

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

Одлуком Наставно-научног већа Правног факултета Универзитета у Београду донетој на седници одржаној 12. фебруара 2018. године, одређени смо за чланове Комисије за преглед и оцену докторске дисертације кандидаткиње **Милице Ковач-Орландић**, под насловом: „**Право запосленог на приватност и његова заштита**“ у саставу: **др Бранко Лубарда**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду, **др Предраг Јовановић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Новом Саду и **др Љубинка Ковачевић**, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Београду.

Након што је прегледала докторску дисертацију, Комисија има част и задовољство да Наставно-научном већу Правног факултета Универзитета у Београду поднесе следећи

РЕФЕРАТ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

I. Основни подаци о кандидату и дисертацији

1. Основни подаци о кандидату

Милица Ковач-Орландић рођена је 25. јула 1983. године у Никшићу, где је завршила основну школу и три разреда гимназије. Четврти разред средње школе завршила је у Сједињеним Америчким Државама, у *Heath High School, Paducah, KY-USA*, где је и матурирала. Током боравка у САД-у бавила се и волонтерским радом.

Дипломирала је на Правном факултету Универзитета Црне Горе у Подгорици 2007. године, са просечном оценом 9,15. Као студент награђивана је више пута од стране Факултета. Током студирања учествовала је у раду више семинара и школа права.

У школској 2007/2008.години уписала је мастер академске студије на Правном факултету Универзитета у Београду, Јавно-правни модул, под-модул Радно и социјално право и у априлу 2010. године одбранила мастер рад на тему „Право на стручно усавршавање – концепт доживотног учења и остваривање права“, под менторством професора др Бранка А. Лубарде.

У школској 2010/2011. години уписала је докторске академске студије, Радноправна ужа научна област, на Правном факултету Универзитета у Београду и са највишом оценом положила Методе научно-истраживачког рада, први усмени докторски испит (обавезни предмети: Радно право, Право социјалне сигурности и Међународно радно право) и други усмени докторски испит (изборни предмети: Извори радног права и Решавање колективних радних спорова). Пројекат докторске дисертације одбранила је 13. марта 2015. године пред комисијом у саставу: проф. др Бранко Лубарда, проф. др Предраг Јовановић и проф. др Љубинка Ковачевић.

Резултате истраживања одобрене теме докторске дисертације представила је на међународном студентском семинару *8th Seminar for young researchers on European Labour Law and Social Law*, одржаном у Варшави у априлу 2015. године.

Од школске 2009/2010.године кандидаткиња је ангажована као сарадник у настави на предметима Радно право и Европско радно право на Факултету правних наука Универзитета Доња Горица у Подгорици.

У периоду од јуна 2007.године до фебруара 2018.године кандидаткиња је била запослена у Првој банци ЦГ АД, где је обављала бројне послове, укључујући послове руководиоца Службе кредитне контроле, руководиоца Службе правних послова, а обављала је и функцију праћења усклађености пословања са прописима (*Compliance*).

За миритеља и арбитра, при Агенцији за мирно решавање радних спорова Црне Горе, изабрана је у јулу 2014.године и од тада учествује у решавању индивидуалних радних спорова. У истом периоду похађала је бројне семинаре који имају за циљ развој вештина потребних за учешће у мирном решавању радних спорова.

Кандидаткиња је члан Удружења за радно право Црне Горе.

Милица Ковач-Орландић је до сада објавила следеће научне и стручне радове, у оквиру којих се бавила актуелним питањима радног права:

- „Радноправни положај и пензионисање старијих радика у свијетлу актуелних демографских кретања“, *Право и привреда*, број 4/6, Београд, 2016, стр.718-732;

- „Радноправни положај запослених са породичним одговорностима“, *Радно и социјално право*, број 1/2014, Београд, стр. 343-366;

- „Привремено запошљавање посредством агенције“, *Зборник школе права Европске уније*, Подгорица, 2014, стр. 71-87;

- „Право на стручно усавршавање и концепт доживотног учења“, *Радно и социјално право*, број 2/2011, Београд, стр. 53-72.

2. Основни подаци о дисертацији

Наставно-научно веће Правног факултета Универзитета у Београду на седници одржаној 13. марта 2015.године одобрило је кандидаткињи Милици Ковач-Орландић израду докторске дисертације под насловом „Право запосленог на приватност и његова заштита“ и за менторе одредило др Бранка Лубарду, редовног професора Правног факултета Универзитета у Београду и др Љубинку Ковачевић, ванредног професора Правног факултета Универзитета у Београду.

Докторска дисертација Милице Ковач-Орландић написана је на 420 страница, са 1343 фусноте, текста А4 формата (ћирилично писмо, фонт *Times New Roman*, величина фонта 12, проред 1,5) и у свему је усклађена са стандардима Универзитета у Београду који се односе на форму и садржај докторске дисертације. Дисертација садржи још и насловну страну на српском и енглеском језику, страну са информацијама о менторима и члановима комисије, резиме на српском и енглеском језику и кључне речи, пет страница садржаја, као и попис литературе на 20 страна.

Дисертација је израђена на основу проучавања грађе која обухвата 256 библиографских јединица, коју чине монографски радови, уџбеници, зборници радова, научни и стручни чланци, као и бројни извори међународног, упоредног и

домаћег права. Текст дисертације је подељен на пет целина: увод, три кључна дела и закључак.

II. Предмет и циљ дисертације

Централни предмет истраживања односи се на остваривање и заштиту права запосленог на приватност, а у циљу потврђивања основне хипотезе према којој запослени задржава својство грађанина на радном месту, а, у складу са тим, ужива и заштиту приватног живота у односу на послодавца, при чему се право запосленог на приватност, као и свако друго људско право, може ограничити под одређеним условима односно, уз примену одговарајућих принципа.

Право на приватност (поштовање приватног живота) спада у ред основних људских права којима се, у првом реду, штити морални и душевни интегритет човека. Историјски посматрано, право на приватност се прво гарантује појединцу у односу на државу, док је уживање приватности на радном месту зависило од начина на који послодавац врши своја управљачка овлашћења. Данас је ситуација у многоме другачија, будући да преовладава идеја о томе да уживање права на приватност треба проширити и на област радних односа. За разлику од прве половине прошлог века, када су поједина права и слободе која запослени, као такви, остварују у оквиру радног односа издигнута на ниво уставом зајемчених права и потврђена у међународним инструментима за заштиту људских права, последње деценије обележава све интензивније указивање и позивање законодаваца и судија на гаранције људских права и основних слобода запослених, а, затим, и стварање услова за њихово делотворно остваривање на раду. Гаранције људских права и основних слобода се, притом, посматрају као природна брана послодавчевој самовољи и злоупотребама његових овлашћења, што нарочито вреди за право запосленог на приватност.

Актуелизацији овог питања последњих пар деценија нарочито је допринео процес глобализације који је заоштрио односе међу послодавцима и учинио да конкурентност њихових производа и услуга у великој мери буде одређена потенцијалом радника, због чега све више бивају заинтересовани за оне аспекте приватног живота запосленог који, макар и на посредан начин, могу утицати на

извршавање радних задатака. На другој страни, муњевит развој технологије омогућио је послодавцу да на веома лак и брз начин наруши приватност запосленог, због чега је у сталном порасту број кршења овог права на радном месту. Проблем постаје сложенији узме ли се у обзир да право на приватност нема директну примену у области радних односа, те да у упоредним радноправним системима не постоје примери целовите и непосредне заштите овог права запосленог. Признавање овог права на радном месту отворило је, отуда, бројна питања у вези са равнотежом интереса радника и послодавца, границама субординације у радном односу, разграничењем приватног и професионалног живота, и поштовањем људских права на радном месту, а на која је кандидаткиња покушала да одговори.

Кандидаткиња закључује да је, и поред бројних недоумица у дефинисању права запосленог на приватност, могућност ограничења овог права на радном месту омеђена принципима легитимности, сразмерности и транспарентности. У легитимне разлоге ограничења права запосленог на приватност убрајају се, пре свега, они који произилазе из обавезе послодавца да обезбеди сигурност имовине и лица на радном месту, али његово ограничење могу оправдати и други разлози везани за несметано одвијање процеса рада. Најизазовније питање ограничења права приватности на радном месту тиче се примене принципа сразмерности јер није толико захтевно утврдити легитиман интерес послодавца колико је тешко одредити меру у којој такав интерес оправдава ограничење овог људског права на радном месту у сваком појединачном случају. Одређивање сразмере у великој мери зависи од околности случаја и важности послодавчевог интереса, али и од тога да ли је могућност ограничења права на приватност била унапред позната запосленом, односно да ли је он могао у конкретном случају разумно очекивати приватност на радном месту, због чега принцип транспарентности (транспарентно поступање послодавца) има све значајнију улогу у оцени оправданости ограничења права запосленог на приватни живот.

Предмет истраживања, пре свега, укључује заштиту приватног живота кандидата за запослење, а све полазећи од опште прихваћеног правила о забрани узимања чињеница из приватног живота као услова за заснивање радног односа. И премда су се временом искристалисали дозвољени изузеци од овог правила, а на

бази стварног и одлучујућег услова за обављање посла, кандидаткиња се бави питањем колико се пажње посвећује различитим техникама истраживања кандидата за запослење у процесу селекције и томе колико се њима вређа приватност кандидата, а неретко и њени најосетљивији делови попут здравственог стања, сексуалне оријентације, брачног статуса, те да ли је кандидатима за запослење потребно пружити додатне гаранције у правцу заштите њиховог приватног живота, а све у циљу заштите достојанства и једнаке доступности радних места под једнаким условима.

Питање заштите права запосленог на приватност постаје знатно сложеније након што је радни однос заснован, будући да однос радника и послодавца постаје формалнији, а мотиви послодавца да зађе у приватност запосленог бројнији. Умножавају се и начини на који се може повредити приватност запосленог, а питање оправданости ограничења овог права на радном месту постаје изузетно сложено. Предмет дисертације, отуда, неминовно укључује питања која се односе на могућност послодавца да надзире запослене (видео надзор, надзор комуникације и други видови надзора), врши њихово тестирање (на алкохоле, дроге и генетске предиспозиције) али и да на други начин уреди питање уживања овога права на радном месту у посебним режимима радних односа и код атипичних форми рада. Кандидаткиња закључује да у посебним режимима радних односа долази до мањег или већег одступања од општих правила којима се штити приватност кандидата за запослење и запосленог и до флексибилније или ригидније примене принципа на бази којих се ограничава приватност запосленог, а исто тако може бити наглашенија потреба да се уваже одређене чињенице из приватног живота запосленог. Истражује се и то у којој мери специфично место рада (ван просторија послодавца) утиче на управљачка овлашћења послодавца и на његову могућност да надзире процес рада, а све у циљу заштите приватног живота запосленог.

Будући да је историју радног права у значајној мери обележила борба за једнакост и заштиту запосленог од дискриминаторског поступања послодавца, циљ истраживања је био и то да се сагледа заштита (чињеница из) приватног живота у контексту заштите од дискриминације, а све узимајући у обзир да је приватни живот сложен појам чија се садржина стално проширује те да, у складу са његовим

савременим тумачењима, многа лична својства представљају нове основе дискриминације, а, у том смислу, и изазове са којима се радно право није адекватно *de iure* суочило. Иста пажња посвећена је и психичком узнемиравању које поред тога што вређа психички и морални интегритет жрте узнемиравања, истовремено може довести и до повреде њеног приватног живота. Кандидаткиња закључује да су узроци, последице, начин на који се врши, те превенција и заштита од узнемиравања у непосредој вези са приватним животом запосленог.

С посебном пажњом анализира се утицај приватног живота запосленог на могућност престанка радног односа, при чему се закључује да је за заштиту запосленог од отказа мотивисаног чињеницама из његовог приватног живота од велике важности предвидети клаузуле које само *inter alia* наводе недозвољене отказне разлоге, будући да појам приватности и приватног живота није могуће коначно и унапред дефинисати. Нарочито важан циљ истраживања односи се на питање отказа уговора о раду због понашања запосленог у слободно време, будући да послодавац не може *a priori* интервенисати у приватни живот запосленог изван места рада и радног времена али и да је од овог општег правила могуће направити изузетке. Поред овога, кандидаткиња се посебно бави питањима која нису изучавана у домаћој теорији радног права, нити им се у пракси посвећује потребна пажња а која се тичу заштите приватног живота запослених у контексту синдикалних права и слобода, те синдикалног деловања чија моћ није значајније искоришћена у правцу заштите људских права на радном месту, због чега је потребно редефинисати улогу социјалних партнера у заштити приватног и породичног живота запослених. На крају кандидаткиња указује и на то да запослени, поред тога што стиче својство осигураника у социјалном, баш као и у радном праву, задржава својство грађанина који ужива заштиту права на приватност.

Кандидаткиња сматра да право запосленог на приватност данас није заштићено у довољној мери, упркос чињеници да су послодавци спремни да на бројне начине наруше приватност на радном месту. У циљу прикупљања података о постојећим моделима заштите приватног живота, кандидаткиња је приступила свеобухватној анализи упоредноправних решења и анализи међународних стандарда који на било који начин могу допринети заштити приватног живота

запосленог на радном месту. Посебно драгоцена, за ово истраживање, била је пракса Европског суда за људска права.

Коначно, кандидаткиња препознаје потребу да се систем заштите овог права осавремени и прилагоди потребама данашњег радног односа, те да се са система посредне, пређе на систем непосредне заштите приватног живота у контексту радног места.

III Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању

У истраживању одобрене теме, кандидат је пошао од следећих хипотеза, које су у дисертацији и потврђене:

1. Европски концепт грађанина-запосленог код послодавца може послужити као идеја водиља за законодавца и социјалне партнере при регулисању начина остваривања права запосленог на приватност као основног људског права. Анализа међународних инструмената који се баве заштитом људских права и судске праксе (пре свега европских судова) недвосмислено је потврдила идеју о томе да запослени задржава својство грађанина на радном месту, те да, у том смислу, ужива заштиту основних људских права у односу на послодавца, укључујући и право на приватност. Позитиван тренд развоја људских права одразио се и на однос радника и послодавца што је довело до афирмације ових права на радном месту, па се радник све више посматра као титулар грађанских права и слобода у односу на послодавца. Захваљујући томе, све више се прихвата интегрисани приступ људским правима који полази од међусобне условљености ових права и чињенице да је уживање грађанских и политичких права човека обесмишљено уколико се занемаре његова социјална права.

2. Право запосленог на приватност, као основно људско право, може бити ограничено само уз доследну примену начела легитимности, сразмерности и транспарентности. Приватност је, дакле, препозната као *prima facie* вредност коју нека друга, већа вредност, може гурнути у други план. Принцип легитимности односи се на разлоге који оправдавају ограничење права на приватност, принцип сразмерности на обим ограничења или начин (средство) на који се врши ограничење, док се принцип транспарентности односи на *a priori* упознавање

запосленог са могућим ограничењима. Интерес послодавца да ограничи приватност запосленог мора бити законит и, за процес и организацију рада, релевантан. Начело пропорционалности води рачуна о томе да ограничење приватности запосленог буде сразмерно циљу који се жели постићи и треба да осигура да послодавац не злоупотреби своје право да ограничи приватност запосленог. Транспарентност се не односи само на могућност ограничења права на приватност, већ треба да осигура да запосленом буду познати и легитимни разлози (сврха) који оправдавају предметно ограничење, методи (средства) ограничења, његово трајање и евентуалне последице. Како у радном праву није могуће унапред законским путем предвидети све разлоге који оправдавају мешање послодавца у приватност запосленог (начело легалитета), то принцип транспарентности треба да осигура да запосленом унапред буде позната могућност оваквог мешања.

3. Позитивна права Црне Горе и Србије не обезбеђују заштиту права запосленог на приватност на непосредан и целовит начин, нити обезбеђују заштиту која, у довољној мери, уважава начела легитимности, сразмерности и транспарентности. Позитивна права ових држава штите право запосленог на приватност на посредан и спорадичан начин, махом кроз оне институте радног права који традиционално постоје као што су забрана дискриминације, прописивање недозвољених отказних разлога и предвиђање одређених погодности за запослене са породичним дужностима. Остаје, међутим, потреба да се заштита овог права прилагоди потребама данашњег радног односа, како новелирањем законских текстова, тако и подстицањем социјалних партнера да на овом пољу буду активнији. У том смислу, могуће је законским или уговорним путем регулисати питања као што су, примера ради, тестирање запослених или надзор на запосленим.

4. За пуно уживање права запосленог на приватност, од суштинског значаја је да социјални партнери путем колективних уговора о раду, односно послодавац својим интерним актима изграде појам „разумно очекиване приватности“ на страни запосленог. Разумно очекивана приватност је она приватност која се према околностима случаја могла објективно очекивати. То је приватност на коју запослени може да рачуна, која се сматра уобичајеном код послодавца или са

којом су запослени упознати кроз интерне акте и колективне уговоре. Будући да могућност послодавца да ограничи приватни живот запосленог у одређеној мери зависи од разумног очекивања приватности на страни запосленог, то колективни уговори, на једној и процедуре послодавца и општи акти струковних удружења, на другој страни могу значајно да допринесу транспарентности, а самим тим и уживању и заштити права запосленог на приватност.

5. Право запосленог на приватност је у узрочној вези са сигурношћу запослења јер се његовом заштитом истовремено штите право на рад (једнаку доступност радних места под једнаким условима) и принцип забране узимања чињеница из приватног живота као отказног разлога. Премда је одавно прихваћено опште правило о забрани узимања чињеница из приватног живота као услова за заснивање радног односа и премда су се временом искристалисали дозвољени изузеци од овог правила, а на бази стварног и одлучујућег услова за обављање посла, још увек није довољно пажње посвећено различитим техникама истраживања кандидата за запослење у процесу селекције и томе колико се њима вређа приватност кандидата за запослење. Прилично је јединствен став о томе да не постоје разлози на страни послодавца који би оправдали оне методе селекције којима се вређа приватни живот кандидата за запослење па се, самим тим, могућност легитимног ограничења овог права у фази заснивања радног односа своди на минимум.

6. Питање заштите приватности на раду не своди се само на питање заштите запосленог од неовлашћеног упада послодавца у његову приватну сферу, већ укључује и питање уважавања приватности (чињеница из приватног живота) запосленог. Уважавање приватног живота запосленог резултат је, пре свега, интервенционизма државе у радне односе. Од почетка XIX века па до данас, радно право се континуирано развијало, уважавајући у све већој мери приватне потребе запосленог, чиме се истовремено ограничавала управљачка власт послодавца. Поштовање права на приватност, дакле, у првом реду, подразумева негативну обавезу послодавца, тј. обавезу да се уздржи од предузимања било које радње којом се неоправдано нарушава приватност запосленог (испитивање, тестирање, надгледање, прислушкивање итд.). Међутим, поред ове превасходно негативне обавезе могу постојати и конкретне (позитивне) обавезе садржане у стварном

поштовању приватног и породичног живота. Позитивна обавеза послодавца у погледу поштовања права запосленог на приватност постоји у ограниченем броју случајева, предвиђена је законом или колективним уговором, по правилу онда када је потребно задовољити неки шири друштвени интерес. Ова обавеза послодавца махом се састоји од уважавања оних чињеница из приватног живота запосленог за које закон (или други акт) везује остваривање одређених права по основу рада, а које се углавном тичу породичних дужности (прилика), уверења, инвалидности и сл.

7. Право на заштиту приватности, баш као и право на заштиту од дискриминације, прераста у посебан принцип остваривања социјалних права, на начин што се захтева да поступак остваривања социјалног права буде праћен заштитом права на приватност. Тада се право на приватност јавља као саставни део и нужан пратилац права које се остварује. Ово посебно долази до изражаја у поступку заснивања радног односа, али и код остваривања права из области здравственог осигурања. Тако, у поступку заснивања радног односа право на рад кандидата за запослење праћено је правом на заштиту приватности, а што све има за циљ да омогући једнаку доступност радних места под једнаким условима. Заправо, постоји велика сличност између ових права која треба да осигурају да у остваривању људских права буде заступљен принцип правичности и принцип заштите достојанства личности. Другим речима, право на приватност, као општи принцип, употпуњује радна права.

8. Професионални и приватни живот појединца није могуће увек и са сигурношћу разграничити јер се просторни и временски критеријум (место рада и радно време) могу узети само као полазни, али не и сасвим довољни за њихово разграничење, што може да варира од једне до друге делатности. Према овим критеријима, под приватним животом појединца подразумева се све оно што чини његов живот изван радног места и радног времена, док се под професионалним животом појединца подразумева све оно што чини његов живот на радном месту и у току радног времена. Идеално би било, применом ових критеријума, повући јасну линију раздвајања између ове две сфере живота, а што, међутим, није увек могуће. Проблем делимично потиче отуда што је и сам појам приватности комплексан и што се његова садржина стално проширује. Наиме, све оно што се

тиче личног здравља, филозофских, моралних, религијских уверења, породичног и емотивног живота, пријатељства и осталих социјалних веза спада у приватан живот па се, отуда, приватност не може оивичити временом и простором. Посебно је тешко, на бази просторног и временског критеријума, разграничити пословни и професионални живот запосленог у случају флексибилних форми рада, будући да тада појмови место рада и радно време попримају специфична обележја. Оно што додатно компликује ситуацију јесте наглашена одговорност појединих категорија радника, због чега се обим њиховог приватног живота умањује, а што за последицу има и теже раздвајање професионалне и приватне сфере живота. Не постоји, дакле, једна јединствена, универзална граница међу овим сферама. Њихово раздвајање зависи од низа околности и може се вршити за сваку конкретну делатност, код сваког послодавца посебно, за свако занимање или за сваког запосленог појединачно.

IV Кратак опис садржаја дисертације

Дисертација је подељена на три кључна дела, уз увод и закључак. У уводном делу дефинисан је предмет дисертације, основне хипотезе од којих се полази у истраживању. Дат је и краћи садржај дисертације и очекивани научни допринос, као и резултат истраживања.

Ради остваривања својих циљева и ширег сагледавања предметне материје истраживање је у *Првом делу* пошло од људских права уопште, њихових карактеристика, својстава, могућности ограничења и заштите, чиме су створене претпоставке за боље разумевање природе и значаја права на приватност и међусобне повезаности и условљености овог грађанског права са радним правима као социјално-економским правима. Како је свако промишљање о људским правима потребно сместити у савремени контекст, у овом делу истраживања анализира се утицај глобалних процеса и технолошког развоја на право на приватност али и на радна права. У оквиру посебног поглавља настоји се одредити радноправни појам права на приватност и основне концепције и принципи који могу олакшати његову инкорпорацију у свет рада. У првом реду анализирани су принципи легалитета, (чији се дефицит у радном праву може

успешно надоместити принципом транспарентности), легитимности и сразмерности као основне правне технике за ограничавање приватности запосленог на радном месту. Поред ових правних техника разматрани су и концепти (“праве мере интереса” и “очекиване приватности запосленог”) који су незаобилазни у решавању сложених питања везаних за уживање и заштиту права на приватност на радном месту. Одговарајућа пажња посвећена је и битним обележјима радног односа, будући да они представљају додатне генераторе ризика по приватни живот запосленог.

Будући да се питање приватности посредно или непосредно може повезати са бројним институтима радног права, у *Другом делу* рада разматран је значај права на приватност у индивидуалном и колективном радном праву понаособ. Посебно је истражен утицај приватног живота на заснивање радног односа, с обзиром на то да се управо у том поступку право на приватност често нарушава, те да у позитивном праву не постоје адекватни механизми за његову заштиту, а све на примеру различитих метода утврђивања подобности кандидата за запослење и услова (и сметњи) за заснивање радног односа. У току трајања радног односа питање заштите приватности још више добија на значају имајући у виду настојање послодавца да кроз контролу, која може укључити и приватност запосленог, утиче на целокупни процес рада. Отуда је у овом делу рада анализирано у којој мери право запосленог на приватност утиче на измењено схватање правне субординације као основног обележја радног односа, а у намери да се задовоље друштвени интереси и заштити морални и психички интегритет личности (запосленог). У овом контексту размотрено је и питање обавезе поштовања људских права и слобода на радном месту, а посебно у вези са надзором и тестирањем као најсавременијим и најконтраверзнијим начинима нарушавања приватности запосленог.

Како начело једнакости и забране дискриминације представља увек актуелно питање, значајан дио истраживања посвећен је положају запослених који због одређених личних својстава (и чињеница из приватног живота) могу бити другачије третирани од стране послодавца. Осим тога, сагледане су и специфичности остваривања права на приватност у условима рада ван просторија послодавца и у посебном режиму радних односа, будући да је у свим овим

случајевима приватна сфера живота запосленог теже одвојива од професионалне, због чега је било потребно анализирати посебне механизме заштите приватности ових категорија запослених. У оквиру посебног поглавља анализира се и заштита приватног живота запосленог у случају отказа уговора о раду и то у вези са личним својствима као недозвољеним отказним разлозима, односно понашањем запосленог ван места рада и ван радног времена као потенцијалним отказним разлогом, те елементима приватног живота као допунским мерилима за утврђивање вишка запослених.

Истраживање улоге права на приватност у колективном радном праву имало је за циљ, пре свега, да укаже на потребу препознавања оних делова колективног радног права који могу бити од значаја за заштиту права запосленог на приватност, будући да ова проблематика представља изазов са којим се теорија и пракса радног права још увек нису значајније суочиле. У складу са тим, анализирани су различити аспекти приватности запосленог у поступку синдикалног организовања, утврђивања репрезентативности синдиката, као и заштита података о синдикалној припадности као дела приватног живота запосленог. Како се решавање сложених питања радног права не може замислити без колективног деловања радника и социјалног дијалога, то се у овом делу истраживања критички анализира начин на који синдикат, савет запослених и друга представничка тела радника могу контролисати моћ послодавца да задире у приватност запосленог. Исто тако, анализира се и начин на који ови субјекти могу дати допринос успостављању добре и фер праксе по питању заштите приватног живота запосленог.

Трећи део рада посвећен је анализи положаја запосленог као титулара права на приватност у односу на носиоце социјалног осигурања са којима ступа у социјално правни однос и у односу на друге учеснике у спровођењу социјалног осигурања, а посебно имајући у виду да је остваривање ових права често везано за најдубљу интиму појединца. У оквиру овог дела сагледано је и питање утицаја чињеница из приватног живота запосленог као осигураника на остваривање неког од права из области социјалног осигурања. Посебно су анализирана два принципа (принцип једнакости и солидарности и принцип заштите личних података) која карактеришу остваривање права у оквиру система социјалног осигурања, а која истовремено имају одлучујући утицај на заштиту приватног живота запосленог као

осигураника. Имајући у виду значај појединих питања, посебно је размотрена заштита приватног живота запосленог у поступку остваривања права на здравствену заштиту и права на накнаду зараде услед привремене спречености за рад.

У *Закључку* су сумирани одговарајући резултати до којих се дошло у овом истраживању, а који указују на основне правце у којима се заштита приватног живота на раду може даље развијати. Указано је на сву комплексност питања заштите приватног живота запосленог која је углавном узрокована неспорним интересом послодавца да утиче на процес и резултате рада, на једној страни и исто тако неспорним интересом запосленог да задржи својство грађанина на радном месту, те да захтева остваривање основних људских права, на другој страни. У том смислу, у овом делу рада сумирани су могући механизми за проналажење праве мере супростављених интереса радника и послодавца, на начин што ће се традиционални принципи ограничавања људских права прилагодити специфичним потребама радног односа, а све уз наглашену улогу социјалних партнера. На овај начин савремено радно право може помирити идеју о уживању приватности на радном месту са идејом о широким овлашћењима послодавца на радном месту. Овај део рада садржи и одређене предлоге о томе на који начин је могуће осавременити домаће радно законодавство како би оно одговарало изазовима са којима се радни однос суочава када је у питању заштита приватности као фундаменталног права човека.

V Остварени резултати и научни допринос дисертације

Докторска дисертација кандидаткиње Милице Ковач-Орландић под називом „Право запосленог на приватност и његова заштита“ представља значајан допринос домаћој науци радног и социјалног права, с обзиром на то су у њој изложени резултати истраживања посвећеној теми која је веома актуелна и недовољно обрађена у домаћој научној и стручној литератури. Ово посебно имајући у виду потребу да се поставе легитимна ограничења праву запосленог на приватност, како у области радног права, тако и у области социјалног осигурања.

Тема дисертације је посебно актуелна имајући у виду то да радно законодавство у Црној Гори и Србији не посвећују довољну пажњу праву запосленог на приватност, те да се, у правцу његове заштите, довољно не користе потенцијали социјалног дијалога и колективног преговарања. Дисертација, у том смислу, доприноси сагледавању значаја који право на приватност као људско право има у радном и социјалном праву, као и начина на који се поједини аспекти заштите приватног живота могу прилагодити потребама радног и социјалног права и специфичном односу који се успоставља између кандидата за запослење, односно запосленог и послодавца, са једне стране, и осигураника и носилаца обавезног социјалног осигурања, са друге стране.

Научни допринос дисертације се, пре свега, огледа у системском сагледавању проблема заштите приватног живота на месту рада, кроз анализу домаћег, међународног, европског и страних права, уочавање кључних истраживачких, теоријских и практичних проблема, те давање одговора на бројна питања која се постављају у вези са правним оквиром права запосленог на приватност, дозвољеним ограничењима, условима ограничења и мерама заштите. Верујемо да резултати до којих се дошло у истраживању могу представљати помоћ законодавцу и социјалним партнерима приликом уређења бројних института радног права, а исто тако могу бити од помоћи и судској пракси у вези са решавањем деликатних спорова везаних за повреде приватности запосленог, кандидата за запослење и осигураника са својством запосленог.

Како позитивно право Црне Горе и Србије штите право запосленог на приватност на посредан и спорадичан начин, махом у склопу заштите од дискриминације, прописивања недозвољених отказних разлога и предвиђања одређених погодности за запослене са породичним дужностима, то предлози за унапређење законског оквира које је учинила кандидаткиња имају за циљ подизање нивоа и унапређење квалитета заштите овог права на радном месту.

Докторска дисертација кандидаткиње Милице Ковач-Орландић представља изворно и самостално научно дело настало као резултат вишегодишњег брижљивог истраживања, заснованог на изучавању богате литературе, посебно у европским оквирима. Посебну похвалу заслужује анализа међународних инструмената којима се на непосредан или посредан начин штити приватност

запосленог, а који су донети на универзалном плану и у оквиру Европске уније и Савета Европе. Имајући у виду значај праксе Европског суда за људска права за хармонизацију тумачења и заштите основних људских права и слобода уопште, односно заштиту права на приватност запосленог у контексту учења о недељивости и узајамној условљености основних људских права и слобода, разумљиво је да је за писање дисертације посебно значајно било темељно и хронолошко изучавање праксе Суда у Стразбуру.

Кандидаткиња је веома пажљиво анализирали и могућност постизања баланса између права на приватност и потреба савременог света рада, водивши рачуна о томе да субординација представља битно обележје радног односа, те да се принцип равнотеже интереса запосленог и послодавца као важно достигнуће радног права мора и овде применити. У том смислу се прихватљивим чини и закључак кандидаткиње да савремено радно право може помирити идеју о уживању приватности на радном месту са идејом о релативно широким овлашћењима послодавца на радном месту, а све кроз призму концепције достојанственог рада, будући да се без гаранције права на приватност не може замислити достојанство као основна вредност данашњице.

VI Закључак

Дисертација кандидаткиње Милице Ковач-Орландић бави се једним од најделикатнијих питања савременог радног права (али и права људских права), будући да се гаранције људских права и основних слобода могу посматрати, између осталог, и као природна брана послодавчевој самовољи и злоупотребама његових (управљачких, нормативних и дисциплинских) овлашћења, а што је посебно видљиво, управо, на примеру права на поштовање приватног живота. Ово право може доћи у судар са низом интереса, које послодавци штите на различите начине, укључујући предузимање надзорних и других мера скопчаних са озбиљним, не само правним, већ и етичким контроверзама. Примена ових мера морала би бити резервисана само за изузетне случајеве, у којима је то неопходно за осигурање здравља и безбедности запослених и других грађана или за заштиту неког другог „важнијег“ интереса, који не би могао бити заштићен на други, по

достојанство и приватност запосленог мање инванзиван начин. Њихова примена претпоставља и испуњеност низа процесних захтева у циљу заштите достојанства запослених, због чега питање допуштености појединих ограничења и даље остаје изазов за науку да га проучава, и за праксу да о њему води рачуна. Када је реч о законодавцима, они се, по правилу, не упуштају у непосредно повлачење јасних граница између оправданог и неоправданог задирања у приватни живот запослених, већ уређују само неке аспекте њихове аутономије, пре свих заштиту података о личности, а кроз забрану дискриминације, и заштиту елемената приватног живота који чине недопуштени основ разликовања запослених. (Пре)остали елементи приватног живота налазе своје место под окриљем генералне клаузуле о заштити личног интегритета запослених, која омогућава проширење заштите и у односу на повреде које нормама нису наведене, што је посебно важно због појаве нових ризика, нарочито оних скопчаних са коришћењем модерних техника и технологија. Такође, судска пракса у овој области је прилично хетерогена, а судије споро реагују на промене које се дешавају у свету рада и недовољно препознају значај интерпретативне употребе међународног и европског радног права. Кандидаткиња је сваку од ових чињеница правилно и потпуно идентификовала, објаснила и уткала у систем аргумената који говоре у прилог могућности помирења идеје о уживању приватности на радном месту са идејом о релативно широким овлашћењима послодавца на месту рада и у радно време, а све кроз призму концепције достојанственог рада, будући да се без гаранције права на приватност не може замислити људско достојанство као основна вредност савременог права. Ти аргументи су с успехом проверени на искуству држава чији су правни системи били укључени у истраживачки узорак, док посебан квалитет рада представља то што су у њему учињени и добро образложени предлози за унапређење заштите права на приватност запослених у Републици Црној Гори и Републици Србији. У том смислу се може констатовати да се избором теме посвећене заштити приватности запослених, кандидата за запослење и осигурањика са својством запосленог, кандидаткиња упустила у сложено интердисциплинарно разматрање питања које у домаћој литератури није довољно истражено и разјашњено.

Поред научног циља, истраживање чији су резултати садржани у дисертацији, имало је и прагматички циљ – они би, наиме, могли да послуже и у апликативне сврхе, превасходно у контексту реформе српског и црногорског радног и социјалног права, унапређења заштите права из радног и социјалноправног односа, делотворније примене међународних радних стандарда, очувања социјалног мира и приближавања идеалу социјалне правде. Учињени предлози могу, наиме, пружити идеје и одговарајућа разјашњења заинтересованим субјектима, посебно ствараоцима хетерономног и аутономног права, будући да је дисертација садржајна, стилски јасна, те заснована на одговорном проучавању актуелне литературе.

Имајући у виду ваљаност закључака до којих је кандидаткиња дошла, као и разноврсност коришћене литературе и мноштво прописа које је озбиљно проучила, закључује се да овај академски рад представља новину у српској правној науци и допринос научној литератури. Стога је Комисији част да -научном већу Правног факултета Универзитета у Београду предложи да донесе одлуку којом се допушта одбрана ове докторске дисертације.

У Београду, 26. фебруара 2018. године

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

др Бранко Лубарда, редовни професор
Правног факултета Универзитета у Београду

др Предраг Јовановић, редовни професор
Правног факултета Универзитета у Новом Саду

др Љубинка Ковачевић, ванредни професор
Правног факултета Универзитета у Београду