



**KAKO PROTUMAČITI ZAKON O ZAŠTITI  
PODATAKA O LIČNOSTI U ODSUSTVU SUDSKE  
PRAKSE ILI POVERENIKOVOG IZJAŠNENJA**

Milica Basta  
Senior Associate  
29. novembar 2021.

## SADRŽAJ

1. Kada je procena uticaja obrade na zaštitu podataka o ličnosti (DPIA) obavezna?
2. U kojim slučajevima se mora izraditi dokument o proceni legitimnog interesa (LIA)?
3. Da li poslodavac sme da obrađuje podatke o vakcinaciji zaposlenih protiv SARS-CoV-2?
4. Šta pravna obaveza mora da propisuje kako bi bila pravni osnov za obradu podataka o ličnosti?
5. Koji je pravni osnov primenljiv na fotografisanje i snimanje zaposlenih na kompanijskim događajima i na objavljivanje fotografija i snimaka?
6. Iznošenje podataka o ličnosti rukovaocima u državama koje ne obezbeđuju primereni nivo zaštite

# 1. KADA JE PROCENA UTICAJA OBRADJE NA ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI (DPIA) OBAVEZNA?

## Član 54 Zakona o zaštiti podataka o ličnosti („ZZPL“)

- Ako je verovatno da će neka vrsta obrade prouzrokovati **visok rizik** za prava i slobode lica, s obzirom na prirodu, obim, okolnosti i svrhu obrade, a posebno kada obrada podrazumeva **upotrebu novih tehnologija**
- DPIA se obavezno sprovodi kod:
  - sistemске i sveobuhvatne procene stanja i osobina lica, pomoću automatizovane obrade, uključujući i profilisanje, na osnovu koje se donose odluke od **značaja** za pravni položaj lica ili na sličan način **značajno utiču** na njega;
  - **obrade posebnih vrsta podataka o ličnosti ili podataka o krivičnim presudama i kažnjivim delima u velikom obimu;**
  - sistemskog nadzora nad javno dostupnim površinama u velikoj meri.

# 1. KADA JE PROCENA UTICAJA OBRADJE NA ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI (DPIA) OBAVEZNA? [2]

1. Pitanje šta se podrazumeva pod "novim tehnologijama". Da li su "nove tehnologije" nove za rukovaoca (jer ih on nije ranije koristio) ili su objektivno nove (zato što prethodno uopšte nisu bile u upotrebi)?
2. Pitanje šta se podrazumeva pod obradom "u velikom obimu".
  1. Pitanje da li zaposleni predstavljaju posebno osetljivu (*vulnerable*) kategoriju lica na koja se podaci odnose, a što bi trebalo uzeti u obzir prilikom procene stepena rizika po njihova prava i slobode.

Pitanja su u vezi sa slučajem u kome poslodavac namerava da premesti (migrira) podatke zaposlenih sa svog internog servera na cloud server. Među podacima ima i onih koji spadaju u posebne vrste podataka o ličnosti i koji se koriste radi izvršavanja zakonskih obaveza poslodavca (podaci o zdravstvenom stanju radi odobrenja bolovanja, podaci o veroispovesti radi odobravanja odsustva na dan verskog praznika).

# 1. KADA JE PROCENA UTICAJA OBRADJE NA ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI (DPIA) OBAVEZNA? [3]

## Relevantni izvori:

- GDPR, Preambula, tačka (recital) 91
- Smernice Radne grupe 29 (WP 29) o proceni uticaja obrade na zaštitu podataka o ličnosti iz 2017. godine, koje je potvrdio i Evropski odbor za zaštitu podataka o ličnosti (EDPB) (*Guidelines on Data Protection Impact Assessment (DPIA) and determining whether processing is "likely to result in a high risk" for the purposes of Regulation 2016/679*)

# 1. KADA JE PROCENA UTICAJA OBRADJE NA ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI (DPIA) OBAVEZNA? [4]

1. "Nove tehnologije" su nove u objektivnom smislu, tj. u skladu sa "dostignutim nivoom tehnološkog znanja" (tačka 91 Preambule GDPR-a, tačka 8 na str. 10 Smernica). Dakle, ne postoji obaveza da se sprovede DPIA onda kada je tehnologija nova samo sa stanovišta rukovaoca zato što je on nije ranije upotrebljavao.
2. Smernice (tačka 5 na str. 10) predviđaju više kriterijuma za određivanje obima obrade (broj lica na koja se podaci odnose (apsolutni broj i broj pripadnika određene populacije u odnosu na celokupnu populaciju), obim podataka koji se obrađuju, trajanje radnji obrade, geografski opseg radnji obrade). U situaciji kada poslodavac obrađuje samo mali broj podataka (npr. samo podatak o veroispovesti (ili još uže – podatak o tome za koji će verski praznik zaposleni koristiti slobodan dan), obrada ne bi trebalo da bude obrada u velikom obimu.
3. Zaposleni se ubrajaju *potencijalno* osetljiva kategorija lica na koja se podaci odnose, zbog njihove pretpostavljene podređenosti u odnosu na poslodavca (t. 7 na str. 10 Smernica). Međutim, u situaciji kada poslodavac obrađuje njihove osetljive podatke (posebne vrste podataka) radi izvršenja svojih zakonskih obaveza, a u korist zaposlenih (npr. odobravanje slobodnog dana), osetljivost zaposlenih se smanjuje ili prestaje.

## 2. U KOJIM SLUČAJEVIMA SE MORA IZRADITI DOKUMENT O PROCENI LEGITIMNOG INTERESA (LIA)?

### Član 12, stav 1, tačka 6 ZZPL

Legitimni interes rukovaoca ili treće strane kao pravni osnov za obradu podataka o ličnosti, u situacijama kada je taj interes pretežan u odnosu na interese, osnovna prava i slobode lica na koja se podaci odnose

Načelo odgovornosti za postupanje iz člana 5, stav 2 ZZPL-a nalaže da rukovalac mora biti u mogućnosti da predoči (dokaže) da postupa u skladu sa načelima ZZPL-a.

Da li, radi dokazivanja da postupa u skladu sa ZZPL-om, rukovalac **mora** da izradi tzv. procenu legitimnog interesa **u formi dokumenta**, svaki put kada zasniva obradu podataka o ličnosti na legitimnom interesu?

Iz stava Poverenika sledi da je procenu **potrebno** izraditi u formi dokumenta (*Legitimni interes kao pravni osnov za obradu podataka o ličnosti, Najčešće postavljana pitanja u vezi sa primenom člana 12. stav 1. tačka 6) Zakona o zaštiti podataka o ličnosti ("Sl. glasnik RS", br. 87/2018), str. 3, drugi puni pasus).*

"Potrebno" i "obavezno" su različiti termini.

## 2. U KOJIM SLUČAJEVIMA SE MORA IZRADITI DOKUMENT O PROCENI LEGITIMNOG INTERESA (LIA)? [2]

- Britansko nadzorno telo (ICO), *Kako legitimne interese primenjujemo u praksi?* (nedatirano), <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/legitimate-interests/how-do-we-apply-legitimate-interests-in-practice/>: "Potrebno je ("You need to") da zabeležite svoj LIA i njegov ishod. U UK GDPR nema posebnog zahteva da to uradite. Međutim, u praksi će vam verovatno trebati revizijski trag vaših odluka i opravdanje za obradu na osnovu legitimnih interesa".
- Slovensko nadzorno telo (*Informacijski pooblaščenec*), mišljenje od 17. septembra 2020. godine, <https://www.ip-rs.si/mnenja-gdpr/6048a57a3bb31>: "Ako rukovalac smatra da je u određenom slučaju odgovarajući pravni osnov legitimni interes prema članu 6(1)(f) Opšte uredbe, predlažemo da se test obavi u pisanom obliku pre obrade, kako bi se dokazalo usklađenost sa Opštom uredbom u slučaju kontrole ili zahteva lica na koje se podaci odnose".
- Francusko nadzorno telo (CNIL), (<https://www.cnil.fr/fr/les-bases-legales/interet-legitime>) (*Legitimni interes: kako zasnovati obradu na ovom pravnom osnovu?*, 2. decembar 2019): "S obzirom na složenost metodologije koju treba slediti da bi se obezbedila validnost ovog pravnog osnova, CNIL preporučuje, kao stvar dobre prakse, da ova metodologija bude dokumentovana od strane rukovaoca, što može biti od koristi posebno u slučaju kontrole zakonitosti obrade."

Ova izjašnjenja, posebno iz Slovenije i Francuske, ne deluju kao "Ako LIA ne uradite u pisanom obliku, bićete kažnjeni jer ne možete ni na koji drugi način da dokažete da postupate u skladu sa načelima GDPR-a".

U Rumuniji i Bugarskoj, susednim državama-članicama EU, bez izjašnjenja nadzornih tela o dokumentovanju.



## 2. U KOJIM SLUČAJEVIMA SE MORA IZRADITI DOKUMENT O PROCENI LEGITIMNOG INTERESA (LIA)? [3]

Imajući navedeno u vidu, bilo bi neobično da u Srbiji izrada LIA bude obavezna.

### Sugestija:

1. LIA u formi dokumenta ne mora da se izradi ukoliko je moguće dokazati postojanje legitimnog interesa i njegovu pretežnost u odnosu na interese, osnovna prava i slobode lica na drugi način:
  - iznošenjem pravne argumentacije o pretežnosti rukovaočevog legitimnog interesa;
  - ili, ako Poverenik insistira na zahtevu prethodnog obavljanja LIA *kao intelektualne operacije (ali, koji je ZZPL osnov za takav zahtev?) svedočenjem nadležnih lica kod rukovaoca, prezentovanjem razmenjenih emailova, i sl.)*.
2. Kao stvar dobre prakse (ne zakonske obaveze), tj. radi minimizovanja rizika od pogrešnog izbora pravnog osnova, prethodnu pisanu LIA bi trebalo raditi kada postoji stvarna **nejasnoća** oko toga da li rukovalac može da temelji obradu na legitimnom interesu. Kod nekih obrada, kao što su ne-intruzivne, **uobičajene** obrade podataka o ličnosti zaposlenih (bez e-monitoringa, obrade biometrijskih podataka, i sl.), dilema teško da postoji:

### Preambula GPDR, tačka 47

"[...] Takav legitimni interes može postojati na primer kada postoji relevantan i odgovarajući odnos između lica na koje se podaci odnose i rukovaoca u situacijama kao što je ona kada je lice na koje se podaci odnose klijent rukovaoca ili u njegovoj službi (in the service of). U svakom slučaju, postojanje legitimnog interesa bi zahtevalo pažljivu procenu, uključujući i to da li lice na koje se podaci odnose može razumno da očekuje u vreme i u kontekstu prikupljanja podataka o ličnosti da se obrada u tu svrhu može dogoditi. [...]"

### 3. DA LI POSLODAVAC SME DA OBRAĐUJE PODATKE O VAKCINACIJI ZAPOSLENIH PROTIV SARS-CoV-2?

Pitanje koje se postavlja u kontekstu prevencije širenja virusa SARS-CoV-2.

Poverenik zauzeo stav u vezi sa merenjem temperature zaposlenih, prikupljanjem podataka o zdravstvenom stanju zaposlenih (npr. o tome da li zaposleni boluje od hroničnih bolesti kako bi mu se odobrio rad od kuće), i o obaveštavanju drugih zaposlenih o tome da je određeni zaposleni zaražen.

Stav ICO-a u vezi sa obradom podataka o vakcinaciji (<https://ico.org.uk/global/data-protection-and-coronavirus-information-hub/coronavirus-recovery-data-protection-advice-for-organisations/vaccination-and-covid-pass-checks/#record>, naslov "Can I record information about my employees' vaccine status?"):

- poslodavac sme da **obrađuje** podatke o vakcinaciji ukoliko za to postoji jasan i opravdan razlog (tj. ukoliko je obrada podataka o vakcinaciji potrebna za ostvarenje opravdane svrhe);
- neki od opravdanih razloga su:
  - ukoliko su zaposleni po zakonu obavezni da se vakcinišu protiv SARS-CoV-2 kako bi mogli da obavljaju svoj posao (nije primenljivo u Srbiji, pošto u Srbiji ova vakcinacija nije obavezna);
  - ukoliko zaposleni rade na mestima gde postoji **veća verovatnoća** da će doći u kontakt sa zaraženim licima;
  - ukoliko postoji opasnost da zaposleni zaraze klinički osetljiva lica (npr. stara lica, pacijente u bolnicama, i sl.)

### 3. DA LI POSLODAVAC SME DA OBRAĐUJE PODATKE O VAKCINACIJI ZAPOSLENIH PROTIV SARS-CoV-2? [2]

Stav u vezi sa opravdanim razlogom za obradu koji su BDK Advokati primenjivali u praksi:

- Obrada podataka o vakcinaciji je dozvoljena ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da obezbedi uslove za zdrav i bezbedan rad primenom drugih, manje intruzivnih, mera.
- Koje su konkretno mere primenljive (npr. instaliranje sistema za prečišćavanje vazduha, obezbeđivanje da zaposleni rade na bezbednoj distanci, i sl.), nije pravno, već epidemiološko pitanje, tako da odgovor na to pitanje treba potražiti u stavovima nadležnih epidemioloških službi.

### 3. DA LI POSLODAVAC SME DA OBRAĐUJE PODATKE O VAKCINACIJI ZAPOSLENIH PROTIV SARS-CoV-2? [3]

Pravni osnovi koji se mogu primeniti na obradu podataka o vakcinaciji zaposlenih:

- Poštovanje pravnih obaveza rukovaoca (poslodavca) (čl. 12, st. 1, t. 3 ZZPL). Pravna obaveza je u ovom slučaju obaveza poslodavca da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu (čl. 9, st. 1 ZBZR). Kako bi obavezao zaposlene da se izjašnjavaju o tome da li su vakcinisani, poslodavac bi takvu obavezu morao da propiše opštim aktom (pravilnikom) ili bi ona morala da bude utvrđena kolektivnim ugovorom u skladu sa čl. 14 ZBZR.
- Legitimni interes poslodavca i ostalih zaposlenih (čl. 12, st. 1, t. 6 ZZPL). Pravni interes poslodavca je da se poslovni proces neometano odvija, tj. da se zaposleni ne zaražavaju i usled toga odsustvuju sa posla. Legitimni interes ostalih zaposlenih je da sačuvaju svoje zdravlje.

### 3. DA LI POSLODAVAC SME DA OBRAĐUJE PODATKE O VAKCINACIJI ZAPOSLENIH PROTIV SARS-CoV-2? [4]

Pravni osnovi koji bi se mogli primeniti na obradu podataka o vakcinaciji zaposlenih:

- Poštovanje pravnih obaveza rukovaoca (poslodavca) (čl. 12, st. 1, t. 3 ZZPL). Pravna obaveza je u ovom slučaju obaveza poslodavca da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu (čl. 9, st. 1 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu). Kako bi obavezao zaposlene da se izjašnjavaju o tome da li su vakcinisani, poslodavac bi takvu obavezu morao da propiše opštim aktom (pravilnikom) ili bi ona morala da bude utvrđena kolektivnim ugovorom u skladu sa čl. 14 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.
- Legitimni interes poslodavca i ostalih zaposlenih (čl. 12, st. 1, t. 6 ZZPL). Pravni interes poslodavca je da se poslovni proces neometano odvija, tj. da se zaposleni ne zaražavaju i usled toga odsustvuju sa posla. Legitimni interes ostalih zaposlenih je da sačuvaju svoje zdravlje.

### 3. DA LI POSLODAVAC SME DA OBRAĐUJE PODATKE O VAKCINACIJI ZAPOSLENIH PROTIV SARS-CoV-2? [5]

Izuzeci od zabrane obrade posebnih kategorija podataka koji bi se mogli primeniti na obradu podataka o vakcinaciji:

- Izvršavanje obaveza rukovaoca u oblasti rada (čl. 17, st. 2, t. 2 ZZPL).
- Neophodnost obrade u cilju zaštite životno važnih interesa drugih zaposlenih, a u situaciji u kojoj lice na koje se podaci odnose nije pravno u mogućnosti da daje pristanak (čl. 17, st. 2, t. 3 ZZPL). Zaposleni od koga bi poslodavac tražio da dostavi podatke o vakcinaciji nije pravno u mogućnosti da da pristanak za obradu zbog opšteprihvaćenog pravila da pristanak zaposlenog (osim u izuzetnim slučajevima koji ovde nisu primenljivi) nije validan pravni osnov za obradu podataka o ličnosti.

## 4. ŠTA ZAKON MORA DA PROPISUJE KAKO BI PRAVNA OBAVEZA BILA PRAVNI OSNOV ZA OBRADU PODATAKA O LIČNOSTI?

Poštovanje pravne obaveze predstavlja pravni osnov za obradu podataka uvek kada je obrada neophodna kako bi rukovalac izvršio obavezu, a ne samo kada su modaliteti obrade izričito propisani.

Stav holandskog Apelacionog suda (presuda doneta 6. avgusta 2020. godine, oblast jurisdikcije Suda - 's-Hertogenbosch, br. predmeta 200.270.589\_01 i 200.270.589\_02), protivan prethodno zauzetom stavu holandskog nadzornog tela:

Propisi ne moraju da propisuju svaku konkretnu radnju obrade, ili druge elemente (osim svrhe), a da poštovanje pravne obaveze od strane rukovaoca svejedno može da služi kao pravni osnov za obradu podataka.

Zakon (koji služi kao izvor rukovaočeve pravne obaveze)

- MORA da propiše samo svrhu obrade, ali
- NE MORA da sadrži odredbe koje bi propisivale
  - vrstu podataka koji su predmet obrade,
  - lica na koje se podaci odnose,
  - treća lica kojima se mogu otkriti podaci,
  - svrhe otkrivanja trećim licima,
  - ograničenje svrhe; periode čuvanja, radnje obrade, itd.

## 4. ŠTA ZAKON MORA DA PROPISUJE KAKO BI PRAVNA OBAVEZA BILA PRAVNI OSNOV ZA OBRADU PODATAKA O LIČNOSTI? [2]

Presuda je doneta u slučaju koji je pokrenut protiv dveju banaka kao rukovalaca. Banke su dostavljale podatke o zaduženju svog klijenta (fizičkog lica) telu zaduženom za vođenje registra o dugovanjima (BKR, telo čija je funkcija slična funkciji Kreditnog biroa u Srbiji). Obaveza dostavljanja ovih podataka od strane banaka nije bila izričito propisana zakonom.

Međutim, banke su imale zakonsku obavezu da pripadaju sistemu registracije dugovanja (ta obaveza bila je povezana sa posedovanjem licence za poslovanje). Sistem registracije dugovanja uključivao je prikupljanje, beleženje, organizovanje i činjenje dostupnim učesnicima u sistemu (od strane BKR-a) podataka o zaduženosti potrošača (klijenata banaka). Banke (kao učenici u sistemu registracije) imale su obavezu da, pre odobravanja kredita, provere zaduženost svojih klijenata.

Sud je zauzeo stav da poštovanje pravne obaveze jeste osnov obrade podataka putem dostavljanja podataka od strane banaka BKR-u, iako obaveza dostavljanja nije izričito propisana zakonom. Ovo stoga što bez dostavljanja tih podataka, banke ne bi mogle da učestvuju u sistemu registracije, što su po zakonu obavezne. Jer, da bi sistem registracije funkcionisao, BKR mora da obrađuje podatke o zaduženjima, a učesnici u sistemu moraju te podatke da mu dostavljaju.



## 4. ŠTA ZAKON MORA DA PROPISUJE KAKO BI PRAVNA OBAVEZA BILA PRAVNI OSNOV ZA OBRADU PODATAKA O LIČNOSTI? [3]

Holandski organ za zaštitu podataka o ličnosti (AP) smatrao da, da bi neki zakon bio osnov pravne obaveze u smislu GDPR člana 6.1(c), taj zakon mora biti dovoljno jasan i precizan ("*clear and precise*", iz recital-a 41 GDPR, "such a legal basis or legislative measure should be clear and precise"). Relevantni zakon, po mišljenju AP, ne ispunjava te uslove, jer

- u odnosu na zakonom propisane obaveze davaoca kredita (da učestvuje u sistemu registracije kredita, i da kao potencijalni davalac kredita ostvari uvid u podatke o kreditima koji su već odobreni licu), zakon te obaveze ne razrađuje u pogledu obrade podataka o ličnosti:
  - ne postoje pravila u vezi sa
    - rokovima čuvanja i
    - garancijama registra u kojem su upisani krediti u pogledu ispunjavanja dužnosti brige u odnosu na prekomerno pozajmljivanje;
  - nije jasno iz zakona ko može da pregleda registar, kada je to dozvoljeno i pod kojim uslovima;
  - zakon ne odgovara na pitanje da li se - i ako da, koliko dugo - podaci o kreditu mogu i dalje čuvati čim je kredit otplaćen.

Pošto, prema AP-u, zakon ne ispunjava uslove jasnoće i preciznosti u pogledu obrade podataka o ličnosti, GDPR Art. 6.1(c) ("pravna obaveza") ne može služiti kao pravni osnov za obradu podataka.

## 4. ŠTA ZAKON MORA DA PROPISUJE KAKO BI PRAVNA OBAVEZA BILA PRAVNI OSNOV ZA OBRADU PODATAKA O LIČNOSTI? [4]

Sud ovo odbio, ukazujući na član 6.3 GDPR:

"Pravni osnov za obradu iz stava 1, tačka (c) [...] utvrđuje se u: (a) pravu Unije; ili (b) pravu države članice koje se primenjuje na rukovaoca.

U tom pravnom osnovu **određuje se svrha** obrade [...]. Taj pravni osnov **može sadržati** posebne odredbe za prilagođavanje primene pravila ove Uredbe, između ostalog: opšte uslove koji regulišu zakonitost obrade od strane rukovaoca; vrste podataka koji su predmet obrade; lica na koje se podaci odnose; subjekte i svrhe za koje se podaci o ličnosti mogu otkriti; ograničenje svrhe; periode čuvanja; i radnje obrade i procedure obrade, uključujući mere za obezbeđivanje zakonite i poštene obrade [...]."

ZZPL, čl. 14:

"Osnov za obradu iz člana 12. stav 1. tač. 3) i 5) ovog zakona **određuje se zakonom.**"

"Ako se radi o obradi iz člana 12. stav 1. tačka 3) ovog zakona, zakonom se **određuje i svrha obrade, [...].**"

"Zakonom iz stava 1. ovog člana **propisuje se** javni interes koji se namerava ostvariti [*greška?: verovatno se odnosi samo na čl. 12, stav 1, tačka 5 ("...obrada je neophodna u cilju obavljanja poslova u javnom interesu...")*], tj. nije primenjivo u kontekstu tačke 3 ("*obrada je neophodna u cilju poštovanja pravnih obaveza rukovaoca*")], kao i obaveza poštovanja pravila o srazmernosti obrade u odnosu na cilj koji se namerava ostvariti, a **mogu se propisati** i uslovi za dozvoljenost obrade od strane rukovaoca, vrsta podataka koji su predmet obrade, lica na koje se podaci o ličnosti odnose, lica kojima se podaci mogu otkriti i svrha njihovog otkrivanja, **ograničenja** koja se odnose na svrhu obrade, rok pohranjivanja i čuvanja podataka, kao i druge posebne radnje i postupak obrade, uključujući i mere za obezbeđivanje zakonite i poštene obrade."

## 5. KOJI JE PRAVNI OSNOV PRIMENLJIV NA FOTOGRAFISANJE I SNIMANJE ZAPOSLENIH NA KOMPANIJSKIM DOGAĐAJIMA I NA OBJAVLJIVANJE FOTOGRAFIJA I SNIMAKA?

Saglasnost zaposlenog nije validan pravni osnov, usled toga što zaposleni gotovo ni u jednom slučaju nisu u mogućnosti da daju slobodan pristanak (usled svoje pretpostavljene podređenosti u odnosu na poslodavca) (Mišljenje Radne grupe 29 o obradi podataka na radu (*Opinion 2/2017 on data processing at work*), odeljak 6.2)

Osnov za radnje fotografisanja i snimanja mogao bi biti legitimni interes poslodavca da poseduje zapise sa korporativnih događaja koje organizuje i da ih upotrebi u svrhe promovisanja kompanije (objavljivanje na korporativnom sajtu, društvenim mrežama, publikacijama, i sl.).

Legitimni interes poslodavca bio bi pretežan u odnosu na interese, osnovna prava i slobode zaposlenih kod radnji fotografisanja i snimanja, budući da zaposleni imaju mogućnost da se ne odazovu pozivu da dođu na korporativni događaj.

U vezi sa objavljivanjem fotografija i snimaka, pretežnost legitimnog interesa poslodavca mogla bi se osigurati putem obezbeđivanja licima da se usprotive objavljivanju (opt-out) (kako sugeriše Mišljenje Radne grupe 29 o pojmu legitimnog interesa rukovaoca prema članu 7 Direktive 95/46/EC (*Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC*), odeljci II.2 i III.3.6).

## 6. IZNOŠENJE PODATAKA O LIČNOSTI RUKOVAOCIMA U DRŽAVAMA KOJE NE OBEZBEĐUJU PRIMERENI NIVO ZAŠTITE

U ovoj oblasti nije moguće oslanjanje na praksu evropskih organa za zaštitu podataka o ličnosti i sudova, pošto za razliku od država u kojima se primenjuje GDPR, u Srbiji nisu zakonom predviđene standardne ugovorne klauzule za prenos podataka od rukovaoca rukovaocu.

Iznošenje podataka u Sjedinjene Američke države i dalje je moguće na osnovu Privacy Shield sistema. U Evropskoj uniji je aranžman zasnovan na Privacy Shield-u poništen (slučaj Schrems II, okončan u julu 2020. godine), usled čega su Sjedinjene Američke Države izgubile status države koja obezbeđuje primereni nivo zaštite (*adequacy status*). U Srbiji se Sjedinjene Američke Države (tj. kompanije sertifikovane u okviru Privacy Shield sistema) i dalje nalaze na listi država za koje je Vlada utvrdila da obezbeđuju primereni nivo zaštite, tako da se tim kompanijama podaci mogu iznositi slobodno (bez dozvole Poverenika ili primene drugih mera).

Problem iznošenja kada se rukovaoci nalaze u državama van Vladine liste.

Potreba za izmenom ZZPL-a, tako da se Poverenik ovlasti da donese standardne ugovorne klauzule za prenos podataka od rukovaoca rukovaocu.

Da li Poverenik namerava da inicira menjanje zakona?



Advokati

**BDK Srbija**  
Bulevar kralja Aleksandra 28  
11000 Beograd  
Tel: +381 11 3284 212  
Fax: +381 11 3284 213  
office@bdkadvokati.com

**BDK Crna Gora**  
Cetinjska 11, The Capital Plaza  
81000 Podgorica  
Tel: +382 20 230 396  
Fax: +382 20 230 396  
office.cg@bdkadvokati.com

**BDK Bosna i Hercegovina**  
Bulevar srpske vojske 17  
78000 Banja Luka  
Tel: +387 51 250 641  
Fax: +387 51 250 642  
office.banjaluka@bdkadvokati.com

[www.bdkadvokati.com](http://www.bdkadvokati.com)

