

## ВИ ПИТАТЕ, СИНДИКАТ ОДГОВАРА



### Контрола доласка и одласка са рада и стаж из доба СФРЈ

На различита питања из области радноправне заштите и радног законодавства за читаоце „Политике“ одговарају експерти и дугогодишњи правници са положеним правосудним испитом из Савеза самосталних синдиката Београда. Своја питања можете да пошаљете на имејл-адресу синдиката – pitajsindikata@sindikat-beograda.rs – који ће у најкраћем року нашем листу проследити одговоре. Сваког уторка на страницама „Политике“ биће објављена два-три питања са одговорима.

**Може ли послодавац да контролише долазак и одлазак са рада употребом нових технологија које обрађују наше биометријске податке, као што је отисак прстију, препознавање лица?**

**ОДГОВОР:** Право и обавеза послодавца да контролише податке о радном времену и његовом коришћењу својих запослених, произилази из Закона о раду и Закона о евиденцијама у области рада. Међутим, обрада биометријских података, као што су снимак отиска прста или биометријски шаблон (извлачење главних карактеристика из слике отиска прста и њихово чување у бази података ради упоређивања карактеристика шаблона и самог отиска прста) односно софтвера за препознавање лица није дозвољена. Према Закону о заштити података о личности дозвољено је обрађивати само оне податке који су по броју или врсти сразмерни сврси обраде. Другим речима, могу се прикупљати и обрађивати подаци који су у циљу постизања сврхе нужно неопходни. Увођење биометријских мера само и искључиво ради контроле коришћења радног времена је прекомерно и несразмерно, и представља непотребно задржавање у приватност појединца. Боља организација запослених, одређивање лица која ће контролисати одлазак и долазак запослених, односно други начини којима ће се сврха остварити су на располагању послодавцу, јер штета која може настати злоупотребом ових података већа је од користи коју руководилац података може имати.

**Имам 40 година рада у београдској предшколској установи од априла ове године, од чега четири месеца у Црној Гори, у време када је била део СФРЈ. Да ли се поменути радни стаж из Црне Горе односно бивше СФРЈ рачуна у укупан стаж и који колективни уговор се у овом случају примењује?**

**ОДГОВОР:** Посебан колективни уговор за предшколске установе чији је оснивач град Београд закључен је 9. јуна ове године, од када је и ступио на снагу. Услов за примену градског ПКУ за исплату јубиларне награде је чињеница да је запослени био у радном односу одређени број година. Време проведено ван радног односа по различитим основама, посебан стаж осигурања према прописима ПИО, као и време обављања самосталне делатности не сматра се радом у радном односу, што је посебно наведено у члану који регулише исплату јубиларне награде. Дакле, уколико је запослена била у радном односу код послодавца, радни стаж уплаћен по том основу требало би признати за исплату ове награде. С обзиром на то да је 40 година рада навршено у априлу ове године, није могуће применити нови ПКУ, већ онај који је важио у време навршавања 40 година рада у радном односу. **М. Р. Б.**