*Prof. dr Vesna Simović-Zvicer[[1]](#footnote-1)*

Zabrane diskriminacije

Značenje riječi „diskriminacija“ potiče iz latinskog jezika, odnosno od latinske riječi discriminare, što znači razlikovati, odvajati, obespravljivati.[[2]](#footnote-2) Diskriminacija na radu se može definisati oblik kao nedozvoljenog pona­šanja, koje podrazumijeva pravljenje razlike kako u odnosu na lica koja traže zapošljenje, tako i u odnosu na zapošljene u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa (individualnih i kolektivnih), tako i u pogledu prestanka radnog odnosa. Diskriminacija zapravo predstavlja negativno definisano načelo jednakosti u zapošljavanju i na radu, koje je jedno od osnovnih načela na kojima počiva sistem radnih odnosa,[[3]](#footnote-3) a koji proizlazi iz člana 1 Univerzalne deklaracije o lju­dskim pravima, u kojem se kaže da se svi ljudi rađaju jednaki u dostojanstvu i pravima. Iz svega navedenog proizlazi obaveza države da prava koja su gara­ntovana njenim najvišim aktima budu dostupna svakom pojedincu, pod jednakim uslovima. U kontekstu radnopravnih odnosa, od ključnog značaja je uloga države da onemogući diskriminaciju u vezi s ostvarivanjem prava na rad. Pravo na rad je osnovno socijalno pravo i kao takvo je garantovano Ustavom Crne Gore, koji u članu 62 definiše da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezapošljenosti. Iz ove definicije se može zaključiti da je pravo na rad složeno socijalno pravo, čiju suštinu čine tri ključna elementa, i to:

1) slobodan izbor zanimanja i zapošljenja (koje podrazumijeva da je prinudni rad zabranjen);

2) jednakost u ostvarivanju prava iz radnog odnosa (na osnovu rezultata rada i drugih objektivnih kriterijuma, što uključuje i objektivne kriterijume za prestanak radnog odnosa[[4]](#footnote-4)) i

3) zaštitu za vrijeme nezapošljenosti.

Osnovi diskriminacije se mogu odnositi na neko lično svojstvo lica koje traži zapošljenje, odnosno zapošljenog, pri čemu to lično stvojstvo može biti urođeno ili stečeno. To mogu biti sljedeći osnovi: rasa, boja kože, nacionalna pripa­dnost, društveno ili etničko porijeklo, veza s nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjera ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualna orijenta­cija, zdravstveno stanje, invaliditet, starosna dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo.

Za bolje razumijevanje pojma diskriminacije, na ovom mjestu je važno ukazati na definicuju diskriminacije u zapošljavanju, koja je sadržana u Konvenciji MOR-a broj 111 o zabrani diskriminacije u oblasti zapošljenja i izbora zanima­nja, koja u članu 1, predviđa sljedeće: svako razlikovanje, isključivanje ili dava­nje­ prednosti koje se zasniva na rasi, boji kože, polu, vjeroispovijesti, političkom opredjeljenju, nacionalnom ili socijalnom porijeklu, koje idu za tim da se unište ili naruše jednakost mogućnosti i postupanja u pogledu zapošljavanja ili zani­manja ili im štete“.[[5]](#footnote-5) Iz ove definicije se može zaključiti da diskriminaciju kao nedozvoljeno ponašanje karakterišu tri bitna elementa, i to:

1) nejednako postupanje (razlikovanje, davanje prednosti ili isključivanje) u odnosu na jedno lice ili grupu ljudi koja se nalaze u uporedivim situacijama. Pri tome, pod uporedivom situacijom se podrazumijeva situacija u kojoj imamo zapošljene (ili lica koja su u postupku zapošljavanja), koji ispunjavaju iste uslove, obavljaju istu vrstu poslova i imaju iste odgovornosti na radu, daju isti doprinos na radu, ali se u praksi ne tretiraju na isti način.

2) nejednako postupanje je posljedica nekog od osnova za diskriminaciju, koji su navedeni u članu 7 ZOR-a;

3) nejednako postupanje ima za posljedicu nemogućnost ostvarivanja nekog prava iz rada ili po osnovu rada, u potpunosti ili djelimično, bez obzira da li je poslodavac imao namjeru da do takve posljedice dođe.[[6]](#footnote-6)

Postoje dvije vrste diskriminacije: neposredna i posredna. Pri tome, osnovna razlika između ove dvije vrste diskriminacije je u tome što je kod neposredne diskriminacije različiti tretman zapošljenog ili lica koje traži zapošljenje uzrokovan nekim aktom, radnjom ili nečinjenjem, odnosno propuštanjem da se učini ono što je bilo propisano kao obaveza u konkretnom slučaju (npr. nesprovođenje mjera zaštite i zdravlja na radu; ako poslodavac ne isplati ili ne uveća zaradu zapošljenom u slučajevima koji su propisani i sl.). Dakle, za postojanje neposredne diskriminacije je dovoljno je da imamo različito postupanje prema zapošljenom ili licu koje traži zapošljenje u uporedivim situacijama (istim ili sličnim situacijama), odnosno uzročnu vezu između postupanja poslodavca i nastale posljedice (nejednako postupanje), nazavisno od toga da li je poslodavac imao namjeru da različito postupa. Osim toga, radi se o postupanjima „kojim se dovodi, kojim je bilo dovedeno odnosno, može biti dovedeno u nepovoljniji položaj“ zapošlje­ni ili lice koje traži zapošljenje. To dalje znači da za postojanje diskriminacije nije neophodno da je došlo do posljedice u vrijeme kada je zapošljeni ili lice koje traži zapošljenje pokrenulo postupak za zaštitu od diskriminacije, već da se postupak može pokrenuti i za postupanja koja su se desila u prethodnom periodu[[7]](#footnote-7) ili za postupanja usljed kojih nije došlo do posljedice, ali je izvjesno da do nje može doći.

S druge strane, kod posredne diskriminacije imamo prividno neutralne odredbe koje za posljedicu imaju ili mogu imati neravnopravan tretman, odno­sno situaciju da neka prividno neutralna odredba, kriterijum ili praksa ima za posljedicu to da zapošljeni ili lice u postupku zapošljavanja, zbog nekog ličnog (urođenog ili stečenog) svojstva, ne mogu da ispune ili im je teže da ispune postavljene zahtjeve ili ostvare neko pravo u odnosu na druge zapošljene[[8]](#footnote-8) ili kandidate za zasnivanje radnog odnosa (npr. ukoliko poslodavac predvidi kao uslov za zasnivanje radnog odnosa određene specifične fizičke sposobnosti, za obavljanje poslove za koje te fizičke sposobnosti nijesu od značaja). Ipak, pravljenje razlike u postupanju se dozvoljava, ukoliko su ispunjena dva uslova:

1) da je neka odredba, kriterijum ili praksa objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem;

2) da su upotrijebljena sredstava primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno da su u srazmjernom odnosu s ciljem koji se želi postići (npr. da su upotrijebljena sredstva usmjerena na postizanje nekog poslovnog cilja ili da proizlaze iz prirode djelatnosti poslodavca,[[9]](#footnote-9) te da su srazmjerna u odnosu na poslovne razloge).

Do diskriminacije može doći kako prilikom zasnivanja radnog odnosa,[[10]](#footnote-10) koja se može javiti kako u vezi s posebnim uslovima za zasnivanje radnog odnosa, tako i u pogledu pojedinih faza u postu­pku zasnivanja radnog odnosa (npr. ako poslodavac prethodnu provjeru radnih sposobnosti sprovodi samo u odnosu na pojedine kandidate koji su se prijavili na oglas o slobodnom radnom mjestu i sl.); diskriminacija u odnosu na uslove rada i prava iz radnog odnosa: ovo se odnosi kako na primijenjenost mjera zaštite i zdravlja na radu, tako i na ostvarivanje individualnih i kolektivnih prava iz radnog odnosa; posebno u pogledu obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja i s tim u vezi napredovanja na poslu i u pogledu otkazivanja ugovora o radu.

U cilju dodatne zaštite zapošljenih, Zakon o radu predviđa da će odredbe ugovora o radu biti ništave ukoliko bi zapošljenog mogle dovesti u nepovoljniji položaj po nekom od osnova diskriminacije. Ova odredba ima puni smisao, ukoliko se ima u vidu da je zapošljeni slabija strana u radnom odnosu, te da u praksi uslove iz radnog odnosa uglavnom uređuje poslodavac, s obzirom na to da ugovor o radu ima karakter ugovora o pristupu.

Pored diskriminacije postoje i druga ponašanja koja su nedozvoljena na radnom mjestu, kao što su mobing, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu. Zajedničko za sva ova ponašanja jeste da ona treba da se dogode s ciljem ili učinkom narušavanja dostojanstva osobe i stvaranja okruženja u kojem postoji povreda dostojanstva, neprijateljstvo, degradiranje, ponižavanje ili zastrašivanje nekog lica. Dakle, u konkretnom slučaju, zabranjeno ponašanje (kao i kod diskriminacije) ne mora nužno da dovede do posljedice (strah, ośećaj poniženosti ili uvrijeđenosti, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje), već da ima za cilj stvaranje takvog okruženja. U tom smislu, u pravu Evropske unije usvojen je fleksibilan objektivno-subjektivan pristup koji podrazumijeva da se prilikom utvrđivanja da li je došlo do uznemiravanja, oslanja na žrtvinu percepciju postupanja, ali sudska praksa ukazuje da i u slučajevima kada „žrtva ne ośeća posljedice seksualnog uznemiravanja, ipak se može donijeti presuda sve dok je podnosilac meta dotičnog postupanja“.[[11]](#footnote-11)

Zaštita od uznemiravanja na radu i u vezi s radom je kompleksno pravno pitanje, iz razloga što adekvatan odgovor u ovom slučaju zahtijeva uspostavlja­nje ravnoteže između dva legitimna, a u osnovi suprostavljena interesa: interes poslo­davca da realizuje svoja nadzorna ovlašćenja u vezi s procesom rada i interes zapošljenog da zaštiti svoju privatnost na radu.[[12]](#footnote-12) Razvoj interneta i novih tehnologija (audio i video tehnika, mobilni uređaji) u značajnoj mjeri je doprinijelo većoj efikasnosti i razvoju novih metoda u vršenju nadzora nad procesom rada. Međutim, pravo poslodavca na informaciju je suprostavljeno pravu zapošljenih na privatnost, koje je refleksija opšteg prava na privatnost, koje je zaštićeno naj­značajnijim dokumentima kojima se štite ljudska prava, među kojima su i Opšta deklaracija o pravima čovjeka (član 12) i Evropska konvencija o ljudskim pravima (član 8).[[13]](#footnote-13) S tim u vezi, postavlja se pitanje: u kojoj mjeri i na koji način poslodavac može koristiti nove tehnologije u vršenju nadzora nad radom zapošljenog, a da na taj način ne ugrozi njegovu privatnost na radnom mjestu? U odgovoru na ovo pitanje, važno je imati u vidu dva osnovna principa od kojih se polazi prilikom ograničavanja ljudskih prava, pa i prava na privatnost, a to su: da se ograničavanje prava vrši zbog postojanja nekog legitimnog interesa (koji je opravdan i dopušten) i da su metode ili sredstva koja su upotrijebljena srazmjerna cilju koji se želi postići. U vezi s ovim pitanjem važno je ukazati i na bogatu praksu Evropskog suda za ljudska prava (u čijoj nadležnosti je zaštita prava koja su zagarantovana Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda), a u vezi s članom 8 ove konvencije: pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života.

Evropski sud za ljudska prava je u vezi s ovim pitanjem razvio koncept „razumno očekivane privatnosti“, u okviru kojeg se u svakom konkretnom slučaju može cijeniti da li je poslodavac koristeći svoja nadzorna ovlašćenja povrijedio pravo na privatnost zapošljenog na radnom mjestu. U tom smislu primjena koncepta „razumno očekivane privatnosti“,[[14]](#footnote-14) kao uslova za zakonito postupanje poslodavca, podrazumijeva ispunjenje sljedećih uslova:

1) da se utvrdi postojanje opravdanih razloga za vršenje nadzora u proces rada (audio, video nadzor i dr. moderne tehnologije).

2) da se utvrdi u koje svrhe se mogu koristiti podaci do kojih se dođe prilikom nadzora;

3) da je poslodavac na jasan i nedvosmislen način prethodno upoznao zapošljenog o vršenju nadzora, kao i o načinu na koji će nadzor biti vršen;

4) da poslodavac omogući (stavi na raspolaganje) odgovarajuće mjere zaštite privatnosti u vezi s vršenjem nadzora.

U vezi s navedenim uslovima treba napomenuti da Zakon o zaštiti podataka o ličnosti („Sl. list CG“, br. 79/2008, 70/2009, 44/2012 i 22/2017) predviđa mogućnost video nadzora u službenom ili poslovnom prostoru, ako to nalažu razlozi zaštite bezbjednosti lica ili imovine ili tajnih podataka i poslovnih tajni i ako se to ne može ostvariti na drugi način. Neopodno je da odluka bude donijeta od nadležnog organa u pisanoj formi i da zapošljeni budu upoznati s tom odlukom (takođe u pisanoj formi) prije početka vršenja nadzora, kao i da je poslodavac prije donošenja odluke o uvođenju video nadzora, pribavio mišlje­nje reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnika zapošljenih. Video nadzor nije dozvoljen u službenom i poslovnom prostoru van radnog mjesta, naročito u garderobama, liftovima i sanitarnim prostorijama i u prostoru predviđenom za stranke i pośetioce.

Seksualno uznemiravanje ima tu specifičnost što predstavlja povredu do­stojanstva u sferi polnog života, s tim što ima iste posljedice kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora. Na taj način, u duhu evropskih standarda, problem seksualnog uznemiravanja tretira se s aspekta rodne (ne) ravnopravnosti i diskriminacije. To znači da rješenje problema koji se odnose na ove vrste nedozvoljenih ponašanja treba tražiti u dosljednom sprovođenju principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce u oblasti zapošljavanja i rada.

U skladu sa Zakonom o radu, zaštitu uživa ne samo žrtva uznemiravanja, odnosno seksualnog uznemiravanja, već i bilo koje drugo lice koje može trpjeti takvu negativnu posljedicu, kao što je svjedok ili bilo koje drugo lice koje je pomoglo žrtvi diskriminacije (npr. koje lice koje joj je pomoglo da pokrene postupak zaštite).

U sporovima povodom diskriminacije pravi se izuzetak u odnosu na opšte pravilo parničnog postupka u pogledu tereta dokazivanja, tako da u sporovima povodom diskriminacije teret dokazivanja nije na tužiocu, već na tuženom (tj. poslodavacu) . Naime, u ovim sporovima zapošljeni ima samo obavezu da iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bio „žrtva diskriminacije“, a u daljem postupanju teret dokazivanje će biti na poslodavcu – koji treba da dokaže da u njegovim ponašanjima nije imalo elemenata neje­dnakog postupanja.

Treba napomenuti da je u nekim slučajevima dozvoljava izutak od pravila da je nedozvoljeno pravljenje razlike u postupku zapošljavanja ili ostvarivanja prava iz radnog odnosa u vezi s nekim ličnim svojstvom. Pri tome, pravljenje razlike je dozvoljeno ukoliko su ispunjena dva uslova, i to:

1) Pravljenje ralike se vrši zbog toga što je neko lično svojstvo kandidata bitan ili odlučujući uslov za uspješno obavljanje posla. To može biti ako priroda posla ili uslovi u kojima se obavlja posao, za uspješnost obavljanja posla zahtijevaju da kandidat ima neko lično svojstvo.

2) Cilj koji se želi postići nejednakim postupanjem je zakonit, odnosno opravdan (npr. izbor glumca za glavnu žensku ili mušku ulogu u pozorišnoj predstavi, filmu, baletu – đe razlozi autentičnosti mogu zahtijevati izbor isključivo osobe ženskog ili muškog pola za tumačenje određene uloge ili za čuvara u muškom zatvoru opravdano je da se izbor pravi samo između osoba muškog pola[[15]](#footnote-15)), a zahtjevi – odnosno uslovi koji su predviđeni u postupku zasnivanja radnog odnosa srazmjerni su postavljenom cilju (npr. u vjerskoj školi se kao uslov za izbor učitelja može tražiti pripadnost određenoj vjeroispovijesti).

Iz svega proizlazi da je nejednaki tretman prilikom zapošljavanja zasnovan na profesionalnim razlozima, zbog čega ovaj izuzetak treba usko tumačiti.

Osim toga, zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu se može predviđeti posebna zaštita nekih kategorija zapošlje­nih, bilo zbog njihovog ličnog svojstva – kao što su lica s invaliditetom, stanja (zaštita žene u vezi s trudnoćom) ili zbog potrebe da se pomire profesionalne i porodične obaveze (zaštita zapošljenih u vezi s korišćenjem porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva, kao i zaštita u vezi s posebnom njegom đeteta).

1. Tekst predstavlja izvod iz Komentara Zakona o radu, Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica, 2020.

   e-mail: [doo.crpp@gmail.com](mailto:doo.crpp@gmail.com) [↑](#footnote-ref-1)
2. M.Vujaklija, *Leksikon stranih reči i izraza*, Beograd, 1980, str.227. [↑](#footnote-ref-2)
3. B.Lubarda, *Uvod u radno pravo,* Pravni fakultet, Beograd, 2013, str. 38. [↑](#footnote-ref-3)
4. U vezi s diskriminacijom u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa interesantan je slučaj iz prakse Evropskog suda pravde, a u kojem se radilo o policajki koja se žalila jer joj nije produžen ugovor. Direktor policije se u opravdanju pozvao na to da policajke nijesu obučene za upotrebu vatrenog oružja, što je zasnovao na sljedećem stavu: „u situaciji ozbiljnih unutrašnjih nemira policajke zbog nošenja vatrenog oružja mogu biti u dodatnoj životnoj opasnosti što može biti protivno zahtjevima javne sigurnosti“. Evropski sud pravde je smatrao da, iako treba uzeti u obzir prijetnju sigurnosti, ona se jednako odnosi na muškarce i na žene pa stoga one nijesu u većoj opasnosti. Opravdanje bi bilo prihvatljivo kada bi se odnosilo na biološke činioce svojstvene ženama, kao što je zaštita đeteta tokom trudnoće, ali različito postupanje se nije moglo opravdati time što u javnosti vlada miš­ljenje da žene treba zaštititi. Viđeti: *Priručnik o evropskom antidiskriminacionom pravu,* IRZ, Beograd, 2014, str. 51. [↑](#footnote-ref-4)
5. Opširnije viđeti: B.Šunderić*, Pravo Međunarodne organizacije rada*, Beograd, 2001, str. 180. [↑](#footnote-ref-5)
6. Prema klasičnom shvatanju neposredne diskriminacije, uslov za odgovornost poslodavca je bio postojanje namjere da zapošljenog ili lice koje traži zapošljenje dovede u nepovoljniji položaj. Imajući u vidu teškoće u dokazivanju namjere, tj. krivice poslodavca, u radnom pravu EU je napušten ovaj kriterujum, odnosno element za utvrđivanje diskriminacije, čime se željelo olakšati utvrđivanje diskriminacije (viđeti direktive: 2002/73, 97/80, 2000/78, 2000/43) [↑](#footnote-ref-6)
7. Ovđe treba voditi računa o roku zastarjelosti potraživanja, u skladu s članom 143 ZOR-a. [↑](#footnote-ref-7)
8. U tom smislu interesantan je slučaj iz prakse Evropskog suda pravde *Ingrid Rinner-Kuhn* (C-171-88), u kojem je potvrđeno postojanje posredne diskriminacije u odnosu na žene u njemačkom zakonodavstvu. Naime, njemački zakon o radu je predviđao kao jedan od uslova za sticanje prava na naknadu po osnovu spriječenosti za rad usljed bolesti ili povrede da je zapošljeni proveo u radnom odnosu najmanje devet časova sedmično, odnosno 45h u toku mjeseca. Iako ovakva zakonska norma eksplicitno ne sadrži pol kao osnov diskriminacije, Evropski sud pravde je ustanovio da je u suprotnosti s jednim od osnovnih načela komunitarnog prava-načelom jednakosti plaćanja muške i ženske radne snage. Ovo iz razloga što su statistički podaci potvrdili da žene usljed potrebe za usklađivanjem profesionalnih i porodičnih obaveza češće zaključuju ugovore o radu s nepunim radnim vremenom u odnosu na muškarce, pa su samim tim norme u njemačkom zakona imale indirektno diskriminišući karakter u odnosu na njih. Opširnije viđeti: R. Nielsen*,* *European Labour Law*, Copenhagen, 2000, str.220–221. [↑](#footnote-ref-8)
9. Npr. ako su u pitanju poslovi religijske prirode, koji se obavljaju u skladu s vjerskim učenj­em. [↑](#footnote-ref-9)
10. U vezi s ovim treba napomenuti da Krivični zakonik u članu 225 predviđa krivično djelo povreda ravnopravnosti pri zapošljavanju, koje podrazumijeva svjesno kršenje propisa ili na drugi protivpravan način uskraćivanje ili ograničavanje prava građana na slobodno zapošljavanje na teritoriji Crne Gore pod jednakim uslovima. Za ovo krivično djelo zaprijećena je novčana kazna ili kazna zatvora do jedne godine. [↑](#footnote-ref-10)
11. Priručnik o evropskom antidiskriminacionom pravu, IRZ, Beograd, 2014, str. 36. [↑](#footnote-ref-11)
12. Pravo na privatnost je složeno pravo i spada u red ličnih (građansko-političkih) prava, a njegovo ostvarivanje zahtijeva dvojaku ulogu države: pasivnu ulogu – koja podrazumijeva da je država dužna da se uzdrži od uplitanja u privatnu sferu pojedinca i aktivnu ulogu-koja podrazumijeva obavezu države da pojedincu omogući uživanje prava na privatnost, kroz preduzimanje odgovarajućih mjera. Opširnije viđeti: D.Božičić, *Granice poslodavčevih nadzornih ovlašćenja u odnosu na pravo na privatnost zaposlenih,* Radno i socijalno pravo, Beograd, 2/2018, str. 89–106. [↑](#footnote-ref-12)
13. O pravu na privatnost na radu opširnije viđeti: S.Jašarević, *Nove tendencije u oblasti za­štite ličnih podataka na radu*, Radno i socijalno pravo, XX (1/2016), str. 76. [↑](#footnote-ref-13)
14. Koncept „razumno očekivane privatnosti“ prvi put je primijenjen 1992 godine u predmetu *Halford protiv Velike Britanije* ( Aplikacija br. 20605/92), da bi poseban značaj i potvrdu dobio 2008 godine, u predmetu *Barbulesku protiv Rumunije* (Aplikacija br. 61496/08). U ovom potonjem predmetu tužilac je uspio u sporu povodom otkaza ugovo­ra o radu jer je koristio svoj privatni nalog na internet servisu poslodavca (dopisivao se s bratom i vjerenicom-pri čemu su neke od poruka bile vrlo intimne), iako je poslodavac imao interna pravila kojima je to bilo zabranjeno. Poslodavac je čak u obavještenju svim zapošljenima upozorio na zabranu korišćenja privatnih naloga i upoznao zapošljene s otkazom koji je dao njihovoj koleginici zbog nepoštovanja pomenute interne procedure, a do kojih saznanja je poslodavac došao na osnovu internog nadzora. Međutim, Veliko vijeće Evropskog suda za ljudska prava je utvrdilo da je u slučaju tužioca Bogdana Barbuleskog povrijeđeno njegovo pravo na privatnost, iz razloga što ga poslodavac nije na jasan i nedvosmislen način prije vršenja samog nadzora upozorio na mogućnost nadzora nad njegovom privatnom prepiskom, kao i s obimom i načinom vršenja nadzora. Opširnije viđeti: D.Božičić, *Granice poslodavčevih nadzornih ovlašćenja u odnosu na pravo na privatnost zaposlenih*, Radno i socijalno pravo, Beograd, 2/2018, str. 89–106. [↑](#footnote-ref-14)
15. Za razliku od poslova čuvara u muškom zatvoru – u odnosu na koje se može praviti razlika po osnovu pola, to nije slučaj s nekim dugim poslovima, koji se takođe mogu obavljati u muškom zatvoru, kao što je npr. posao socijalnog radnika. To je potvrdio i Evropski sud pravde je u slučaju *Sabine von Colson i Elizabeth Kamann v. Land Nordhein Westfalen* (C-14/83, rec 1891), u obrazloženju presude naveo da je neopravdano isključenje mogućnosti zapošljavanja žena na poslovima socijalnog radnika u ustanovama za izvršenje krivičnih sankcija u kojima kaznu zatvora izdržavaju samo muškarci. Opširnije viđeti: B. Lubarda, *Evropsko radno pravo*, CID, Podgorica, 2004, str. 235. [↑](#footnote-ref-15)