1. **ПОСЛОДАВАЦ НЕМА ПРАВО ДА ОД ЗАПОСЛЕНОГ ТРАЖИ ПОДАТАК О ТОМЕ ДА ЛИ ЈЕ ПРИМИО COVID-19 ВАКЦИНУ, ОДНОСНО ДА ЛИ НАМЕРАВА ДА ЈЕ ПРИМИ**

Послодавац нема законско овлашћење да од запосленог или лица које тражи запослење прикупља податак о томе да ли је то лице примило или намерава да прими COVID-19 вакцину.

Запослени/лице које тражи запослење није дужно да послодавцу открије податак да ли је примило или намерава да прими COVID-19 вакцину.

Запослени/лице које тражи запослење не може трпети било какве негативне последице на раду или у вези са радом, односно у вези са заснивањем радног односа уколико не пристане да послодавцу открије да ли је примило или намерава да прими COVID-19 вакцину.

Подаци о здравственом стању физичких лица спадају у категорију наричито осетљивих података, који се могу обрађивати само на основу слободно датог пристанка лица чији су то подаци, а без пристанка само ако је то законом изричито прописано. Будући да ниједан закон не предиђа обавезу или право послодавца да прикупља податке о вакциналном статусу запослених/лица која траже запослење, запослени/лице које тражи запослење није дужно да открије такве податке послодавцу нити послодавац сме да приморава запосленог/лице које тражи запослење на откривање таквих података.

Послодавац који прикупља податке о вакциналном статусу запослених/лица која траже запослење без њиховог слободно датог пристанка крши члан 42. Устава Републике Србије и чланове 12., 17. и 91. Закона о заштити података о личности, при чему треба водити рачуна да се слобода пристанка у радним односима процењује врло строго.

Запослени/лице које тражи запослење које сматра да је обрада података о његовој личности извршена супротно закону има право да:

1. Поднесе притужбу Поверенику за информације од јавног значаја и заштиту података о личности.
2. Поднесе тужбу суду, којом тражи прекид обраде података о личности.
3. Поднесе тужбу суду, којом тражи накнаду материјалне и нематеријалне штете уколико ју је претрпело (чланови 82-87. Закона о заштити података о личности).

Послодавац који прекрши одредбе Закона о заштити података о личности чини прекршај, за који може бити кажњен новчаном казном од 50.000 до 2.000.000 динара (члан 95. Закона о заштити података о личности).

1. **ПОСЛОДАВАЦ НЕ МОЖЕ ДИСЦИПЛИНСКИ КАЗНИТИ НИТИ ОТКАЗАТИ УГОВОР О РАДУ ЗАПОСЛЕНОМ ЗБОГ ТОГА ШТО НИЈЕ ПРИМИО COVID-19 ВАКЦИНУ**

Послодавац не сме запосленог дисциплински казнити нити му отказати уговор о раду због тога што није примио и не жели да прими COVID-19 вакцину, односно зато што не жели да открије податак о свом вакциналном статусу, јер наведено лично својство није и не може бити разлог за дисциплинско кажњавање, односно за отказ уговора о раду (чланови 179.,179а и 183. Закона о раду).

Уколико послодавац запосленог дисциплински казни или му откаже уговор о раду због наведених разлога, запослени може поднети тужбу суду, којом може тражити поништавање одлуке послодавца и/или накнаду претрпљене штете (члан 191. Закона о раду).

Послодавац који откаже уговор о раду запосленом супротно одредбама закона чини прекршај, за који може бити кажњен новчаном казном од 800.000 до 2.000.000 динара (члан 273. Закона о раду).

1. **ПОСЛОДАВАЦ НЕ МОЖЕ ДИСКРИМИНИСАТИ НИТИ УЗНЕМИРАВАТИ ЗАПОСЛЕНОГ ЗБОГ ТОГА ШТО НИЈЕ ПРИМИО COVID-19 ВАКЦИНУ**

Послодавац не сме вршити дискриминацију нити узнемиравање запосленог/лица које траже запослење по основу било ког личног својства (нпр. пол, старост, национална или верска припадност, политичко или друго уверење, здравствено стање), па тако ни због тога што запослени/лице које тражи запослење није примило и не жели да прими COVID-19 вакцину, односно зато што не жели да открије податак о свом вакциналном статусу. Послодавац чини дискриминацију уколико запосленог/лице које тражи запослење, које није вакцинисано, стави у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији, као и ако донесе или примени, наизглед, неутралну одредбу, критеријум или праксу, која би невакцинисане запослене/лица која траже запослење ставила у неповољнији положај у односу на друга лица. Забрана дискриминације односи се на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду. (чланови 18-20. Закона о раду).

Послодавац не сме узнемиравати запосленог/лица које тражи запослење због његовог личног својства, па тако ни због тога што запослени/лице које тражи запослење није примило и не жели да прими COVID-19 вакцину, односно зато што не жели да открије податак о свом вакциналном статусу.

Под узнемиравањем подразумева се свако нежељено понашање узроковано неким личним својством запосленог/лица које тражи запослење, укључујући и вакцинални статус, које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог/лица које тражи запослење, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење (члан 20. Закона о раду).

Уколико послодавац учини дискриминацију или узнемиравање запосленог/лица које тражи запослење по основу вакциналног статуса, могуће су следеће правне последице:

1. Запослени/лице које тражи запослење може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца, при чему је терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију на туженом, ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација (члан 23. Закона о раду).
2. Послодавац који прекрши забрану дискриминације прописану члановима 18-21. Закона о раду чини прекршај, за који ће се казнити новчаном казном од 600.000 до 1.500.000 динара.
3. Ништаве су одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од законских основа.

Послодавац може правити разлику међу запосленима/лицима која траже запослење с обзиром на њихов вакцинални статус, односно искључити или дати првенство у односу на одређени посао само кад је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да лично својство запосленог/лица које тражи запослење (вакцинални статус) представља стварни и одлучујући услов обављања посла, и ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана. То значи да би послодавац морао да докаже да је примање COVID-19 вакцине од стране запосленог/лица које тражи запослење стварни и одлучујући услов за обављање одређеног посла и истовремено би морао да оправда сврху коју жели постићи увођењем овог услова за одређени посао. Ово би се, евентуално, могло односити на послове који подразумевају честа путовања у државе у које се не може ући без доказа о примљеној COVID-19 вакцини, под условом да су путовања неопходна, односно да не могу бити замењена комуникацијом путем савремене технологије (нпр. онлајн састанци и сл.) или на други начин.