PROTECȚIA VIEȚII PRIVATE A SALARIATULUI LA LOCUL DE MUNCĂ

PROTECTION OF THE EMPLOYEE'S PRIVATE LIFE AT THE WORKPLACE

Tatiana MACOVEI,
doctor în drept, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat din Moldova

SUMMARY

All employers will collect and use personal data belonging to job applicants, employees or workers and, as a result, are required to comply with laws which are designed to protect the processing of this data in the Republic of Moldova. By having an employee data protection policy, an employer can reduce the risk of claims for failing to comply with these laws and give itself greater flexibility to monitor an employee's use of email, the internet and other devices where necessary. Employees' personal data should be kept safe, secure and up to date by an employer. Data an employer can keep about an employee includes: name, address, date of birth, sex, education and qualifications, work experience, national insurance number, tax code, details of any known disability, emergency contact details.

Keywords: *private life, personal data, employee, data protection policy, employer.*

„Viața privată" este un concept legal și jurisprudențial multifațetat, care demult a depășit granițele concepției juridice tradiționale care asimilează în mod obișnuit sfera privată a vieții de familie, inviolabilității domiciliului și a corespondenței. Astfel, viața privată nu se rezumă strict la timpul petrecut acasă, dar ne însoțește oriunde am fi, inclusiv la locul de muncă.

Printre multitudinea de drepturi de care dispune salariatul este și dreptul la protecția datelor cu caracter personal. Art. 3 al legii privind la protecția datelor cu caracter personal [1] definește datele cu caracter personal drept orice informație referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă (subiect al datelor cu caracter personal). Persoana identificabilă este persoana care poate fi identificată, direct sau indirect, prin referire la un număr de identificare sau la unul ori mai multe elemente specifice identității sale fizice, fiziologice, psihice, economice, culturale sau sociale. Trebuie de menționat faptul că, potrivit art. 91 al Codului muncii [2] al Republicii Moldova, salariații nu trebuie să renunțe la drepturile lor privind păstrarea și protecția datelor personale.

Astăzi este greu de imaginat existența unei întreprinderi care nu ar avea o bază de date sistematizată despre angajați, clienți, parteneri, furnizori și alte persoane, dar este foarte important ca această informație să fie securizată și să fie utilizată doar în scopurile legate de realizarea activității întreprinderii și în nici într-un caz să nu fie stocată, păstrată sau gestionată fără acordul persoanei sau să fie utilizată în așa fel, încât să afecteze drepturile acesteia [3, p. 431].

Monitorizarea salariaților a constituit un subiect sensibil de multă vreme în statele-membre ale Uniunii Europene. Astfel, în temeiul art. 29 din Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995 „Privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date," a fost

înființat un grup de lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, învestit cu atribuții de organ consultativ european independent pentru probleme de protecție a datelor și a vieții private. Acest organ consultativ a elaborat un Document de lucru asupra supravegherii comunicațiilor electronice la locul de muncă, prin care au fost stabilite, cu titlu de recomandări, următoarele principii:

a) principiul necesității, conform căruia angajatorul trebuie să verifice dacă monitorizarea salariaților este necesară pentru un scop definit, datele colectate nefiind păstrate mai mult decât este necesar pentru îndeplinirea scopului propus;

b) principiul finalității, conform căruia datele trebuie colectate pentru un scop specific, explicit și legitim, neputând fi folosite într-o activitate ce excede scopului pentru care au fost culese;

c) principiul transparenței, în temeiul căruia angajatorul trebuie să furnizeze salariaților toate informațiile cu privire la monitorizarea acestora;

d) operațiunile de procesare pot avea loc numai în cazul unui scop legitim;

e) principiul proporționalității, conform căruia datele personale trebuie să fie relevante și adecvate în raport cu scopul specificat. În acest sens, trebuie reținut că monitorizarea corespondenței electronice trebuie limitată la datele de trafic și la perioadă, fără a lua în calcul conținutul comunicării;

f) principiul securității, potrivit căruia angajatorul este obligat să ia toate măsurile de securitate pentru ca datele colectate să nu fie divulgate terților.

În scopul asigurării drepturilor și libertăților omului și cetățeanului prelucrarea datelor cu caracter personal ale salariatului de către angajator sau de către reprezentanții săi poate fi efectuată exclusiv în scopul îndeplinirii prevederilor legislației în vigoare, acordării de asistență la angajare, instruirii și avansării în serviciu, asigurării securității personale a salariatului, controlului volumului și calității lucrului îndeplinit și asigurării integrității bunurilor unității. Legea stabilește volumul și conținutul datelor personale ale salariatului care pot fi prelucrate de către angajator.

Legislația stabilește niște limite în sarcina angajatorului ce ține de prelucrarea datelor cu caracter personal ale salariatului, cum ar fi:

a) toate datele personale urmează a fi preluate de la salariat sau din sursa indicată de acesta, iar la adoptarea unei decizii care afectează interesele salariatului, angajatorul nu este în drept să se bazeze pe datele personale ale salariatului obținute exclusiv în urma prelucrării automatizate sau pe cale electronică;

b) angajatorul nu este în drept să obțină și să prelucreze date referitoare la convingerile politice și religioase ale salariatului, precum și la viața privată a acestuia. În cazurile prevăzute de lege, angajatorul poate cere și prelucra date despre viața privată a salariatului numai cu acordul scris al acestuia;

c) angajatorul nu este în drept să obțină și să prelucreze date privind apartenența salariatului la sindicate, asociații obștești și religioase, partide și alte organizații social-politice, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;

d) protecția datelor personale ale salariatului contra utilizării ilegale sau pierderii este asigurată din contul angajatorului.

Salariatul are dreptul la respectarea vieții sale private, inclusiv la locul de muncă. Cele mai multe încălcări ale vieții private de locul de muncă al salariaților se realizează prin utilizarea de către angajator a mijloacelor electronice, iar în continuare vom prezenta cazuri din practica judiciară ce vizează exigențele privind viața privată a salariaților la locul de muncă.

Legislația și practica au consolidat principiul potrivit căruia angajatorului îi este interzis să ia cunoștință cu mesajele personale ale salariatului, care au fost trimise sau primite de salariat prin intermediul calculatorului de la locul de muncă. Această regulă se aplica chiar și în ipostaza în care salariatul nu are dreptul de a folosi calculatorul de serviciu în scopuri personale. În

cauza Copland vs Regatul Unit Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit: reclamanta era angajata Colegiului Carmarthenshire, organ administrat de către stat. Aceasta a devenit asistentul personal al directorului Colegiului și i se cerea să aibă o colaborare strânsă față de Directorul-adjunct desemnat recent. Reclamanta s-a plâns că, pe durata activității sale în cadrul Colegiului, telefonul, e-mailul și accesul la internet i-au fost monitorizate la inițiativa Directorului-adjunct. Curtea a stabilit că a fost încălcat art. 8 al Convenției Europene, deoarece obținerea și stocarea de informații de natură personală referitoare la dna Copland, derivate din folosirea de către aceasta a telefonului, e-mailului și internetului, au constituit o ingerință asupra vieții sale private care nu era permisă de lege, neexistând la acel moment nicio reglementare națională cu privire la această monitorizare. Deși Curtea a acceptat că monitorizarea și controlul exercitate de angajator cu privire la utilizarea de către angajat a telefonului și a internetului pot fi uneori justificate, în cauza de față nu era nevoie să mai aprecieze cu privire la caracterul „necesar într-o societate democratică" al ingerinței [4].

Într-o altă cauză și anume Halford vs. Regatul Unit [5] Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit că reclamanta, care era femeia cu cele mai înalte grade din poliția britanică, a inițiat o procedură în materie de discriminare, ca urmare a respingerii timp de șapte ani a candidaturii sale, la gradul de inspector general-adjunct. Aceasta susținea că apelurile sale telefonice fuseseră interceptate pentru a obține informații ce puteau fi utilizate împotriva sa în cursul procedurii în cauză. Examinând cauza Curtea a stabilit că s-au încălcat dispozițiile art. 8 în ceea ce privește interceptarea convorbirilor reclamantei efectuate de la biroul acesteia.

Iar Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului în cauza Bărbulescu contra României [6] privește decizia unei societăți private de a concedia un angajat – reclamantul – în urma monitorizării comunicațiilor sale electronice și accesării conținutului lor. Reclamantul s-a plâns că decizia angajatorului său s-a întemeiat pe o încălcare a vieții sale private și că instanțele interne nu i-au protejat dreptul la respectarea vieții sale private și a corespondenței. Marea Cameră a hotărât, cu unsprezece voturi la șase, că a fost încălcat art. 8 din Convenție, constatând că autoritățile române nu au protejat în mod corespunzător dreptul reclamantului la respectarea vieții sale private și a corespondenței. În consecință, acestea nu au păstrat un echilibru just între interesele în cauză. În special, instanțele naționale nu au stabilit dacă reclamantul a fost notificat în prealabil de angajator despre posibilitatea ca aceste comunicări să fie monitorizate, nici nu au avut în vedere faptul că acesta nu a fost informat despre natura sau întinderea monitorizării, sau despre gradul de intruziune în viața privată și corespondența acestuia. În plus, instanțele naționale nu au stabilit, în primul rând, motivele specifice care să justifice introducerea măsurilor de monitorizare; în al doilea rând, dacă angajatorul putea utiliza măsuri care să implice o Fișă informativă – Supraveghere la locul de muncă mai mică intruziune în viața privată și corespondența reclamantului; și, în al treilea rând, dacă comunicațiile ar fi putut să fie accesate fără știrea acestuia.

Astfel, sintetizând deciziile Curții Europene a Drepturilor Omului enunțate mai sus, se constată că Curtea apără dreptul la viața privată la locul de muncă, deoarece este foarte greu de delimitat viața profesională de cea de familie chiar și pe parcursul aflării la locul de muncă.

O problemă aparte privind protecția vieții private a salariaților la locul de muncă o reprezintă supravegherea video a salariaților de către angajator. Cu titlu de comparație, Codul muncii din Franța prevede că nicio informație privindu-l personal pe un salariat sau pe un candidat la un post de muncă nu poate fi colectată de un dispozitiv care nu a fost adus în prealabil la cunoștința salariatului sau a candidatului la un post. În acest context, autorii N. Romandaș și E. Boișteanu consideră că, având la bază o astfel de reglementare, jurisprudența franceză a confirmat faptul că angajatorul are dreptul să instaleze un sistem de supraveghere video în atelierele sale, însă el nu poate să folosească datele obținute împotriva unui lucrător decât dacă acesta a fost anunțat în prealabil despre amplasarea instalației [7, p. 20].

Respectiv, monitorizarea video secretă a salariaților este interzisă. Însă pentru a fi în perimetrul legal angajatorul poate recurge la monitorizarea video a salariaților, dacă această monitorizare ar fi justificată de motive de producție (cum ar fi, de exemplu, monitorizarea în scopul prevenirii sustragerii din patrimoniul unității, supravegherea neîntreruptă a activității utilajelor etc.). Însă în regulamentul intern al unității trebuie să fie prevăzută posibilitatea angajatorului de a face uz de instrumentul monitorizării video a procesului de muncă. În cazul în care angajatorul recurge la monitorizarea procesului de producție, atunci în încăperile vizate urmează a fi amplasat un anunț privind faptul că sunt utilizate aparataje de supraveghere video. Iar personalului tehnic care administrează rețeaua de supraveghere video a procesului de producție trebuie să i se aducă la cunoștință reglementările de țin de protecția datelor cu caracter personal ale salariaților.

Măsurile de monitorizare intruzivă pot provoca angajaților un stres care nu este necesar și, în același timp, pot provoca neîncrederea în organizație. De aceea, folosirea supravegherii video pentru a monitoriza cum își fac angajații treaba ar trebui evitată, neluând în considerare cazurile de excepție în care instituția demonstrează că are un interes imperativ în a-i monitoriza, o astfel de supraveghere trebuie să fie precedată de efectuarea unei evaluări de impact realizată de către instituție. Țeluri ca gestionarea productivității la locul de muncă, asigurarea calității controlului, executarea politicilor instituției sau oferirea de dovezi privind rezolvarea disputelor, în principiu, în mod singular nu justifică supravegherea video a angajaților în cadrul instituției.

Un alt aspect al vieții private la locul de muncă vizează starea de sănătate a salariatului, mai exact diagnoza bolii salariatului. Potrivit prevederilor legale angajatorul nu dispune de dreptul de a fi informat despre maladia de care a suferit salariatul pe parcursul concediului medical.

Republica Moldova a fost obligată să-i achite unei femei, Liliana Radu, fost lector la Academia de Poliție, aproximativ 6.000 de euro. Decizia a fost luată după ce timp de 10 ani femeia s-a judecat cu o clinică de fertilizare artificială, administrația Academiei de Poliție și cu Ministerul Afacerilor Interne, pentru că i-au fost divulgate ilegal datele personale cu privire la starea de sănătate.

În august 2003, fiind însărcinată cu gemeni, femeia a fost spitalizată, în urma unui risc de a pierde sarcina. La locul de muncă, reclamanta a prezentat un certificat de boală. Cu toate acestea, Academia de Poliție a solicitat de la instituția medicală informația referitoare la concediul de boală. În noiembrie 2003, instituția medicală a prezentat informația referitoare la sarcina reclamantei, starea ei de sănătate și tratamentul care i-a fost acordat. Informația s-a răspândit la locul de muncă al reclamantei și în scurt timp după aceasta, urmare a stresului provocat, ea a suferit un avort spontan.

Femeia a inițiat o acțiune în instanța de judecată împotriva instituției medicale și Academiei de Poliție, solicitând compensație pentru violarea dreptului său la respectarea vieții private. În februarie 2004, Liliana Radu a inițiat proceduri împotriva clinicii de fertilitate și cerut compensații pentru încălcarea dreptului la respectul vieții private. Pe 6 iulie 2004, Judecătoria Centru a respins cererea reclamantei motivând că divulgarea informației de către clinica de fertilitate a fost legală, deoarece angajatorul reclamantei a pornit o investigație pe cazul dat. Reclamanta a depus apel și a argumentat că potrivit art. 12 al Legii cu privire la ocrotirea sănătății reproductive și planificarea familială, toată informația legată de sănătatea reproductivă a pacienților este confidențială.

La sfârșitul lui 2006, Curtea de Apel Chișinău a casat hotărârea primei instanțe și a admis acțiunea reclamantei. Clinica de fertilitate, Academia de Poliție și Ministerul Afacerilor Interne au fost obligate să achite un prejudiciu moral de 20 de mii de lei, 15 mii de lei și, respectiv, 7 mii

de lei. Prejudiciul material a fost refuzat ca nefondat. Și reclamanta, și pârâții au depus recurs.

În mai 2007, recursul a fost respins de către Curtea Supremă de Justiție. Instanța de judecată a considerat că instituția medicală a avut dreptul să divulge informația solicitată angajatorului reclamantei.

Curtea Europeană pentru Drepturile Omului a decis că divulgarea de către instituția medicală a detaliilor referitoare la sarcina reclamantei, starea sa de sănătate și tratamentul acordat, a constituit o ingerință în dreptul său la viața privată. Astfel, CEDO a hotărât să acorde reclamantei 4.500 de euro pentru prejudiciu moral și 1.440 de euro pentru costuri și cheltuieli.

Persoanele vinovate de încălcarea normelor privind obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului poartă răspundere conform legislației în vigoare.

În **concluzie** afirmăm că salariatul are dreptul la protecția datelor cu caracter personal, aceasta constituind o garanție a protecției vieții private a salariatului. Operatorul de date cu caracter personal este obligat să aplice măsurile tehnice și organizatorice adecvate pentru protejarea datelor cu caracter personal împotriva distrugerii accidentale sau ilegale, pierderii, modificării, dezvăluirii sau accesului neautorizat.

În opinia noastră, respectarea dreptului la viață privată are un caracter necondiționat în cazul în care titularul acestuia se află la domiciliu (într-un spațiu privat). Locul de muncă trebuie considerat a fi un spațiu semipublic, dar, nicidecum, nu poate fi considerat un teritoriu în care salariatul încetează a mai avea viață privată. Salariatul nu a renunțat, ca efect al angajării, la unul dintre drepturile personalității sale, pentru 8 ore pe zi.

În concluzie susținem că ceea ce trebuie urmărit în contextul prelucrării datelor personale prin intermediul relațiilor de muncă este, practic, ca angajatorul să țină cont de faptul că după colectarea datelor cu caracter personal, pe întreaga durată a procesării - în timpul executării contractului individual de muncă, dar și după încetarea acestuia, el este ținut să respecte drepturile angajaților, ale potențialilor angajați ori ale foștilor salariați, cu privire la datele pe care le deține cu privire la aceștia.

BIBLIOGRAFIE

1. Legea Republicii Moldova privind protecția datelor cu caracter personal nr. 133 din 08.07.20122. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 170-175/492 din 14.10.2011.

2. Codul muncii adoptat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

3. Westin Alan F. Social and political dimension of Privacy.Journal of Social Issues. 2003, vol. 59, no. 2. p. 431-453. În: http://www.asc.upenn.edu/usr/ogandy/Gandy%20Comm664/westin%20- %20social%20and%20political%20dimensions%20of%20privacy.pdf (vizitat la 09.04.2019).

4. Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului în cauza Copland versus Regatul Unit. În: http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Data_RON.pdf (vizitat: 22.03.2019).

5. Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului în cauza Halford versus regatul Unit. În: http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58039#{«itemid»:[«001-58039»]} (vizitat la 22.03.2019).

6. Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului în cauza Bărbulescu contra României https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_RON.pdf (vizitat la 10.04.2019).

7. Romandaș Nicolae. Boișteanu Eduard. Unele aspecte juridice privind monitorizarea video a salariaților. Revista Administrarea Publică, 2012, nr. 3,

8. În: https://www.lhr.md/ro/2014/04/hotararea-radu-c-moldovei/ (vizitat la 03.04.2019).