

# Viața privată la locul de muncă - unde ne aflăm în 2016

11/02/2016

# Titluri recente în presa românească

« Decizie CEDO: Angajatorul nu comite un abuz dacă supraveghează comunicațiile purtate pe internet de salariați » **Digi24**

« CEDO decide, în urma plângerii unui român, că angajatorii pot monitoriza comunicațiile pe internet ale angajaților în timpul orelor de lucru » **Hotnews**

« CEDO: E legal ca angajatorul să îți citească discuțiile personale. Cazul unui român care a vorbit cu logodnica pe Messenger » **ProTV**

« CEDO, în cazul unui român concediat pentru că vorbea pe Messenger: Angajatorul poate supraveghea comunicațiile angajaților » **Mediafax**

« Un român a fost concediat după ce i s-a citit corespondența de la birou: CEDO i-a respins plângerea » **Ziare.com**

« Decizie CEDO: Angajatorii pot supraveghea conversațiile angajaților pe internet » **The Epoch Times**

# Realitatea juridică

- Angajatorii **nu** au un drept absolut de a-și monitoriza salariații
  - Monitorizarea ar putea fi acceptabilă în anumite circumstanțe, dacă este justificată, limitată, proporțională și transparentă

# Recenta decizie CEDO (nedefinitivă) în Cazul Bărbulescu c. României (I)

## Curtea a statuat că:

- „(...) reclamantul a ales să ridice în fața instanțelor obișnuite problema încadrată la articolul 8 al Convenției, în baza procedurii dreptului muncii. Principalul obiect al speței sale în fața instanțelor obișnuite a fost, într-adevăr, concedierea sa și faptul că această concediere a rezultat dintr-o încălcare a dreptului său la respect al vieții private, a reprezentat argumentul pe care l-a folosit pentru a proba nulitatea deciziei angajatorului său.” (para 40)
- „În speță (...) nu există nimic care să indice că autoritățile naționale nu au reușit să găsească un echilibru just, în marja lor de apreciere, între dreptul reclamantului la respectarea vieții sale private în conformitate cu Articolul 8 și interesele angajatorului său.” (para 62)

# Recenta decizie CEDO (nedefinitivă) în Cazul Bărbulescu c. României (II)

## Opinia separată:

- Statele nu pot să se asigure că oamenii pot să caute și să primească informații sau să se exprime în mod liber (n.s.: prin Internet), fără ca totodată să respecte, să protejeze și să promoveze dreptul la intimitate. (para 3)
- Supragherea Internetului la locul de muncă nu este în puterea discreționară a angajatorului. Într-o epocă în care tehnologia a estompat granița dintre viața profesională și viața privată (...), dreptul angajatorului de a menține un mediu de lucru strict și obligația salariatului de a-și îndeplini pe deplin atribuțiile de serviciu nu justifică controlul neîngrădit al exprimării angajaților pe internet. (para 4)
- (...) comunicările prin Internet nu sunt mai puțin protejate doar pentru că au loc în timpul de muncă, la locul de muncă sau în contextul unei relații de muncă, sau pentru că au un efect asupra activității angajatorului sau asupra executării obligațiilor contractuale de către salariat. (para 5)
- În absența unui avertisment privind monitorizarea comunicărilor, salariatul are o așteptare rezonabilă de intimitate. (para 5)

# Recenta decizie CEDO (nedefinitivă) în Cazul Bărbulescu c. României (III)

## Opinia separată:

- O interdicție generală privind folosirea în scop personal a Internetului, precum și orice politică generală, automată și continuă de monitorizare a utilizării Internetului de către salariați, este inadmisibilă. (para 11)
- Colectarea, accesul și analiza comunicărilor unui salariat, inclusiv metadatele, fără consimțământul acestuia, pot fi permise doar cu titlu excepțional, cu autorizare judiciară, întrucât salariații suspectați de încălcări disciplinare sau civile, nu trebuie tratați mai puțin corect decât presupușii suspecti într-un proces penal. (para 13)
- Încălcările politicilor interne expun atât angajatorul cât și salariatul la sancțiuni. Sancțiunile pentru utilizarea necorespunzătoare a Internetului de către salariat ar trebui să înceapă cu un avertisment verbal și să crească gradual la un avertisment scris, o sancțiune financiară, retrogradare, iar pentru încălcări serioase și repetate, încetarea contractului de muncă. (para 14)
- În cele din urmă, fără o astfel de politică, supravegherea Internetului la locul de muncă prezintă riscul abuzurilor de către angajatorii care acționează ca un Big Brother, uitându-se peste umărul salariaților, ca și cum aceștia nu și-au vândut numai munca, ci și viețile personale angajatorilor. (para 15)

# Recenta decizie CEDO (nedefinitivă) în Cazul Bărbulescu c. României (IV)

## Opinia separată:

### Concluzii

- Noile tehnologii fac ca ingerința în viața privată a salariatului să fie mult mai ușoară pentru angajator, dar, în același timp, și mult mai greu de detectat pentru salariat, riscul fiind agravat de inegalitatea inerentă a raportului de muncă. (para 22)
- Impresia clară ce rezultă din dosar este că instanțele naționale au tolerat comportamentul angajatorului de a folosi abuzul de Internet la locul de muncă ca justificare oportunistă pentru îndepărtarea unui salariat nedorit pe care compania nu-l putea concedia prin mijloace legale. (para 22)

# Cadrul de reglementare (selecție) (I)

## Cadrul național:

- prevederi în Constituția României, dar și în legislația română penală și civilă privind dreptul la viața privată, de familie, intimitate, imagine, reputație și protejarea corespondenței
- prevederi în legislația muncii, i.e. Legea 53/2003 – Codul Muncii:
  - Art. 40.** - (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: [...] d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
  - (2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
    - a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
    - c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
    - e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
    - i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.



# Cadrul de reglementare (selecție) (II)

## Cadrul național:

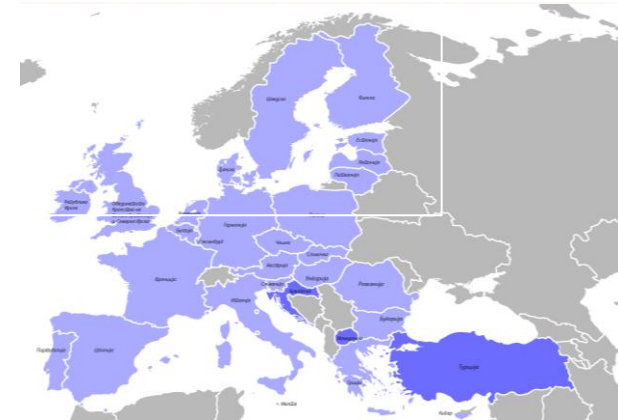
### Legea nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, precum și deciziile ANSPDCP

- date cu caracter personal - orice informații referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă; o persoană identificabilă este acea persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în mod particular prin referire la un număr de identificare ori la unul sau la mai mulți factori specifici identității sale fizice, fiziologice, psihice, economice, culturale sau sociale (art. 3)
- drepturile persoanei vizate relevante în speță:
  - de informare (art 12)
  - de acces la date (art 13)
  - de intervenție asupra datelor (art 14)
  - de opoziție (art 15)
  - de a se adresa justiției (art 18)
- prerogativele ANSPDCP (art. 25, 26, etc.)

# Cadrul de reglementare (selecție) (III)

## Cadrul internațional:

- Jurisprudența CEDO
- Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 Octombrie 1995 pentru protecția persoanelor fizice cu privire la prelucrarea datelor personale și libera circulație a acestor date
- Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene
  - ❖ **Articolul 7** - Respectarea vieții private și de familie
  - ❖ **Articolul 8** - Protecția datelor cu caracter personal



# Cadrul de reglementare (selecție) (IV)

## Cadrul internațional:

### Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale (1950)

Articolul 8 - Dreptul la respectarea vieții private și de familie

- 1) Orice persoană are dreptul la respectarea vieții sale private și de familie, a domiciliului său și a corespondenței sale.
- 2) Nu este admis amestecul unei autorități publice în exercitarea acestui drept decât în măsura în care acesta este prevăzut de lege și constituie, într-o societate democratică, o măsură necesară pentru securitatea națională, siguranța publică, bunăstarea economică a țării, apărarea ordinii și prevenirea faptelor penale, protecția sănătății, a moralei, a drepturilor și a libertăților altora.

# Cadrul de reglementare (selecție) (V)

## Cadrul internațional:

### Consiliul European:

- Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data (1981)
- Recommendation CM/Rec (2015) 5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment [Recommendation No. R(89) 2 on the protection of personal data used for employment purposes (18 January 1989)]
- Recommendation No. R (99) 5 for the protection of privacy on the Internet (23 February 1999)
- Recommendation CM/Rec (2010)13 of the Committee of Ministers to member states on the protection of individuals with regard to automatic processing of personal data in the context of profiling (23 November 2010)

# Cadrul de reglementare (selecție) (VI)

## Cadrul internațional:

### Grupul de Lucru Art. 29:

- Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context (2001)
- Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace (2002)
- Opinion 2/2006 on privacy issues related to the provision of email screening services (2006)

# Cadrul de reglementare (selecție) (VII)

## Cadrul internațional:

- OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data (1980, revised 2013)
- ILO's Code of Practice on the Protection of Workers' Personal Data (1997)

# Thank you

大成 DENTONS

Dentons Europe - Todor si Asociatii SPARL  
General C. Budisteanu 28-C  
010775 Bucharest  
Romania

---

Dentons is the world's first polycentric global law firm. A top 20 firm on the Acritas 2015 Global Elite Brand Index, the Firm is committed to challenging the status quo in delivering consistent and uncompromising quality and value in new and inventive ways. Driven to provide clients a competitive edge, and connected to the communities where its clients want to do business, Dentons knows that understanding local cultures is crucial to successfully completing a deal, resolving a dispute or solving a business challenge. Now the world's largest law firm, Dentons' global team builds agile, tailored solutions to meet the local, national and global needs of private and public clients of any size in more than 125 locations serving 50-plus countries. [www.dentons.com](http://www.dentons.com).