

Considerații privind dreptul salariatului la respectul vieții private la locul de muncă

Eduard BOIȘTEANU,
doctor în drept, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

SUMMARY

At the origin of privacy regulation and establish an adequate system of data protection lies the need for individuals to independently establish what they themselves can reveal himself. But privacy can not be regarded as an absolute right, and when faced with fundamental rights (freedom of expression, guaranteed by the provisions of art. 32 of the Constitution) must find a balance in respect thereof, being of equal importance. Thus, by this article is proposed to evidence the necessity to establish a balance between the rights from labour field with those from personal field.

Toți salariații au dreptul la demnitate în muncă. Astfel, în sensul Codului muncii al Republicii Moldova (în continuare – C.M. al R.M.)¹, **demnitatea în muncă** este definită ca un climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului. Totodată, subliniem faptul că salariații sunt obligați să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați (art. 9, alin. (2), lit. d²) din C.M. al R.M.).

După cum s-a menționat în doctrina română,² respectul demnității în muncă presupune: interzicerea oricărei forme de discriminare; asigurarea egalității de tratament; interzicerea hărțuirii morale (sau psihologice); interzicerea hărțuirii sexuale; posibilitatea salariatului de a solicita și a obține recuperarea daunelor morale pentru afectarea drepturilor sale nepatrimoniale.

Este regretabil faptul că legislația muncii a Republicii Moldova nu instaurează un

cadru legislativ necesar pentru asigurarea respectului vieții private a salariatului și al demnității la locul de muncă.

La originea reglementării intimității și a stabilirii unui sistem adecvat de protecție a datelor personale s-a aflat nevoia indivizilor de a stabili de sine stătător ceea ce pot dezvălui ei înșiși despre sine.³ Însă intimitatea nu poate fi privită ca un drept absolut, iar când se confruntă cu alte drepturi fundamentale (de exemplu, cu libertatea de exprimare, garantată prin dispozițiile art. 32 din Constituția R.M.⁴) trebuie să se găsească un echilibru în respectarea acestora, ele fiind de aceeași importanță.

În calitate de categorie juridică, dreptul la viață privată a fost formulat pentru prima dată în S.U.A. Astfel, în 1890, doi juriști americani, Samuel Warren și Louis Brandeis, au elaborat în eseu *The Right to Privacy*, fundamentul teoretic al dreptului la viață privată.⁵ Însă, după cum afirmă autorul român Horațiu Dan Dumitru,⁶ demersul celor doi autori americani, la nivelul anului 1890, nu și propunea decât îmbogățirea instituției

răspunderii civile delictuale cu dimensiunile juridice ale vieții private și cu problematizarea rezultată în urma coliziunii cu modalități agresive de exercitare a libertății de exprimare. Ulterior, în anii 30 ai secolului al XX-lea, Louis Brandeis își reafirma convingerile sale în dreptul la viață privată, redactând, în calitate de judecător la Curtea Supremă de Justiție din S.U.A., o opinie separată în cauza *Olmstead vs. United States* (1928). În acest context, Brandeis a definit dreptul la viață privată ca nevoia individului „de a fi lăsat în pace.”⁷

În Republica Moldova, dreptul salariatului la respectul vieții private la locul de muncă își găsește fundamentul primar în prevederile art. 28 din Constituția R.M., care proclamă respectarea și ocrotirea vieții intime, familiale și private de către stat.

În plan european, fundamentul reglementărilor privind respectul vieții private se găsește în art. 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care prevede:

„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 acest amestec este prevăzut de lege și dacă constituie o măsură care, într-o societate democratică, este necesară pentru securitatea națională, siguranța publică, bunăstarea economică a țării, apărarea ordinii și prevenirea faptelor penale, protejarea sănătății și a moralei ori protejarea drepturilor și libertăților altora.”

După cum menționează Raluca Dimetriu,⁸ conceptul de viață privată este statuat în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului și include: a) dreptul persoanei la viață intimă personală; b) dreptul acesteia la viață privată socială; c) dreptul persoanei la un mediu înconjurător sănătos.

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 plus, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a conferit conceptului de domiciliu un înțeles tot mai larg (consacrând, totodată, o astfel de categorie juridică precum *domiciliul profesional*), mergând până la a acoperi chiar și locul desfășurării activității profesionale. Astfel, în *cazul Niemietz contra Germaniei*, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat că sediile profesionale, cum ar fi cabinetele de avocat, fac parte din domiciliul persoanei, beneficiind de protecția acordată vieții private.

De asemenea, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că, în ocupațiile unei persoane, nu se poate delimita întotdeauna ceea ce ține de domeniul profesional de ceea ce iese din acesta. În mod special, sarcinile unui membru al unei profesii libere pot constitui un element al vieții sale într-o atât de mare măsură, încât nu se poate spune în ce calitate acționează el la un moment dat. Mai mult decât atât, s-ar risca să se ajungă la o inegalitate de tratament dacă s-ar renunța la aplicarea art. 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului pe motiv că măsura denunțată privea doar activități profesionale: protecția va continua să acționeze în favoarea individului, ale cărei activități profesionale și neprofesionale s-ar îmbina într-o asemenea măsură, încât nu ar exista niciun mijloc de a le despărți.⁹

După cum a observat Raluca Dimitriu, „chestiunea este în ce măsură se va putea salariatul prevala de un atare drept și în ce limite ar putea-o face împotriva angajatorului său. Într-adevăr, locul de muncă prezintă o deosebită particularitate prin aceea că:

- fără a fi un spațiu privat, el are uneori caracteristicile unui atare spațiu, în care persoana prezintă un grad de vulnerabilitate superior celui din spațiile publice;

- lucrătorul se raportează la anumite spații (atelier, birou) ca fiind private, chiar dacă aparțin sub aspect juridic angajatorului;

- durata petrecută zilnic la locul de muncă este semnificativ mai îndelungată decât în alte spații publice;

- anumite informații confidențiale cu privire la persoană – de exemplu, cele care decurg din efectuarea examenului medical – pot deveni expuse pe parcursul executării raportului juridic de muncă etc.”¹⁰

Referindu-ne la ultimul pasaj, observăm că o serie de informații privitoare la persoana salariatului sunt expres confidențiale, fiind considerate astfel de C.M. al R.M. În acest caz, facem referire la salariu (art. 128, alin. (3) din C.M. al R.M.), apartenența salariatului la sindicate, asociații obștești și religioase, partide și alte organizații social-politice (art. 91, lit. e) din C.M. al R.M.).

În practica judiciară a Republicii Moldova a fost pusă în discuție problema respectării caracterului confidențial al informațiilor cu privire la sănătatea salariaților. Astfel, în *cauza civilă intentată la cererea de chemare în judecată depusă de I.C. către Ministerul Sănătății privind anularea actului administrativ*, au fost supuse controlului judecătoresc prevederile legale care consacrau obligativitatea indicării diagnosticului în certificatul de concediu medical al pacientului. Asemenea prevederi favorizau situații în care, după prezentarea certificatului de concediu medical la locul de muncă, angajatorul și alți salariați aveau posibilitatea să afle boala (maladia) de care suferise persoana, lucru care, în unele cazuri, putea avea consecințe grave, precum stigmatizarea și discriminarea salariatului.¹¹ Prin decizia Curții Supreme de Justiție din 15 februarie 2012, Ministerul Sănătății a fost

obligat să excludă practicile de indicare în certificatul de concediu medical a diagnosticului sau codului maladiei pacientului. Astfel, cetățenilor Republicii Moldova li se va garanta respectarea caracterului confidențial al informațiilor cu privire la sănătate în cadrul raporturilor juridice de muncă.

În *cauza R. vs Moldova*, dedusă judecării Curții Europene a Drepturilor Omului, este solicitată constatarea ingerinței în dreptul persoanei la respectarea vieții private și de familie.

Reclamanta R., la momentul evenimentelor, era lector la Academia de Poliție. La o dată nespecificată, ea a fost supusă unei însămânțări artificiale la o clinică de fertilitate de pe lângă Ministerul Sănătății și a rămas însărcinată. Între 4 și 20 august 2003 reclamanta a fost internată în urma unui risc de a pierde sarcina și ulterior a fost supravegheată de doctor și a beneficiat de tratamentul necesar. Se pare că starea de sănătate a reclamantei o impunea să lipsească adesea de la serviciu, iar certificatele de concedii medicale indicau că absențele sale se datorau sarcinii și a riscului de a o pierde.

La 5 noiembrie 2003, angajatorul reclamantei a cerut de la clinica unde reclamanta urma tratamentele, informația despre motivele concediului său medical. În scrisoarea din 7 noiembrie 2003 clinica a informat angajatorul reclamantei că ea era însărcinată cu gemeni, în urma însămânțării artificiale, că exista riscul de a pierde sarcina și că reclamanta are hepatita B. Fișa de observare a reclamantei a fost atașată la scrisoare.

Din cele relatate de reclamantă, informația prezentată de clinică a devenit rapid cunoscută staff-ului Academiei de Poliție și chiar studenților. Ca rezultat al stresului, reclamanta a pierdut sarcina câteva zile mai târziu. Soțul ei, care era, de asemenea, angajat al Academiei de Poliție, a fost nevoit să-și schimbe locul de muncă.

La 4 februarie 2004, reclamanta a ini-

țiat proceduri împotriva clinicii de fertilitate, Academiei de Poliție și Ministerului Afacerilor Interne, solicitând compensații pentru încălcarea dreptului la respectul vieții private. De asemenea, ea a solicitat compensarea prejudiciului material pentru costul înșămânțării artificiale.

La 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, inter alia, că, potrivit art. 12 din Legea cu privire la ocrotirea sănătății reproductive și planificarea familială, toată informația legată de sănătatea reproductivă a pacienților este confidențială.

La 2 noiembrie 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 la plata prejudiciului moral în mărime de 20.000 lei, 15.000 lei și, respectiv, 7.000 lei. Prejudiciul material a fost refuzat ca nefondat.

Și reclamanta, și pârâții au depus recurs. La 10 mai 2007 Curtea Supremă de Justiție a admis recursul depus de clinica de fertilitate și a respins acțiunea reclamantei. Instanța a reținut că clinica era în drept să divulge informația despre starea sănătății reclamantei, deoarece angajatorul trebuia să stabilească dacă concediul medical al reclamantei era justificat. Alte recursuri au fost respinse.

În fața Curții Europene a Drepturilor Omului reclamanta s-a plâns de violarea art. 8 din CEDO, deoarece statul respondent nu i-a asigurat dreptul său la respectarea vieții private, și de violarea art. 6 din CEDO, invocând că procedurile naționale au fost inevitabile, deoarece decizia Curții Supreme de Justiție a fost una arbitrară și pentru că instanțele nu i-au acordat compensații pe-cuniare.

Curtea a invitat părțile să răspundă la următoarele întrebări:

A existat o ingerință în dreptul reclamantei la respectul vieții private în sensul art. 8 § 1 CEDO ca rezultat al divulgării informației de clinica de fertilitate?

Dacă da, această ingerință este în concordanță cu legea și necesară în sensul art. 8 § 2 CEDO?

Sursă: <<http://www.lhr.md/news/223.html>> (accesat la 8 februarie 2013).

Cel mai controversat subiect în materia dreptului salariaților la viața privată îl reprezintă monitorizarea acestora la locul de muncă. Astfel, în Statele Unite ale Americii, monitorizarea folosirii Internetului și a poștei electronice de către salariați s-a transformat într-o uzanță, angajatorii indicând expres că mijloacele tehnologiei informației puse la dispoziția salariaților au destinația exclusivă de utilizare în scopul desfășurării activității profesionale. În *cazul Bourke contra Nissan Motors Corporation*, o instanță de judecată din California a hotărât că angajatorul a avut dreptul de a monitoriza corespondența electronică a salariaților săi și de a concedia un salariat pentru expedierea de e-mailuri de natură personală în timpul orelor de lucru.

Aruncând o privire retrospectivă, trebuie să menționăm că, în perioadele anterioare, de mai multe ori au fost stabilite intențiile (aspirațiile) unora de a controla și a monitoriza viața (activitatea) altora. Cu titlu de exemplu, noțiunea de supraveghere permanentă în secolul al XVIII-lea a fost asimilată cu *panoptical*, concept elaborat de către filozoful englez Jeremy Bentham, care a creat un model revoluționar de închisoare (*panopticon*), proiectată astfel încât prizonierii (deținuții) să poată fi supravegheați permanent de paznicii care nu puteau fi văzuți.¹² În prezent, potrivit DEX-ului (ediția 1998), *panoptical* desemnează o clădire construită astfel în-

cât interiorul ei (cu aspecte sau materiale documentare) să poată fi cuprins dintr-o singură privire.

rizat conținutul convorbirilor electronice, ci doar durata și costul acestora, precum și numerele formate, Curtea Europeană



Figura 1. Modelul unei închisori de tip panopticon.

Sursă. <<http://www.heterotopiastudies.com/heterotopia-and-the-panopticon/>> (accesat la 8 februarie 2013).

Așadar, filozoful englez Jeremy Bentham a modelat arhitectura clădirii astfel încât supraveghetorul, aflându-se într-o poziție privilegiată, să poată observa toate persoanele, fără ca ele să sesizeze când sunt urmărite și când nu.¹³ Ideea este de a supraveghea disciplina pentru a eficientiza munca. Un astfel de model arhitectural a fost utilizat nu numai în domeniul penitenciar, dar și la construcția unor instituții, spitale și uzine. După cum menționează Shelley Wallach,¹⁴ industriașul american Henry Ford a utilizat panopticul la uzinele sale.

Spre deosebire de poziția instanțelor judecătorești din S.U.A., jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului a propus o altă soluție judiciară în domeniul monitorizării salariaților la locul de muncă. Astfel, într-un caz recent, *Copland contra UK* (3 aprilie 2007), Curtea Europeană a Drepturilor Omului a decis că sfera de protecție a vieții private cuprinde și convorbirile telefonice, și corespondența electronică de la locul de muncă. Deși angajatorul s-a apărut, demonstrând că nu a fost monito-

a Drepturilor Omului a decis că el a afectat viața privată a salariaților, mai ales în condițiile în care aceasta din urmă nu a fost avertizată cu privire la posibilitatea monitorizării.

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,”¹⁵ a fost înființat un grup de lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, investit 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 prezent, în practică apar numeroase chestiuni referitoare la monitorizarea video a salariatului în perioada desfășurării activității de muncă. Juriștii întâmpină multe greutăți în ceea ce privește aprecierea semnificației juridice a supravegherii video a salariaților, întrucât legislația Republicii Moldova nu cuprinde reglementări exprese în acest sens.

În condițiile în care numeroase entități publice și private utilizează sisteme de supraveghere video în mod excesiv, atât pentru a controla accesul salariaților la locul de muncă, cât și pentru a monitoriza corectitudinea și eficiența activității desfășurate de aceștia, fapt ce poate aduce atingere vieții lor private, nu putem înțelege

poziția autorităților publice care, până în prezent, nu au purces la reglementarea aspectelor-cheie privind prelucrarea datelor cu caracter personal prin utilizarea mijloacelor de supraveghere video.

În viziunea noastră, s-a creat un *vid inadmisibil de reglementare*, contrar dispoziției constituționale care garantează dreptul persoanei la viața intimă, familială și privată (art. 28 din Constituția Republicii Moldova). Înlăturarea acestui vid legislativ este posibilă prin preluarea de către factorii politici a unor reglementări deja existente din alte state cu democrație dezvoltată. Cu titlu de exemplu, în România, președintele Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal a emis Decizia „Privind prelucrarea datelor cu caracter personal prin utilizarea mijloacelor de supraveghere video” nr. 52 din 31 mai 2012 (în continuare – *Decizia nr. 52/2012*).¹⁶

Astfel, potrivit art. 4 din Decizia nr. 52/2012, supravegherea video poate fi efectuată, în principal, în următoarele scopuri: a) prevenirea și combaterea săvârșirii infracțiunilor; b) supravegherea traficului rutier și constatarea încălcării regulilor de circulație rutieră; c) asigurarea pazei și protecției persoanelor, bunurilor și valorilor, a imobilelor și a instalațiilor de utilitate publică, precum și a împrejurimilor afectate acestora; d) îndeplinirea unor măsuri de interes public sau exercitarea prerogativelor de autoritate publică; e) realizarea unor interese legitime, cu condiția să nu se prejudicieze drepturile și libertățile fundamentale sau interesul persoanelor vizate.

Supravegherea video poate fi efectuată în locuri și spații deschise sau destinate publicului, inclusiv pe căile publice de acces de pe domeniul public sau privat, în condițiile prevăzute de lege.

Camerele de supraveghere video se montează în locuri vizibile. Totodată, menționăm că Decizia nr. 52/2012 interzice ex-

pres utilizarea mijloacelor de supraveghere video ascunse, cu excepția situațiilor prevăzute de lege. În plus, este interzisă prelucrarea datelor cu caracter personal prin mijloace de supraveghere video în spații în care se impune asigurarea intimității persoanelor, cum ar fi: cabine de probă, vestiare, cabine de duș, toalete și alte locații similare.

Prevederile art. 8 din Decizia nr. 52/2012 soluționează o gamă largă de probleme juridice vizând monitorizarea video a salariaților. Astfel, s-a statuat, din start, că prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților prin mijloace de supraveghere video este permisă pentru îndeplinirea unor obligații legale exprese sau în temeiul unui interes legitim, cu respectarea drepturilor persoanelor angajate, în special a informării prealabile a acestora. În situația în care nu sunt aplicabile prevederile invocate, *prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților prin mijloace de supraveghere video nu se poate efectua decât pe baza consimțământului expres și liber exprimat al acestora, cu respectarea drepturilor persoanelor angajate, în special a informării prealabile a acestora.*

În conformitate cu art. 8, alin. (3) din Decizia nr. 52/2012, *nu este permisă prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților prin mijloace de supraveghere video în interiorul birourilor unde aceștia își desfășoară activitatea la locul de muncă, cu excepția situațiilor prevăzute expres de lege sau a avizului Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal.*

Interpretând art. 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, putem afirma că orice persoană dispune de imaginea sa și de utilizarea acesteia în virtutea unui drept absolut, fapt care îi permite să se opună fixării, reproducerii și difuzării acesteia fără permisiunea sa. O astfel de soluție a fost consacrată și în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, cum ar fi în *cazul Peck contra Regatului Unit*, care

se referă la camerele de supraveghere de pe stradă, și în *cazul von Hannover contra Germaniei* cu referire la fotografierea unei persoane în locuri publice.

În consecință, persoana urmează să fie informată despre prezența camerelor video pentru ca aceasta să-și poată exprima consimțământul de a-i fi înregistrată imaginea, cu alte cuvinte, de a intra în localul respectiv sau nu, ori de a merge prin perimetrul monitorizat de camera video. În acest sens, avizul informativ privind monitorizarea video a unui anumit perimetru reprezintă o modalitate de informare a subiecților de date cu caracter personal despre faptul că imaginea lor, colectată prin intermediul mijloacelor tehnice, este prelucrată de un deținător de date cu caracter personal.¹⁷

Ca orice persoană fizică, *salariații au dreptul la propria imagine*, un drept primordial pentru fiecare de a sustrage altuia reprezentarea persoanei sale. Se pare că punctul de plecare pentru consacrarea dreptului la imagine a fost afacerea *Rachel*.¹⁸ Actrița cu numele de scenă Rachel a fost fotografiată pe patul de moarte fără acordul ei sau al rudelor ei, apoi imaginea a fost publicată. În temeiul hotărârii Tribunalului Civil de la Seine din 16 iunie 1858, a fost admisă acțiunea rudelor actriței, statuând că acestea se pot opune unei asemenea reproduceri pe motivul respectului datorat doliului familiei, lezându-se, astfel, sentimentele pioase ale urmașilor.

Conform regulii generale, reproducerea unei persoane printr-o fotografie, film, rețeaua internet ș. a. necesită acordul acelei persoane.¹⁹ Vorbind despre raporturile juridice de muncă, subliniem faptul că existența unui contract individual de muncă nu permite angajatorului să exploateze imaginea salariatului său fără consimțământul ultimului.²⁰

Desigur că în legislație pot fi consacrate și unele excepții de la norma-principiu for-

mulată supra. De exemplu, în conformitate cu art. 21, alin. (4) din Legea nr. 139/2010 „Privind dreptul de autor și drepturile conexe,”²¹ în lipsa unei clauze contractuale contrare, consimțământul persoanei reprezentate în opera fotografică nu este necesar dacă aceasta: a) este model de profesie și (sau) a primit o remunerație pentru a poza; b) este general cunoscută și opera fotografică a fost executată cu prilejul activităților sale publice; c) constituie numai un detaliu al unei opere fotografice ce prezintă un peisaj, un grup de persoane sau o manifestare publică.

Totodată, atenționăm că dreptul de a dispune de imaginea sa nu poate avea un caracter absolut. Astfel, în opinia autorilor români Ovidiu Ungureanu și Cornelia Munteanu, „sunt licite înregistrarea și transmiterea imaginilor captate pe drumurile publice (pentru depășirea vitezei legale ori regularizarea traficului) sau folosirea mijloacelor de videosupraveghere de către autoritățile publice pentru a asigura protecția instituțiilor publice ori pentru prevenirea sau constatarea atingerilor la securitatea persoanelor și a bunurilor în locuri expuse riscurilor de agresiune și de furt, evident, *când legea permite folosirea acestor mijloace* (s. n. – E.B.).”²² Totodată, autorii menționați au subliniat și condițiile în care urmează să fie efectuate operațiunile de monitorizare video a locurilor publice:²³ a) aceste operațiuni trebuie să fie realizate în așa fel încât să nu se poată vizualiza imagini din interiorul locuințelor și nici cele ale intrărilor lor; b) publicul trebuie să fie informat în permanență de existența sistemului de monitorizare video și de autorizația sau persoana responsabilă de instalarea acestuia.

Dacă facem o abordare sintetică a stipulațiilor cuprinse în instrumentele internaționale din domeniul enunțat, vom concluziona că nu orice ingerință în viața privată a unei persoane poate fi recunos-

cută ca o violare a dreptului ei la viața privată, instrumentele internaționale permițând astfel de ingerințe, dacă sunt respectate următoarele condiții: a) măsura să fie prevăzută de lege; b) măsura să vizeze un scop legitim și c) să fie necesară pentru atingerea aceluși scop. În plus, în *cazul Antunes Rocha contra Portugaliei* (31 mai 2005, 64330/01),²⁴ s-a atenționat că atâta timp cât legea internă ce permite supravegherea secretă a unei persoane (chiar și în situația în care o astfel de măsură viza un scop legitim – protecția securității naționale) nu cuprinde *niciun mecanism de control și nicio garanție contra abuzului*, Curtea Europeană a Drepturilor Omului nu poate accepta o astfel de situație.

Respectarea vieții private la locul de muncă prezintă dificultăți deosebite, întrucât angajatorul este interesat de ceea ce privește exercitarea controlului (cât mai riguros) asupra salariaților în decursul îndeplinirii de către aceștia a obligațiilor de muncă. Și în această situație legislația muncii îi vine în ajutor angajatorului, întrucât îi atribuie prerogative privind exercitarea puterii dispozitive și a celei disciplinare în privința salariaților.

Așadar, dacă ne conducem de logica angajatorului, oricărui salariat îi revine obligația de a-și îndeplini conștiincios obligațiile de muncă în decursul întregii zile de muncă, adică în decurs de 8 ore pe zi. Drept argument sunt invocate prevederile art. 95, alin. (1) din C.M. al R.M., potrivit căruia *timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă*. Cu alte cuvinte, se presupune că salariatul nu are dreptul la viață privată la locul său de muncă. În caz contrar, s-ar fi constatat că salariatul nu-și utilizează în mod eficient timpul de muncă, pentru care angajatorul achită salariul. De aici rezultă ideea că nu

se cere acordul salariatului pentru obținerea informației privind comportamentul acestuia la locul de muncă și deci este permisă monitorizarea video a salariatului în perioada desfășurării activității de muncă.

Nu putem fi de acord cu un asemenea raționament, întrucât, după cum deja s-a menționat, locul de muncă urmează să fie recunoscut ca spațiu semipublic în care în orice clipă s-ar putea isca anumite chestiuni ce vizează viața privată a salariatului, cum ar fi efectuarea de către salariat pe parcursul zilei de muncă a unui apel telefonic urgent către o rudă sau un prieten, convorbirile telefonice fiind integrate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în noțiunile de „viață privată” și „corespondență” [*cazul Malone contra Regatului Unit* (hotărârea din 2 august 1984, seria A, nr. 82, p. 30, pct. 64), *cazul Răducu contra României* (nr. 70787/01, 21 aprilie 2009)].

Așadar, *apreciem ca ilegală orice tentativă a angajatorului de a monitoriza activitatea salariaților pe ascuns (în mod secret) cu ajutorul aparatelor de înregistrare video, audio, de filmat etc.* În susținerea acestei concluzii, vom invoca prevederile art. 6, alin. (1) și ale art. 18, alin. (1) din Legea R.M. nr. 59/2012 „Privind activitatea specială de investigații”,²⁵ potrivit cărora măsurile speciale de investigații – cercetarea domiciliului și/sau instalarea în el a aparatelor ce asigură supravegherea și înregistrarea audio și video, a celor de fotografiat și de filmat, supravegherea domiciliului prin utilizarea mijloacelor tehnice ce asigură înregistrarea, interceptarea și înregistrarea comunicărilor și imaginilor – se efectuează cu autorizarea judecătorului de instrucție, la demersul procurorului, de către ofițerii de investigații ai subdiviziunilor specializate din cadrul ori subordonate Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Apărării, Centrului Național Anticorupție, Serviciului de Informații și Securitate, Serviciului de Protecție și Pază de Stat, Serviciului Va-

mal și Departamentului instituțiilor penitenciare al Ministerului Justiției.

În plus, asemenea măsuri speciale de investigații pot fi efectuate numai în cadrul unui proces penal, conform Codului de procedură penală al Republicii Moldova.

Din pasajele legislative invocate se poate observa, astfel, că angajatorul nu are împuterniciri în ceea ce privește înfăptuirea măsurilor speciale de investigații ce au ca scop monitorizarea salariaților cu ajutorul mijloacelor tehnice speciale.

Monitorizarea video a salariaților, înfăptuită de către angajator în mod secret, este ilegală și prin prisma legislației muncii. Astfel, salariatul are dreptul la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă (art. 9, alin. (1), lit. f) din C.M. al R.M.), inclusiv despre modalitățile concrete de înfăptuire a controlului asupra activității de muncă a acestuia.

În acest sens, apare următoarea întrebare: „Ce condiții trebuie să respecte angajatorul pentru a opera licit o monitorizare video a activității de muncă a salariaților?” *În opinia noastră, modalitățile concrete de monitorizare video a salariaților trebuie să fie consacrate în regulamentul intern al unității, angajatorul urmând să statueze asupra existenței aparatelor (sistemelor) de înregistrare video, precum și asupra existenței necesităților de producție (combaterea sustragerilor de bunuri din avutul angajatorului, supravegherea funcționării neîntrerupte a utilajelor ș. a.) în ceea ce privește instalarea sistemelor de supraveghere video. Suplimentar, angajatorul trebuie să afișeze în birourile de lucru, în care au fost instalate sistemele de supraveghere video, un aviz informativ privind monitorizarea video a salariaților.*

În conformitate cu art. 92, lit. d) din C.M. al R.M., angajatorul poate permite accesul la datele personale ale salariatului doar persoanelor împuternicite în acest sens. Mai mult, persoanele împuternicite au dreptul,

în condițiile respectării regimului de confidențialitate, să solicite numai datele personale necesare exercitării unor atribuții concrete. Așadar, lucrătorilor tehnici, responsa-

bili pentru monitorizarea video, trebuie să li se aducă la cunoștință, sub semnătură, conținutul regulamentului cu privire la protecția datelor personale ale salariatului.

NOTE

¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.2003.

² Raluca Dimitriu. *Respectul vieții private a lucrătorului și al demnității la locul de muncă*. În: „Revista română de dreptul muncii,” nr. 7/2011, p. 43-45.

³ Radu Carp, Simona Șandru. *Dreptul la intimitate și protecția datelor cu caracter personal*. București, All Beck, 2004, p. 5.

⁴ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 1 din 12.08.1994.

⁵ Horațiu Dan Dumitru. *Libertate de exprimare și viață privată. Conexiuni constituționale și civile*. În: „Pandectele Române,” nr. 5/2012, p. 42.

⁶ *Ibidem*, p. 44.

⁷ A se vedea pentru dezvoltări: Radu Carp, Simona Șandru, *op. cit.*, p. 3; Horațiu Dan Dumitru, *op. cit.*, p. 45.

⁸ Raluca Dimitriu, *op. cit.*, 2011, p. 38.

⁹ Vincent Berger, *Jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului*, București, Institutul Român Pentru Drepturile Omului, 2001, p. 424-427.

¹⁰ Raluca Dimitriu, *op. cit.*, 2011, p. 40.

¹¹ IDOM: *Diagnosticul nu va mai fi indicat în certificatele medicale*. [On-line]: <http://nediscriminare.md/index.php?module=news&item_id=218> (accesat la 8 februarie 2013).

¹² Peter J. King. *O sută de filozofi* (Trad. Liana Stan). București, Enciclopedia RAO, 2006, p. 114.

¹³ Potrivit *Dicționarului de sociologie* (Gordon Marshall, *Dicționar de sociologie*, București, Univers Enciclopedic, 2003, p. 410), noțiunea de *panopticon* a fost folosită întâia oară de Jeremy Bentham în 1791 pentru a descrie ideea lui de „casă de inspecție”, utilizată în scopul supravegherii instituțiilor publice precum închisorile, azilurile pentru bătrâni și săraci. Panopticonul era o construcție circulară cu „celule” deschise, ridicate în jurul unui turn central de inspecție, în care atât inspectorul cât și locatarul se aflau sub o supraveghere continuă. Michel Foucault a analizat pe larg ideea în *A supraveghea și a pedepsi: nașterea închisorii* (1975), descriind *panopticonul* ca pe un aparat al puterii datorită câmpului de vizibilitate pe care îl creează. El a argumentat că se asigură o exercitare automată a puterii, deoarece locatarii erau permanent conștienți că sunt vizibili. Ca o consecință a supravegherii continue, indivizii erau prinși într-o relație impersonală a puterii, care dezindividualiza însăși relația de putere și-i individualiza pe cei supuși acesteia. Michel Foucault a considerat-o ca pe o dezvoltare esențială și o metaforă pentru tot mai sporita supraveghere, ierarhie, disciplină și clasificare caracteristice societății moderne, prin intermediul cărora indivizii au fost ordonați și controlați mai mult de instituții impersonale. Ideea de panopticon, așa cum a fost interpretată de Michel Foucault, a influențat teoriile recente ale privirii.

În viziunea lui Michel Foucault, panopticonul este polivalent în aplicații: „Servește la îndreptarea prizonierilor, dar și la îngrijirea bolnavilor, la instruirea școlarilor, la paza nebunilor, la supravegherea muncitorilor, la punerea la muncă a cerșetorilor și a celor leneși. Reprezintă un tip de implantare a corpurilor în spațiu, de repartizare a indivizilor unii față de alții, de organizare ierarhică, de dispunere a centrelor și canalelor de putere, de definire

a instrumentelor și modalităților de intervenție ale acestora, ce pot fi puse în practică în spitale, ateliere, școli, închisori” (Michel Foucault, *A supraveghea și a pedepsi: nașterea închisorii*, trad. din limba franceză de Bogdan Ghiu, Pitești, Editura Paralela 45, 2005, p. 262).

¹⁴ Shelley Wallach. *The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy*. În: „The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations,” no. 2 (2011), p. 190.

¹⁵ <<http://www.dataprotection.ro/servlet/ViewDocument?id=44>> (accesat la 11 februarie 2011).

¹⁶ Monitorul Oficial al României, nr. 389 din 11 iunie 2012.

¹⁷ <<http://datepersonale.md/md/comentarii/>> (accesat la 20 decembrie 2011).

¹⁸ A se vedea pentru dezvoltări: Ovidiu Ungureanu, Cornelia Munteanu. *Dreptul la propria imagine – componentă a drepturilor personalității*. În: „Dreptul,” nr. 10/2010, p. 67; Bogdan Ionescu. *Dreptul la propria imagine. O perspectivă practică*. București, „Universul Juridic,” 2013, p. 17.

¹⁹ Ovidiu Ungureanu, Cornelia Munteanu, *op. cit.*, p. 73.

²⁰ Bogdan Ionescu, *op. cit.*, p. 203.

²¹ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 191-193 din 01.10.2010.

²² Ovidiu Ungureanu, Cornelia Munteanu, *op. cit.*, p. 77.

²³ *Idem*.

²⁴ Esența cazului *Antunes Rocha contra Portugaliei* se poate rezuma la următoarele: în mai 1994, reclamanta Antunes Rocha a semnat un contract de muncă cu Consiliul național al protecției civile, unde urma să exercite funcții administrative. În aceeași zi, a trebuit să completeze un formular care avea antetul NATO și cel al „Autorității Naționale pentru Securitate” în care i se cereau date despre ea și familia sa, precum și o declarație prin care se angaja să respecte regulile de securitate impuse de NATO. Reclamanta a demisionat câteva luni mai târziu după ce a aflat că familia sa făcea obiectul unei anchete, constând în supravegherea casei sale și interogarea anturajului său. Potrivit statului pârât, orice persoană care lucra cu NATO putea face obiect al unei astfel de anchete din rațiuni de securitate. Plângerea penală a reclamantei pentru atingerea adusă vieții private, în cuprinsul căreia s-a constituit și parte civilă, s-a soldat cu o decizie nefavorabilă, pe motiv că fapta respectivă fusese amnistiată.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat că măsurile de supraveghere au constituit o ingerință în viața privată a reclamantei. În condițiile în care măsura era reglementată de legea internă și viza un scop legitim – protecția securității naționale – Curtea a constatat că legea nu cuprindea suficiente garanții contra arbitrariului, neexistând un sistem de control al aplicării acestei măsuri. În plus, legea era prea vagă și nu permitea reclamantei să prevadă că anumite măsuri, precum supravegherea domiciliului sau interogarea cunoscuților săi, se vor întreprinde. Cât timp legea internă nu cuprinde niciun mecanism de control și nicio garanție contra abuzului, Curtea nu poate accepta situația. Având în vedere aceste considerente, Curtea a constatat că a fost încălcat în mod flagrant art. 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului. A se vedea pentru dezvoltări: <<http://jurisprudentacedo.com/Antunes-Rocha-contra-Portugalia-Supravegherea-unei-persoane-Lucrator-in-cadrul-serviciilor-militare-Legalitatea-masurii-Conditiile-legii.html>> (accesat la 20 decembrie 2011).

²⁵ Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 113-118 din 08.06.2012.