

MAI ESTE MONITORIZAREA ANGAJATILOR POSIBILA IN LUMINA CEDO – CAUZA BARBULESCU SI A NOULUI REGULAMENT EUROPEAN DE PROTECTIE A DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Autor: Ecaterina Maria Burlacu, senior associate PeliFilip

Mai e posibila monitorizarea angajatilor? Daca da, cum?

In lumina noii decizii a Marii Camere CEDO si in contextul noilor reguli mai restrictive in domeniul protectiei datelor cu caracter personal, impuse prin Regulamentul General de Protectie Datelor cu Caracter Personal, ce trebuie avut in vedere atunci cand se ia in considerare o eventuala monitorizare a angajatilor?

Atat Marea Camera, cat si Working Party 29, in recenta Opinie pe subiect din iunie 2017, ofera cateva instructiuni foarte precise in ceea ce priveste monitorizarea angajatilor:

- Informarea in avans a angajatilor despre o eventuala monitorizare – ideal inca din Regulamentul Intern ar trebui sa se regaseasca o descriere a posibilelor scenarii in care o monitorizare ar intra in discutie;
- Restrictionarea absoluta a folosirii de catre angajati a mijloacelor de comunicare electronica in interes personal nu poate restrange la zero dreptul la viata privata al angajatului. Acest drept nu inceteaza sa existe, indiferent de restrictiile impuse de angajator;
- Existenta unei politici interne foarte clare si stricte in ceea ce priveste monitorizarea angajatilor, mai ales prin mijloace electronice greu detectabile de catre angajat;
- Pregatirea unei analize temeinice a alternativelor mai putin intruzive luate in considerare in atingerea scopului pentru a evita pe cat posibil folosirea unor mijloace de monitorizare;
- Limitarea monitorizarii in timp si spatiu si mai ales limitarea accesului angajatorilor la informatii concrete legate de aspecte precum continutul adreselor web accesate, continutul comunicarii, localizarea in spatiu in afara orelor de program;
- Limitarea accesului la informatia care rezulta in urma unei monitorizari si distrugerea acesteia de indata ce nu mai este necesara pentru scopul avut in vedere;
- Asigurarea posibilitatii angajatului de a opta pentru deconectarea in anumite situatii de la mijloacele de monitorizare (mai ales in cazul monitorizarii autovehiculelor).

Astfel, implementarea oricaror sisteme de supraveghere video, de monitorizare a corespondentei electronice, chiar si in termeni de flux si nu neaparat de continut, precum si instalarea oricaror mijloace de monitorizare a autovehiculelor, dar mai ales implementarea oricaror mijloace automate de monitorizare a performantei profesionale a angajatilor, va trebui revizuita cu atentie

inainte de intrarea in vigoare a GDPR, intrucat sanctiunile ce pot fi aplicate de autoritatea competenta rivalizeaza indeaproape cu cele aplicate de Consiliul Concurentei – pana la 4% din cifra globala de afaceri sau 20 milioane euro, oricare din acestea este mai mare.

Cauza Barbulescu

Pe data de 5 septembrie 2017 s-a publicat hotararea Marii Camere in Cauza Barbulescu contra Romaniei.

Aceasta decide, rasturnand decizia din iunie 2016 a Curtii Europene a Drepturilor Omului („CEDO”), ca in Cauza Barbulescu contra Romaniei, autoritatile statului roman nu au asigurat respectarea dreptului la viata privata in contextul relatiilor de munca a unui angajat care a fost concediat disciplinar pentru utilizarea internetului in interes personal in timpul de lucru, pe baza unor probe obtinute de catre angajator prin monitorizarea comunicatiilor electronice ale angajatului.

Context

Reluam pe scurt contextul factual al Cauzei Barbulescu, pentru a urmari cu mai multa usurinta aspectele puse in vedere de Marea Camera in rasturnarea deciziei CEDO din iunie 2016:

- Dl. Barbulescu, in calitatea sa de angajat pe un post de vanzari in cadrul unei entitati private romane, a fost instruit de aceasta din urma sa isi creeze un cont de yahoo messenger pentru a comunica cu clientii angajatorului sau;
- Dl. Barbulescu a folosit contul de yahoo messenger, atat pentru conversatii profesionale, cat si private;
- Cand angajatorul sau a avut indicii ca Dl. Barbulescu utilizeaza yahoo messenger preponderent in scopuri personale, in detrimentul activitatii sale profesionale, angajatorul a dispus monitorizarea contului de yahoo messenger si a obtinut transcripturi de pe conversatiile desfasurate de Dl. Barbulescu pe o perioada de aproximativ 5 zile;
- Inainte de acest incident, societatea circulase o nota interna atentionand angajatii despre folosirea in interes personal a resurselor companiei, impotriva Regulamentului Intern, care interzicea in mod complet o astfel de folosire, specificand ca o alta angajata a fost concediata in urma unui astfel de incident. Dl. Barbulescu luase la cunostinta atat Regulamentul Intern, cat si nota interna;
- Cand, pe baza monitorizarii, angajatorul l-a confruntat pe Dl. Barbulescu in privinta unei utilizari a internetului semnificativ mai ridicate fata de utilizarea colegilor, Dl. Barbulescu a sustinut ca toate comunicariile sale au un caracter profesional si a negat ca ar folosi resursele companiei in interes personal;
- La acest moment, societatea l-a confruntat pe Dl. Barbulescu cu transcriptul conversatiilor de pe yahoo messenger si a procedat la concedierea angajatului pe motive disciplinare.
- Dl. Barbulescu a atacat decizia de concediere la instantele nationale competente, reclamand incalcarea de catre societate a secretului corespondentei dreptului si a dreptului sau viata privata.
- Instantele nationale au constatat ca informatiile ce constituiau continutul corespondentei monitorizare nu au stat la baza concedierii de catre angajator, ca angajatul a fost informat despre interdictia de a folosi resursele companiei in scopuri personale, precum si despre posibilele consecinte, dar si despre faptul ca este monitorizat, iar acesta a negat in continuare folosirea internetului in interes personal, iar in urma acestor constatari au

considerat ca procedura de concediere disciplinara a fost in mod corect aplicata de angajator si au mentinut sanctiunea concedierii disciplinare;

- Instantele nationale au adresat si echilibrul dintre masura luata de angajator de a monitoriza corespondenta angajatului si au concluzionat ca, fata de circumstantele cauzei si anume ca angajatul a fost informat despre monitorizare, iar acesta negat in continuare folosirea internetului pentru scopuri personale, angajatorul nu avea alta alternativa de a dovedi folosirea contului de yahoo messenger pentru scopuri personale si astfel monitorizarea apare ca o masura legitima si proportionata fata de scopul urmarit.

Fata de cele de mai sus, in prima instanta, CEDO a sustinut pozitia instantelor nationale si a decis ca statul roman a luat masurile necesare pentru a asigura respectarea dreptului la viata privata si la secretul corespondentei si au respins cererea Dlui. Barbulescu.

Decizia Marii Camere CEDO

La a doua analiza a cauzei, Decizia Marii Camere vine cu o noua perspectiva.

Astfel, constata intr-adevar ca se pune problema aplicarii art. 8 a Conventiei Europene a Dreptului Omului, si a respectarii de catre Romania a obligatiilor pozitive de a asigura respectarea acestor drepturi in privinta Dlui. Barbulescu.

Marea Camera constata ca in fapt instantele nationale nu au aratat suficienta aplecare cu privire la circumstantele cauzei si si au omis analiza anumitor aspecte ale situatiei de fapt atunci cand s-a decis ca exista echilibru intre (i) interesul angajatorului de a supraveghea si controla activitatea angajatilor sai si (ii) dreptul angajatilor la viata privata.

Astfel, Marea Camera a indicat ca autoritatile nationale ar fi trebuit sa aiba in vedere:

- *daca angajatorul a dovedit ca a informat angajatul in avans despre eventualitatea unei monitorizari – ceea ce in cauza nu a fost dovedit, intrucat societatea procedase la monitorizare in exact aceeasi perioada in care angajatul era informat despre monitorizare;*
- *daca angajatorul a informat angajatul despre natura si extinderea monitorizarii si despre gradul de intruziune in viata privata a acestuia (monitorizarea fluxului de corespondenta sau monitorizare a continutului corespondentei) – in cauza s-a facut doar o informare simpla asupra faptului ca se monitorizeaza corespondenta angajatului;*
- *daca angajatorul a probat un interes legitim suficient de puternic pentru a monitoriza continutul corespondentei – in cauza nu s-a facut o analiza temeinica a legitimitatii monitorizarii continutului corespondentei;*
- *daca angajatului i s-au acordat suficiente garantii de protectie a drepturilor sale avand in vedere mijloacele intruzive de monitorizare – in cauza nu s-a luat considerare asigurarea unor garantii care sa protejeze angajatul de intruziunea in viata sa privata.*

La final, Marea Camera a punctat relatia de incredere care caracterizeaza raporturile de munca, ca element ce subsumeaza cele de mai sus si care ar trebui sa dea intotdeauna masura in care se iau actiuni de catre angajator, dar si, de cealalta parte, modul in care se apreciaza actiunile angajatilor fata de angajator.