

# Unele aspecte juridice privind monitorizarea video a salariaților

**Nicolae ROMANDAȘ,**  
*doctor în drept, profesor universitar,*  
*Universitatea de Stat din Moldova*  
**Eduard BOIȘTEANU,**  
*doctor în drept, conferențiar universitar,*  
*Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

## SUMMARY

*Monitoring employees has become a controversial topic in today's society, as people are unsure about the ethical and legal implications of it. The new technologies have resulted in increased use of surveillance and monitoring and an increase in the tension between management rights and employee privacy. In this article, the authors examine the basic legal aspects of the procedure for the employee video monitoring.*

În prezent, apar în practică numeroase chestiuni referitoare la monitorizarea (supravegherea) video a salariaților 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.

Cu titlu de comparație, Codul Muncii din Franța prevede că nici o informație privindul 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 (Code du travail, art. L.121-8). Așadar, având la bază o astfel de reglementare, jurisprudența franceză a confirmat faptul că angajatorul are dreptul să instaleze un sistem de supraveghere video în atelierelor sale, însă el nu poate să folosească datele obținute împotriva unui lucrător decât dacă acesta a fost anunțat în prealabil despre amplasarea instalației. La fel și atunci când un angajator apelează la o societate de supraveghere pentru a controla activitatea lucrătorilor săi, fără știrea acestora<sup>1</sup>.

Interpretând art. 8 din *Convenția europeană pentru protecția drepturilor omului și*

*a libertăților fundamentale, ratificată și de Republica Moldova*<sup>2</sup>, 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 existența 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<sup>3</sup>.

Totodată, atragem atenția 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.)”<sup>4</sup>. Totodată, autorii menționați au subliniat și condițiile în care urmează să fie efectuate operațiunile de monitorizare video a locurilor publice<sup>5</sup>: 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 recunoscută 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)<sup>6</sup>, s-a atenționat că, atâta timp cât legea internă ce permitea supravegherea secretă a unei persoane (chiar și în situația în care o astfel de măsură viza un scop legitim – protecția securității naționale) nu cuprinde nici *un mecanism de control și nici o 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 în 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 *Codul Muncii al Republicii Moldova* (în continuare – CM al RM)<sup>7</sup>, 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 viața 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 locul de muncă urmează să fie recunoscut ca un 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 art. 18, alin. (1) din *Legea Republicii Moldova nr. 59/2012 „Privind activitatea specială de inves-*

*tigații*<sup>8</sup>, 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 Vamal 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, astfel, observa 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, în conformitate cu art. 9, alin. (1), lit. f) din Codul Muncii al Republicii Moldova, 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, inclusiv despre modalitățile concrete de înfăptuire a controlului asupra activității de muncă a acestuia.

În acest context, 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 Codul Muncii al Republicii Moldova, 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, responsabili pentru monitorizarea video, trebuie să li se aducă la cunoștință, sub semnătură, conținutul regulamentului cu privire la protecția datelor personale ale salariatului.

## NOTE

<sup>1</sup> Jean-Loup Charrier, Andrei Chiriac, *Codul Convenției Europene a Drepturilor Omului*, LexisNexis Litec, Paris, 2008, p. 332.

<sup>2</sup> Ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 1298-XIII din 24.07.1997 și publicată în „Tratate internaționale”, 1998, vol. I.

<sup>3</sup> <http://datepersonale.md/md/comentarii/> (accesat la 20 decembrie 2011).

<sup>4</sup> Ovidiu Ungureanu, Cornelia Munteanu, *Dreptul la propria imagine – componentă a drepturilor personalității* // Revista „Dreptul”, nr. 10/2010, p. 77.

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> 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 partea 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 nici un mecanism de control și nici o 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://jurisprudencedo.com/Antunes-Rocha-contra-Portugalia-Supravegherea-unei-persoane-Lucrator-in-cadrul-serviciilor-militare-Legalitatea-masurii-Conditiile-legii.html> (accesat la 20 decembrie 2011).

<sup>7</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 159-162 din 29.07.03.

<sup>8</sup> Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 113-118 din 08.06.2012.

**Prezentat:** 22 august 2012.

**E-mail:** [catedra.drept.aap@gmail.com](mailto:catedra.drept.aap@gmail.com)