

MEDIUL DIGITAL ȘI RISCUL PENTRU VIAȚA PRIVATĂ A SALARIATULUI

Raluca-Rusanda DONȚU,
Facultatea de Drept

CZU: 342.721:331.215.2

donturusanda03@gmail.com

Această cercetare își propune o expunere sintetică a manierei complexe și nuanțate în care este gestionată din punct de vedere jurisprudențial și legal, la nivel european, coeziunea dintre dreptul la viața privată a salariatului și prerogativa managerială a angajatorului sub aspectul monitorizării utilizării echipamentelor IT (tehnologii informaționale) și cele CT (tehnologii de comunicare) la locul de muncă. Tot aici vom putea regăsi și reglementările conform cărora este prezentat nivelul de protecție asigurat salariatului la nivel european. Cunoaștem că tot mai mult se întâlnesc situații în care mediul digital devine un risc pentru viața privată a salariatului. „Viața privată” reprezintă conceptul jurisprudențial și legal, care a depășit granițele concepției juridice tradiționale care asimilează în mod obișnuit atât sfera privată vieții de familie, cât și a corespondenței și inviolabilității domiciliului. Unele dintre prerogativele acestui drept este confidențialitatea informațiilor și a convingerilor personale, dreptul de a menține legături cu membrii familiei, dreptul de a dispune de propria persoană, dreptul de gestionare a propriilor interacțiuni umane, dreptul de acces la informațiile personale și altele, care ne însoțesc oriunde ne-am afla. [9, p.1-2]

Principalele reglementări la nivel internațional ale dreptului la viața privată se regăsesc în :*Declarația Universală a Drepturilor Omului* din 1948-art. 12[13]; în *Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice* din 1966-art.17 [12]; La nivel European fundamental reglementările privind respectul vieții private se regăsește în *Convenția Europeană a Drepturilor Omului* din 1953-art.8 [11]; Iar la nivelul UE regăsim anumite reglementări în *Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene*-art.7 [10].

Raportul de muncă, prin conținutul său (drepturile și obligațiile părților) aduce până la o nuanță importantă și anume viața privată a salariatului.

O dificultate de împăcare a vieții private cu raportul de muncă constă în dezvoltarea fără precedent a tehnologiilor informaționale (IT) și de comunicare (CT) (internet, e-mail, rețele de socializare). Conform Constituției Republicii Moldova, articolul 28- Viața intimă, familială și privată; ; art. 32 consacră dreptul la libera imagine; art.30 prevede secretul corespondenței [1] . Legea Nr. 133, privind protecția datelor cu caracter personal- Scopul prezentei legi este asigurarea protecției drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, în special a dreptului la inviolabilitatea vieții intime, familiale și private.[6] Codul muncii art. 91 face referire la cerințele generale privind prelucrarea datelor personale ale salariatului și garanțiile referitoare la protecția lor[3];Art. 177 din Codul Penal al RM incriminează infracțiunea de „violare a vieții private”; Art. 178 incriminează infracțiunea de violarea a corespondenței.[2]

Cazul Bărbulecu contra României din 2017 face referire exacta la tematica cercetată și anume că: Reclamantul, Mihai Bărbulescu a fost prins că se folosește de contul lui privat Yahoo Messenger pentru a răspunde întrebărilor adresate de clienți. Ulterior acesta a aflat că au fost înregistrare anumite comunicări ce priveau chestiuni private, unele având un caracter intim de către angajatorul acestuia. [8,p.2-3]

Examinând cererea Marea Cameră a Curții Europene a Drepturilor Omului a decis că autoritățile naționale nu au protejat în mod corespunzător dreptul reclamantului la respectarea vieții sale private și a corespondenței sale și că, prin urmare, nu au asigurat un echilibru just între interesele aflate în joc, încălcând astfel prevederile art. 8 din Convenție. [8,p.2-3]

Un alt caz a fost – Cazul Halford contra Regatului Unit, unde Reclamanta Alison Halford a introdus o acțiune pentru discriminare. Ea a pretins că convorbirile ei telefonice fuseseră interceptate cu scopul de a obține informații, care puteau aduce anumite prejudicii ulterioare. Curtea Europeană a constatat că aceste lucruri au încălcat dreptul la viața privată prevăzut de art.8 al Convenției CEDO, deoarece apelurile efectuate de pe telefoanele din biroul doamnei au intrat în sfera de aplicare a vieții private. [8, p.2-3]

Monitorizarea telecomunicațiilor (e-mail, internet, telefon):în majoritatea statelor membre, ascultarea și înregistrarea telefoanelor sau a convorbirilor private, precum și violarea corespondenței private sunt

strict interzise și intră sub incidența prevederilor penale. Convorbirile sau mail-urile de natură privată (inclusiv cele dintre salariați) nu pot fi sub nici o formă ascultate/înregistrate sau citite, nici chiar atunci când au fost interzise în mod expres.

Analizând o parte din jurisprudența europeană în materia dreptului la viața privată a salariatului, se conturează concluzia că, în dependență de statutul angajatorului care prin acțiunile sale a adus atingere dreptului la viața privată a angajatului, se determină algoritmul de examinare a cauzei de către Curtea Europeană a Drepturilor Omului. Așadar, atunci când reclamantul invocă că o persoană juridică de drept privat a comis o imixtiune în viața sa privată, încălcând astfel prevederile art.8 din Convenție, Curtea va analiza cazul din perspectiva obligațiilor pozitive ale statului.

O propunere de lege ferenda ar fi adăugarea unui nou principiu în codul muncii, care ar suna în felul următor, principiul libertății salariatului în mediul digital, deoarece libertatea digitală a salariatului reprezintă o parte a conceptului de viață privată, constituind în principiu o libertate controlată în virtutea raportului de muncă cu caracter de subordonare.

În concluzie aș putea menționa că statul trebuie să asigure un cadru juridic care să reglementeze condițiile în care un angajator poate să adopte o politică de reglementare a supravegherii acelor aspecte care nu au caracter profesional, electronice sau de altă natură, ale angajaților acestuia la locul lor de muncă.

Cărți și publicații monografice:

1. Constituția Republicii Moldova, din 29-07-1994. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 78. Republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 467-479.
2. Cod penal al Republicii Moldova, din 18-04-2002. În Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr.72-74.
3. 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.
4. Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului în cauza Bărbulescu contra României https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_ROM.pdf, p.2-3

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#%7B%22itemid%3A%5B%5C%22%3A%5C%22%5D%7D>], p.1-2.
6. 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
7. Macovei Ttiana PROTECȚIA VIEȚII PRIVATE A SALARIATULUI LA LOCUL DE MUNCĂ, februarie 2022. p.(1-5) http://dspace.aap.gov.md/bitstream/handle/123456789/1206/Macovei_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Pîslaruc Maria, Evoluția dreptului la viață privată a salariatului prin prisma jurisprudenței CtEDO, februarie 2022.p(2-3) <https://juridicemoldova.md/8305/evolutia-dreptului-la-viata-privata-a-salariatului-prin-prisma-jurisprudentei-ctedo.html>
9. Sâmboan Cristina, VIAȚA PRIVATĂ A SALARIATULUI ÎN ERA DIGITALĂ, februarie 2022. p(1-10) file:///C:/Users/user/Downloads/SSRN-id2664971.pdf
10. CARTA DREPTURILOR FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE, din 2010.
11. Convenția Europeană a Drepturilor Omului, 1953.
12. Pactul internațional pentru drepturile civile și politice, 1976.
13. Declarația Universală a Drepturilor Omului, 1948.

Recomandat
Natalia MARKOVA,
magistru în drept, asistent universitar.