

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 asociate 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 monitorizării în timp și spațiu și mai ales limitarea accesului angajatorilor la informații concrete legate de aspecte precum conținutul adreselor web accesate, conținutul comunicărilor, localizarea în spațiu în afara orelor de program;
- Limitarea accesului la informația care rezultă în urma unei monitorizări și distrugerea acesteia de îndată ce nu mai este necesară pentru scopul avut în vedere;
- Asigurarea posibilității angajatului de a opta pentru deconectarea în anumite situații de la mijloacele de monitorizare (mai ales în cazul monitorizării autovehiculelor).

Astfel, implementarea oricărui sistem de supraveghere video, de monitorizare a corespondenței electronice, chiar și în termeni de flux și nu neapărat de conținut, precum și instalarea oricărui mijloc de monitorizare a autovehiculelor, dar mai ales implementarea oricărui mijloc automat de monitorizare a performanței profesionale a angajaților, va trebui revizuită cu atenție înainte de intrarea în vigoare a GDPR, întrucât sancțiunile ce pot fi aplicate de autoritatea competentă rivalizează îndeaproape cu cele aplicate de Consiliul Concurenței – până la 4% din cifra globală de afaceri sau 20 milioane euro, oricare din acestea este mai mare.

Cauza Barbulescu

Pe data de 5 septembrie 2017 s-a publicat hotărârea Marii Camere în Cauza Barbulescu contra României.

Aceasta decide, rasturnând decizia din iunie 2016 a Curții Europene a Drepturilor Omului („CEDO”), că în Cauza Barbulescu contra României, autoritățile statului român nu au asigurat respectarea dreptului la viața privată în contextul relațiilor de muncă a unui angajat care a fost concediat disciplinar pentru utilizarea internetului în interes personal în timpul de lucru, pe baza unor probe obținute de către angajator prin monitorizarea comunicațiilor electronice ale angajatului.

Context

Reluăm pe scurt contextul factual al Cauzei Barbulescu, pentru a urmări cu mai multă ușurință aspectele puse în vedere de Marea Camera în rasturnarea deciziei CEDO din iunie 2016:

- Dl. Barbulescu, în calitate sa de angajat pe un post de vânzări în cadrul unei entități private române, a fost instruit de aceasta din urmă să își creeze un cont de yahoo messenger pentru a comunica cu clienții angajatorului său;
- Dl. Barbulescu a folosit contul de yahoo messenger, atât pentru conversații profesionale, cât și private;
- Când angajatorul său a avut indicii că Dl. Barbulescu utilizează yahoo messenger preponderent în scopuri personale, în detrimentul activității sale profesionale, angajatorul a dispus monitorizarea contului de yahoo messenger și a obținut transcripturi de pe conversațiile desfășurate de Dl. Barbulescu pe o perioadă de aproximativ 5 zile;
- Înainte de acest incident, societatea circulase o notă internă atenționând angajații despre folosirea în interes personal a resurselor companiei, împotriva Regulamentului Intern, care interzicea în mod complet o astfel de folosire, specificând că o altă angajată a fost concediată în urma unui astfel de incident. Dl. Barbulescu luase la cunostință atât Regulamentul Intern, cât și nota internă;
- Când, pe baza monitorizării, angajatorul l-a confruntat pe Dl. Barbulescu în privința unei utilizări a internetului semnificativ mai ridicate față de utilizarea colegilor, Dl. Barbulescu a susținut că toate comunicările sale au un caracter profesional și a negat că ar folosi resursele companiei în 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.