

CZU: 342.721.73-057.16

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4012048>

EVOLUȚIA DREPTULUI SALARIATULUI LA VIAȚĂ PRIVATĂ PRIN PRISMA JURISPRUDENȚEI CtEDO

Maria PÎSLARUC

Universitatea de Stat din Moldova

Scopul propus în acest articol constă în analiza hotărârilor Curții Europene a Drepturilor Omului pentru a scoate în evidență un set de repere și limite în ceea ce privește viața privată a persoanei atunci când aceasta se află la locul de muncă. Păstrarea echilibrului dintre interesele angajatorului și cele ale salariatului este un efort continuu, pe care părțile trebuie să-l mențină pe toată durata raportului de muncă.

Având în vedere evoluția raporturilor sociale și juridice de muncă, cu certitudine se poate constata că salariatul își păstrează dreptul la viața privată atât atunci când se află la locul de muncă, cât și în afara acestuia; or, este de neimaginat ca acest drept să dispară cu desăvârșire atunci când angajatul exercită atribuțiile de muncă.

Pentru a asigura respectarea vieții private a persoanelor, statul poate avea obligații negative sau pozitive, expresia cărora se regăsește în actele normative naționale, în dependență de statutul subiecților implicați în raporturile juridice.

În acest context, cercetarea evoluției dreptului salariatului la viața privată are utilitate practică, care va contribui la evitarea unor abuzuri disproporționate fie din partea angajatorului, fie din partea salariatului.

Cuvinte-cheie: salariat, viață privată, angajator, jurisprudență, loc de muncă, domiciliu, monitorizare, interes legitim, mijloace electronice, supraveghere video, societate democratică.

THE EVOLUTION OF THE EMPLOYEE'S RIGHT TO THE PRIVATE LIFE ACCORDING TO THE ECHR JURISPRUDENCE

The purpose of this article is to analyze the decisions of European Court of Human Rights in order to point out a set of benchmarks and limitations on the person's private life when he/she is at workplace. Maintaining the balance between the interests of the employer and those of the employee is an ongoing effort, which the parties must keep throughout the duration of the employment relationship.

Considering the evolution of social and legal employment relationships, it can be seen that the employee retains the human right to private life when he or she is at work and outside the workplace, or it is unimaginable that this right would disappear completely when the employee carries out the duties of job.

In order to ensure respect for the privacy of persons, the State may have negative or positive obligations, the expression of which is found in the national normative acts, depending on the status of the subjects involved in legal relations.

In this context, the analysis of the evolution of the employee's right to privacy has practical utility, which will help to avoid disproportionate abuses either by employer or by employee.

Keywords: employee, private life, employer, jurisprudence, work place, home, monitoring, legitimate interest, electronic means, video surveillance, democratic society.

Introducere

Conceptul de viață privată este o noțiune general recunoscută și consacrată de zeci de ani în legislațiile statelor moderne, care are drept scop protecția persoanei contra implicațiilor din partea terților asupra spațiului personal. Cu trecerea timpului, tot mai des apare întrebarea referitor la dimensiunea valorică a acestui concept, având în vedere evoluția raporturilor juridice, procesul globalizării și digitalizării vieții cotidiene. Aspectul vieții private persistă în majoritatea spațiilor atât materiale, cât și informaționale, locul de muncă nefiind o excepție în acest sens. Definiția exactă a conceptului de viață privată a salariatului la locul de muncă cu stabilirea unor limite fixe ar fi o măsură prea restrictivă, considerent din care este mai oportun fixarea unor repere, care ar ajuta justițiabilul să determine dacă anumite acțiuni din partea angajatorului sau a persoanelor terțe pot fi considerate sau nu ingerință în viața privată a salariatului.

Prezenta analiză a jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului privind viața privată a salariaților scoate în lumină evoluția raționamentelor adoptate de către forul european la examinarea cauzelor particulare, pentru a vedea care sunt limitele „vieții private” în cadrul raporturilor de muncă.

Rezultate și discuții

Cercetarea evoluției conceptului de viață privată a salariatului vizează un șir de hotărâri ale CtEDO, în care a fost desfășurat conceptul de viață privată a persoanei în cadrul raporturilor de muncă.

Halford c. Regatului Unit (1997) [1]

Reclamanta, Alison Halford, lucra în serviciul de poliție. În anul 1983 doamna Halford a fost numită în funcția de șef adjunct al poliției din Merseyside, Regatul Unit. Reclamantei, care avea gradul cel mai înalt al unui ofițer de poliție de sex feminin din Regatul Unit, timp de șapte ani i s-a refuzat o promovare la gradul de Inspector general adjunct, de aceea reclamanta a introdus o acțiune pentru discriminare. În fața Curții naționale ea a pretins că fuseseră interceptate convorbirile sale telefonice cu scopul de a obține informații ce puteau fi folosite împotriva ei în timpul procedurii. În calitate de șef adjunct, doamna Halford a primit două telefoane, dintre care unul era de uz privat. Aceste telefoane făceau parte din rețeaua de telefonie internă a poliției Merseyside, un sistem de telecomunicații din afara rețelei publice, nefiind aplicate careva restricții în ceea ce privește utilizarea acestor telefoane și nu i s-a oferit niciun fel de instrucțiuni, cu excepția permisiunii pe care a solicitat-o și a primit-o de la conducător la scurt timp după ce a inițiat acțiunea în instanța națională – de a participa la acțiunile necesare pe dosar în timpul serviciului, inclusiv prin telefon. Reclamanta a susținut că apelurile efectuate de la domiciliu și de la telefoanele sale de birou au fost interceptate de către conducere în scopul obținerii informațiilor care au fost folosite împotriva ei, prezentând probe în acest sens.

Curtea Europeană a constatat că interceptările telefonului de serviciu al reclamantei au încălcat dreptul la viața privată prevăzut de art.8 al CEDO, deoarece apelurile efectuate de pe telefoanele din biroul doamnei Halford de la sediul poliției Merseyside au intrat în sfera de aplicare a noțiunilor „viață privată” și „corespondență” în sensul art.8 al CEDO. Nu exista dovada unui avertisment în privința dnei Halford, în calitate de utilizator al sistemului intern de telecomunicații operat la sediul poliției din Merseyside, că apelurile efectuate prin intermediul acestui sistem ar fi susceptibile de interceptare. Reclamanta a avut o așteptare rezonabilă de confidențialitate pentru astfel de apeluri, care au fost, de asemenea, consolidate de o serie de factori. În calitate de șef adjunct ea a avut dreptul de utilizare exclusivă a biroului ei unde se aflau două telefoane, dintre care unul a fost special desemnat pentru uz privat. Suplimentar, i s-ar fi oferit permisiunea de a utiliza telefoanele de birou pentru a participa la acțiunea depusă de reclamantă în instanța de judecată națională pe motiv de discriminare sexuală.

Curtea a constatat că au existat suficiente dovezi care justifică concluzia că a existat o probabilitate rezonabilă că apelurile făcute de doamna Halford de la biroul său să fie interceptate de poliția Merseyside cu scopul de a aduna materiale pentru apărarea în cauza intentată împotriva lor. La acel moment, legislația națională a Marii Britanii nu conține reglementări privind sistemele de comunicații interne operate de autoritățile publice, cum ar fi cel de la sediul poliției Merseyside, din care considerent ingerința în viața privată a reclamantei nu a fost „în conformitate cu legea” în sensul articolului 8 alin.2 al CEDO. În contextul măsurilor secrete de supraveghere sau interceptare a comunicațiilor de către autoritățile publice, dreptul intern trebuia să ofere o anumită protecție persoanei împotriva imixtiunii arbitrare. Dreptul intern trebuia să fie suficient de clar pentru a oferi cetățenilor o indicație adecvată cu privire la circumstanțele și condițiile în care autoritățile publice sunt abilitate să recurgă la astfel de măsuri secrete.

Copland c. Marii Britanii (2007) [2]

Petiționara Lynette Copland a fost angajată în anul 1991 la Colegiul Carmarthenshire, care era o organizație administrată de stat. În anul 1995 petiționara a devenit asistent personal al directorului Colegiului, iar de la sfârșitul anului 1995 i s-a solicitat să lucreze cu directorul adjunct principal. În decursul lunii iulie 1998, în timpul concediului anual, petiționara a vizitat un alt campus al Colegiului, directorul fiind bărbat. Ulterior, Copland a aflat că directorul adjunct principal la care ea lucra a contactat acel campus pentru a se interesa de vizita ei și a înțelege ca el sugerase existența unei relații necorespunzătoare dintre Copland și director. Pe perioada angajării, telefonul, corespondența electronică (e-mail) și traficul de internet al reclamantei au constituit subiectul monitorizării la solicitarea angajatorului ei. Conform susținerilor Guvernului, această monitorizare a fost realizată cu scopul de a se stabili dacă nu cumva petiționara obișnuia să utilizeze excesiv facilitățile oferite de către Colegiu în scopuri personale.

Guvernul UK a declarat că monitorizarea utilizării telefonului a constat în analiza facturilor telefonice emise pe contul Colegiului, unde erau menționate numerele telefonice apelate, datele, orele apelurilor, durata și costul acestora și că monitorizarea convorbirilor telefonice a avut loc într-un interval de câteva luni, iar petiționara a susținut în contradictoriu că traficul ei telefonic a fost monitorizat de-a lungul unei perioade de circa 18 luni. Guvernul a acceptat că utilizarea internetului de către petiționară a fost monitorizată, prin analiza timp de o lună a site-urilor vizitate, a orelor și datelor acestor vizite, precum și a duratei acestora.

În luna noiembrie 1999 petiționara a aflat că erau efectuate cercetări privitoare la utilizarea e-mail-ului la serviciu de către ea, atunci când fiica sa vitregă a fost contactată de către administrația Colegiului și chestionată despre e-mail-urile pe care ea le-a expediat către Colegiu. Petiționara s-a adresat în scris către angajator, pentru a întreba dacă a avut loc o investigație generală sau dacă erau investigate doar e-mail-urile ei. Angajatorul a informat petiționara că, în condițiile în care întregul trafic de e-mail-uri a fost înregistrat, departamentul de informații al Colegiului a investigat doar e-mail-urile acesteia, la solicitarea efectuată de superiorul ei. La acea dată Colegiul nu avea nicio politică în vigoare cu privire la monitorizarea utilizării telefoanelor, e-mail-urilor sau a internetului de către angajați.

Guvernului UK a admis că respectivul Colegiu era o instituție publică de ale cărei acțiuni era responsabil sub aspectul dispozițiilor prevăzute în Convenția europeană pentru drepturile omului. Curtea a considerat că în cauza *Copland c. UK* trebuie analizată obligația negativă a Statului de a se abține de la orice ingerință în viața privată și în secretul corespondenței reclamantei din punctul de vedere al dispozițiilor art.8 al Convenției. Conform jurisprudenței Curții, convorbirile telefonice efectuate de la locul de muncă se încadrează în noțiunile de „viață privată” și de „corespondență” în sensul dispozițiilor art.8 al Convenției. Drept urmare, și e-mail-urile expediate de la serviciu trebuie protejate în mod similar de dispozițiile art.8, precum și informațiile care pot fi obținute din monitorizarea utilizării personale a internetului la locul de muncă. Reclamanta nu a fost avertizată asupra faptului că propriile ei convorbiri pot fi subiectul unei monitorizări, astfel că ea a presupus în mod rezonabil faptul că i se respecta confidențialitatea convorbirilor efectuate prin telefonul ei de la serviciu. Curtea a precizat că utilizarea informațiilor referitoare la data și la durata conversațiilor telefonice și, în particular, numerele telefonice apelate pot cădea sub incidența dispozițiilor art.8 al CEDO, întrucât asemenea informații constituie „elemente integrale ale comunicațiilor efectuate prin intermediul telefonului”. Obținerea legală de către Colegiu a informațiilor nominalizate sub forma facturilor telefonice poate fi calificată ca ingerință în viața privată a salariatului. Curtea la fel a stabilit că este irelevant dacă datele deținute de către Colegiu nu au fost dezvaluite sau utilizate în defavoarea reclamantei în vreo acțiune disciplinară sau orice altă procedură.

În dreptul intern al statului trebuie să existe o măsură de protecție legală împotriva ingerințelor arbitrare ale autorităților publice în viața privată, deoarece lipsa unui control public generează riscul unui abuz de putere. Curtea a menționat că nu exclude împrejurarea că monitorizarea utilizării de către un angajator a telefonului, e-mail-ului sau a internetului la locul de muncă pot fi considerate ca „necesare într-o societate democratică” în anumite situații, în vederea îndeplinirii unui scop legitim. Totuși, având în vedere că, în perioada respectivă, în dreptul național englez nu existau reglementări referitoare la acțiuni de monitorizare, ingerința descrisă mai sus nu a fost calificată „în concordanță cu legea”, fapt care, privit în ansamblu cu alte circumstanțe, a determinat Curtea europeană să constate violarea art.8 al Convenției de către UK.

Kopke c. Germaniei (2007) [3]

Reclamanta, Karin Kopke, a fost angajată în calitate de casieră într-un supermarket din Germania. În anul 2002 angajatorul reclamantei a depistat că există unele nereguli în ceea ce privește conturile supermarketului, fapt pentru care reclamanta și un alt angajat au fost bănuși că ar fi manipulat conturile. Ca rezultat, angajatorul, cu ajutorul unei agenții de detectivi, a efectuat timp de 12 zile o supraveghere video sub acoperire a departamentului de băuturi al supermarketului. Camera a acoperit zona din spatele casieriei, inclusiv aparatul de casă, casierul și zona care înconjoară imediat casieria. Agenția de detectivi a făcut înregistrări video și a examinat datele obținute. Aceasta a întocmit un raport scris, fiind anexate mai multe fotografii din înregistrare, pe care le-a trimis angajatorului împreună cu două copii ale videoclipului (una referitoare la reclamantă și una referitoare la celălalt angajat monitorizat). În baza informației deținute, angajatorul a concediat reclamanta fără notificare pentru furt. Reclamanta a fost acuzată că a manipulat conturile din departamentul de băuturi al supermarketului și că a luat bani din aparatul de casă pe care îi ascunsese în haine. Reclamanta a contestat concedierea sa în instanțele judecătorești, însă acțiunea ei a fost respinsă la toate nivelurile jurisdicționale.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit că, deși scopul articolului 8 din Convenție este în esență menit să protejeze individul împotriva imixtiunilor arbitrare din partea autorităților publice, totuși pe lângă această obligație negativă a statului există și obligația pozitivă, care constă în adoptarea de măsuri menite să asigure respectarea vieții private chiar și în sfera relațiilor private dintre indivizi. Curtea a constatat că condițiile în care un angajator putea recurge la supravegherea video a unui angajat pentru a investiga o infracțiune de care era suspectat salariatul erau prevăzute de legislația federală germană, însă această reglementare a intrat în

vigoare abia în septembrie 2009 (reclamanta fusese monitorizată în anul 2002). Totuși, s-a stabilit că instanțele naționale corect au analizat proporționalitatea intereselor implicate, astfel încât un angajator a fost autorizat să stabilească supravegherea video a unui angajat la locul său de muncă, dacă exista o suspiciune prealabilă fundamentată în privința salariatului că a comis o infracțiune și dacă o asemenea supraveghere a fost total proporțională cu scopul investigării infracțiunii, chiar dacă expres aceste garanții au fost codificate mai târziu. La fel, este de precizat că măsura de supraveghere a fost limitată în timp (două săptămâni), fiind totodată restricționată la un spațiu limitat, care totuși nu este considerat deosebit de privat, dat fiind faptul că departamentul de băuturi era accesibil publicului. Datele vizuale obținute au fost prelucrate de un număr limitat de persoane, de agenția de detectivi și de membrii personalului angajatorului, fiind utilizate numai în scopul încetării relației de muncă cu reclamanta și în cadrul procedurii de judecată; respectiv, imixtiunea în viața privată a salariatei a fost limitată la ceea ce era necesar pentru atingerea scopurilor urmărite de angajator prin supravegherea video. În ceea ce privește echilibrul dintre cele două interese concurente, instanțele naționale corect au considerat că nu exista niciun alt mijloc la fel de eficient pentru a proteja dreptul de proprietate al angajatorului, care ar fi intervenit într-o măsură mai mică în dreptul salariatului la viața privată. Supravegherea video deschisă a salariatilor nu ar fi avut aceleași perspective de succes în descoperirea unui furt ascuns.

Curtea a constatat că acțiunile descrise ale angajatorului nu au încălcat art.8 din Convenție, deoarece autoritățile interne au reușit să ajungă la un echilibru echitabil, în marja lor de apreciere, între dreptul reclamantei la respectarea vieții sale private și interesul angajatorului pentru protecția dreptului de proprietate, dar a concluzionat spre final că interesele concurente ale părților ar putea să aibă o pondere diferită în viitor, ținând cont de evoluția tehnologiilor noi, din ce în ce mai sofisticate.

Ozpinar c. Turciei (2010) [4]

Domnișoara Arzu Özpinar a fost numită, în anul 1997, judecător. În anul 2002 a fost deschisă o anchetă disciplinară unde erau vizate mai multe persoane inclusiv reclamanta. În cadrul anchetei disciplinare, reclamantei i s-a cerut să răspundă la mai multe acuzații legate de viața sa privată, referitor la faptul că și-a schimbat domiciliul pentru care se știa că plătește chiria un avocat căsătorit, cu patru copii, că reclamanta pleca din instanță în mașina acestuia, că a luat cu el de două ori prânzul în birou. La fel, reclamanta trebuia să justifice relația apropiată cu un primar, cu un consilier local, cu un jandarm, cu un director de la ocolul silvic, dar și cu avocatul menționat anterior. În nota explicativă s-au solicitat explicații cu privire la cearta ce a avut loc între Özpinar cu mama sa în incinta Palatului de Justiție, precum și la machiajul strident și fusta scurtă pe care reclamanta le-a purtat în anumite zile la locul de muncă. În cadrul anchetei disciplinare au fost interogați aproximativ 40 de martori, cu privire la zvonurile legate de relațiile reclamantei în viața profesională și privată, ținută sa la lucru și în afara programului, respectarea orarului de lucru, vacanțele sale.

În pledoaria sa de apărare, domnișoara Özpinar a respins toate acuzațiile, iar după finalizarea anchetei disciplinare a fost prezentat raportul privind rezultatele anchetei, care stabilea că prin atitudinile și relațiile sale necorespunzătoare aceasta a adus atingere demnității și onoarei profesiei sale și a pierdut orice urmă de demnitate și considerație personală, nu a acordat respect profesiei sale, purtând un machiaj strident și ținute necorespunzătoare, a dat de înțeles că lăsa sentimentele personale să intervină în activitatea sa profesională și că avea obiceiul să întârzie nemotivat la lucru, să plece mai devreme și să lipsească cu numeroase ocazii. Drept urmare a celor întâmplate, Consiliul Superior al Magistraturii din Turcia a decis revocarea reclamantei din funcția de judecător, respingând toate contestațiile ulterioare ale acesteia.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că „viața privată” este o noțiune largă care nu se cuprinde printr-o definiție exhaustivă, iar art.8 al Convenției protejează dreptul la dezvoltare personală fie sub forma evoluției personale, fie sub forma autonomiei personale, care reflectă un principiu important în interpretarea garanțiilor art.8 al CEDO. Fiecare are dreptul să trăiască în particular, departe de atenția nedorită, dar, pe de altă parte, ar fi prea restrictiv ca noțiunea de „viață privată” să se limiteze la „un cerc intim” în care fiecare individ poate să-și organizeze viața personală după bunul său plac și să îndepărteze întru totul lumea exterioară din acest cerc. Articolul 8 garantează astfel „viața privată” în sensul larg al expresiei, prin care se înțelege dreptul de a avea o „viață socială privată”, adică posibilitatea individului de a-și dezvolta identitatea socială. În speță, reclamanta nu a fost revocată numai din motive profesionale, ci erau vizate atât acțiunile și relațiile sale din viața profesională, cât și cele din viața privată. În jurisprudența instituțiilor aplicante ale Convenției este admis că dreptul unei persoane de a-și proteja reputația intră sub incidența articolului 8, în calitate de element al dreptului de respectare a vieții private. Curtea a fost de părere că ancheta referitoare la viața

profesională și privată a reclamantei, în cursul căreia martorii au fost interogați cu privire la diverse aspecte ale vieții reclamantei, precum și revocarea administrativă care a rezultat, pot fi considerate ingerințe în dreptul acesteia la respectarea vieții private. Pentru a stabili dacă ingerința a fost sau nu justificată, Curtea a examinat situația din punctul de vedere al „necesității într-o societate democratică” pentru a atinge un scop legitim dacă răspunde la o nevoie socială imperioasă și, în particular, dacă rămâne direct proporțională cu scopul urmărit. Așadar, statutul de magistrat nu a privat reclamanta de protecția pe care i-o oferă art.8 al Convenției. La fel, Curtea a notat faptul că îndatoririle de ordin deontologic ale unui magistrat pot influența viața privată, în cazul în care magistratul, prin comportamentul său (chiar din viața privată) aduce atingere imaginii sau reputației instituției judiciare. În chestiunile legate de viața privată a unui funcționar, acesta trebuie să fie capabil să prevadă, într-o anumită măsură, consecințele acțiunilor sale din particular și, după caz, să beneficieze de garanții adecvate. Totuși, ancheta condusă pe plan intern nu a probat solid acuzațiile aduse, iar numeroase activități care au fost analizate la nivel intern nu aveau nicio legătură relevantă cu activitățile profesionale ale reclamantei. Orice magistrat care face obiectul unei măsuri de revocare din funcție, întemeiate pe motive legate de acțiunile sale din viața privată și de familie, nu trebuie să fie privat de garanții împotriva caracterului arbitrar. Acesta trebuie în special să aibă posibilitatea de a cere controlul măsurii în litigiu de către un organ independent și imparțial, competent să analizeze toate problemele pertinente de fapt și de drept, pentru a se pronunța cu privire la legalitatea măsurii și să sancționeze un eventual abuz al autorităților. În fața acestui organ de control persoana în cauză trebuie să beneficieze de o procedură contradictorie pentru a-și putea prezenta punctul de vedere și a contesta argumentele autorităților. Prin urmare, Curtea a concluzionat că atingerea adusă vieții private a reclamantei nu a fost direct proporțională cu scopul legitim urmărit, deoarece reclamanta nu a beneficiat de gradul minim de protecție împotriva caracterului arbitrar, fapt ce a dus la încălcarea de către statul turc a art.8 al Convenției Europene a Drepturilor Omului.

Bărbulescu c. României (2017) [5]

Reclamantul, Mihai Bărbulescu, a fost angajat la o societate comercială română de drept privat ca inginer de vânzări. La cererea angajatorului său, acesta a creat un cont de mesagerie instantanee Yahoo Messenger, pentru a răspunde întrebărilor adresate de clienți. Acesta avea deja alt cont personal de Yahoo Messenger. Regulamentul intern al angajatorului, care a fost adus la cunoștința reclamantului, interzicea utilizarea de către angajați a resurselor angajatorului, manifestată prin folosirea calculatoarelor, copiatoarelor, telefoanelor, telexului sau faxului în interese personale. Totodată, regulamentul nu conținea nicio mențiune privind posibilitatea angajatorului de a monitoriza comunicările angajaților săi. În anul 2007 angajatorul a înregistrat în timp real comunicările reclamantului de pe Yahoo Messenger. Ulterior, reclamantul a fost convocat de angajatorul său și informat cu privire la monitorizarea comunicărilor sale prin Yahoo Messenger, precum și asupra faptului că o serie de elemente indicau că acesta utilizase internetul în scopuri personale, contrar regulamentului intern. După ce reclamantul a negat cele invocate de către angajator, ultimul a prezentat 45 de pagini cu transcrierea comunicărilor pe care reclamantul le efectuase cu fratele său și cu logodnica sa în perioada în care acesta fusese supravegheat. Aceste comunicări priveau chestiuni private, unele având un caracter intim. Transcrierea includea și cinci mesaje schimbate de reclamant cu logodnica sa prin utilizarea contului personal de Yahoo Messenger; aceste mesaje nu conțineau informații de natură intimă. După cele descrise, în luna august 2007 angajatorul a încetat contractul de muncă al reclamantului. Reclamantul a contestat măsura concedierii în instanțele naționale, însă acțiunea a fost respinsă ca neîntemeiată.

Examinând cererea Curtea europeană a constatat că, deși reclamantul fusese într-adevăr informat cu privire la interdicția de a utiliza internetul în scopuri personale, impusă prin regulamentul intern, totuși instrucțiunile unui angajator nu pot să reducă la zero exercitarea dreptului la viața privată socială la locul de muncă. Respectarea vieții private și a confidențialității comunicărilor se impune în continuare, chiar dacă acestea pot fi limitate în măsura în care este necesar. Monitorizarea comunicărilor reclamantului de către angajator și consultarea de către acesta din urmă a conținutului lor, în vederea justificării concedierii persoanei în cauză, nu se consideră o „ingerință” din partea unei autorități publice, deoarece măsura enunțată a fost luată de către o persoană juridică de drept privat. Cu toate acestea, Curtea a observat că măsura adoptată de către angajator a fost confirmată de instanțele naționale, considerent din care cererea reclamantului Bărbulescu a fost examinată din perspectiva obligațiilor pozitive ale statului. Statul român avea obligația să adopte un cadru normativ destinat să protejeze dreptul reclamantului la respectarea vieții sale private și a corespondenței sale în contextul relațiilor sale profesionale cu un angajator privat. Proporționalitatea și garanțiile procedurale

împotriva arbitrarului sunt elemente esențiale [6]. În acest context, la examinarea cauzelor legate de ingerința în viața privată a salariaților autoritățile naționale trebuie să țină seama de un șir de factori: 1) Informarea angajatului asupra posibilității angajatorului de a adopta măsuri de monitorizare a corespondenței și a celorlalte comunicări ale sale și punerea în aplicare a unor astfel de măsuri. Pentru ca măsurile să poată fi considerate conforme cu cerințele art.8 din Convenție, avertizarea trebuie, în principiu, să fie clară în ceea ce privește natura monitorizării și prealabilă punerii în aplicare a acesteia. 2) Amploarea monitorizării efectuate de angajator și gradul de intruziune în viața privată a angajatului. Important e să se facă distincție între monitorizarea fluxului comunicărilor și cea a conținutului acestora. În plus, trebuie luat în considerare dacă au fost monitorizate toate comunicările sau doar o parte din acestea și dacă monitorizarea a fost sau nu limitată în timp, precum și numărul persoanelor care au avut acces la rezultatele ei. Același lucru este valabil și pentru limitele spațiale ale monitorizării. 3) Invocarea de către angajator a unor motive legitime serioase pentru a justifica monitorizarea comunicărilor și accesul la conținutul lor efectiv. 4) Posibilitatea instituirii unui sistem de monitorizare bazat pe mijloace și măsuri mai puțin intruzive decât accesul direct la conținutul comunicărilor angajatului, în funcție de circumstanțele specifice fiecărei cauze. 5) Consecințele monitorizării pentru angajat. Acest factor se referă la modul în care angajatorul a utilizat rezultatele măsurii de monitorizare. 6) Oferirea angajatului a unor garanții corespunzătoare, în special atunci când măsurile de monitorizare ale angajatorului au avut un caracter intruziv. Garanțiile menționate trebuie să permită împiedicarea accesului angajatorului la conținutul efectiv al comunicărilor în cauză, atunci când angajatul nu a fost informat în prealabil cu privire la o astfel de posibilitate [7].

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a stabilit că instanțele naționale din România nu au examinat dacă M.Bărbulescu fusese avertizat în prealabil cu privire la posibilitatea angajatorului de a pune în aplicare măsuri de monitorizare, precum și cu privire la amploarea și natura acestor măsuri. Standardele internaționale și europene impun ca informarea să fie comunicată persoanei în cauză înainte ca aceasta să facă obiectul unei monitorizări. Referitor la existența motivelor legitime, deși angajatorul a justificat necesitatea monitorizării prin faptul că acțiunile salariatului puteau aduce atingere sistemelor informatice ale întreprinderii, ceea ce putea duce la răspunderea întreprinderii în cazul unei activități ilicite în spațiul virtual, precum și pentru a se evita dezvăluirea secretelor comerciale ale acesteia, Curtea totuși a menționat că aceste exemple pot fi considerate doar indicații teoretice, deoarece reclamantului nu i s-a imputat concret că a expus întreprinderea vreunui dintre aceste riscuri. De asemenea, instanțele naționale nu au examinat suficient dacă obiectivul urmărit de către angajator ar fi putut fi atins prin metode mai puțin intruzive decât accesul la conținutul efectiv al comunicărilor reclamantului. Suplimentar, nu s-a analizat gravitatea consecințelor măsurii de monitorizare și a procedurii disciplinare ulterioare. În această privință, Curtea a observat că reclamantul făcuse obiectul celei mai severe măsuri disciplinare posibile, și anume – concedierea.

În această ordine de idei, 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 al Convenției.

Libert c. Franței (2018) [8]

Reclamantul, Eric Libert, era angajat la Societatea Națională a Căilor Ferate, ocupând funcția de director-adjunct al Brigăzii de supraveghere a Regiunii Amiens. În anul 2007 reclamantul s-a plâns superiorilor săi pe comportamentul unuia dintre subordonați, care ar fi adoptat un limbaj ofensator față de un coleg. Ulterior persoana în cauză a depus o plângere împotriva reclamantului, care a determinat declanșarea unei acțiuni penale pentru denunțare calomnioasă, reclamantul fiind suspendat din funcție. Având în vedere că după câteva luni mai târziu, conform procedurii, dosarul nu a fost trimis în judecată, reclamantul a comunicat superiorilor dorința de a fi reintegrat în funcția deținută până la suspendare. În ziua reintegrării în funcție, reclamantul a constatat că îi fusese confiscat calculatorul de serviciu. Convocat de superiorii săi ierarhici, a fost informat că hard disk-ul acestui calculator fusese analizat și se constataseră „confirmări ale schimbării adresei redactate în antetul Brigăzii din Lille în beneficiul unor terți”, precum și numeroase fișiere conținând imagini și filme cu caracter pornografic. Persoana care l-a înlocuit pe reclamant în perioada suspendării din funcție a găsit în calculatorul acestuia „documente care i-au atras atenția” și a avertizat superiorii. În explicații, reclamantul a precizat că în 2006, ca urmare a unor probleme întâmpinate în cazul calculatorului personal, a transferat conținutul uneia dintre cheile sale USB pe calculatorul de serviciu, iar fișierele cu caracter pornografic îi

fuseseră trimise de persoane necunoscute, prin intermediul rețelei Intranet SNCF. În urma procedurii disciplinare, conducerea SNCF a decis încetarea raporturilor de muncă cu E.Libert, pe motiv de încălcare a codului deontologic care prescria obligația unui comportament exemplar conexe funcției pe care o ocupă. Adresându-se instanțelor naționale franceze în vederea restabilirii în funcție, ultimele au respins acțiunea reclamantului, motivând că fișierele create de salariat cu ajutorul instrumentului informatic pus la dispoziție de angajator în scopul desfășurării activității sale sunt prezumate a avea caracter profesional, astfel încât angajatorul are dreptul de a le deschide în absența angajatului, cu excepția cazului în care sunt identificate ca fiind personale. Denumirea dată hard disk-ului în sine nu poate conferi un caracter personal integralității datelor pe care le conține, iar faptul că salariatul a stocat 1 562 de fișiere cu caracter pornografic și a utilizat, de asemenea, calculatorul de serviciu pentru a întocmi certificate false relevă utilizare abuzivă și contrară normelor în vigoare în cadrul SNCF, constituind o neîndeplinire a obligațiilor sale contractuale.

Deși guvernul francez a susținut în fața Curții Europene a Drepturilor Omului că SNCF nu este o „autoritate publică”, în sensul paragrafului al doilea al art.8 al Convenției, deoarece exercită o activitate „cu caracter industrial și comercial, iar personalul său intră sub incidența dreptului privat”, Curtea a stabilit totuși că SNCF este o persoană juridică de drept public, aflată sub autoritatea statului, a cărei conducere este numită de stat, care asigură un serviciu public, care deține un monopol și care beneficiază de o garanție implicită din partea statului. Curtea a reiterat că orice ingerință în viața privată trebuie să fie prevăzută de lege, ceea ce înseamnă că dreptul intern trebuie să ofere o anumită protecție împotriva atingerilor arbitrare aduse de autoritatea publică drepturilor persoanei. În urma analizei dreptului intern francez, s-a constatat că la momentul producerii faptelor dreptul pozitiv prevedea posibilitatea angajatorului de a deschide fișierele de pe calculatorul de serviciu al unui angajat, deoarece dosarele și fișierele create de un salariat prin instrumentele informatice puse la dispoziția lui de către angajator pentru a-și desfășura activitatea erau prezumate a avea caracter profesional, cu excepția cazului în care angajatul le-ar fi identificat ca fiind personale. Curtea a admis că amestecul denunțat de reclamant a avut un temei legal și că dreptul pozitiv preciza suficient de clar în ce împrejurări și în ce condiții era permisă o astfel de măsură pentru a se putea considera că era „prevăzută de lege”. Forul european a admis argumentul guvernului francez că ingerința urmărea să garanteze protecția drepturilor angajatorului, care poate, în mod legitim, să se asigure că angajații utilizează echipamentele informatice, pe care le pune la dispoziția acestora pentru a-și exercita atribuțiile în conformitate cu obligațiile lor contractuale și legislația aplicabilă. Un alt aspect important se referă la necesitatea imixtiunii într-o societate democratică. Astfel, noțiunea de necesitate implică o ingerință întemeiată pe o nevoie socială imperioasă și, în special, proporțională cu scopul legitim urmărit. Curtea a constatat că dreptul pozitiv francez conține reglementări care vizează protecția vieții private, care prevăd că, deși angajatorul poate deschide fișierele profesionale care se află pe hard disk-ul calculatoarelor, pe care acesta le pune la dispoziția angajaților săi în exercitarea funcțiilor lor, acesta nu poate, „exceptând un risc sau eveniment special”, să deschidă pe ascuns fișierele identificate ca fiind personale. Deschiderea fișierelor personale ale angajatului poate avea loc în prezența angajatului căruia îi aparțin sau după ce acesta a fost informat în mod corespunzător. În speță, fotografiile și materialele video pornografice erau incluse într-un fișier denumit „Glume” conținut pe un hard disk denumit „D:/date personale”, care servește, de regulă, stocării de către funcționari a documentelor profesionale. Pe parcursul examinării litigiului s-a ajuns la concluzia că un salariat nu poate „utiliza în întregime un hard disk, menit să înregistreze date profesionale, pentru uz privat” și că „în orice caz, termenul generic «date personale» putea să se refere la dosare profesionale tratate personal de angajat și, așadar, nu desemna, în mod explicit elemente legate de viața sa privată”. Termenul „glume” nu conferă neapărat fișierului astfel denumit un caracter privat, dat fiind faptul că această denumire se putea referi la transferuri între colegii de muncă sau de documente profesionale. Cu atât mai mult că în Cartea utilizatorului SNCF era prevăzut că „informațiile cu caracter privat trebuie să fie identificate în mod clar ca atare (opțiunea «privat» în criteriile outlook)” și că același lucru este valabil pentru mediile care primesc aceste informații. Prin urmare, decizia angajatorului de a înceta raporturile de muncă cu reclamantului nu era disproporționată, deoarece reclamantul a încălcat Codul de etică al SNCF și reglementările interne, care prevăd că funcționarii trebuie să utilizeze mijloacele informatice puse la dispoziție exclusiv în scopuri profesionale, o utilizare punctuală în scopuri private fiind doar tolerată, iar faptele reclamantului erau cu atât mai grave cu cât calitatea sa de funcționar însărcinat cu supravegherea generală ar fi trebuit să-l determine să aibă un comportament exemplar.

În contextul celor enunțate *supra*, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a constatat că nu a avut loc violarea dreptului la viața privată a salariatului prin prisma art.8 al Convenției.

Concluzii

Analizând o parte din jurisprudența europeană în materia privind dreptul salariatului la viața privată, se conturează concluzia că, în dependență de statutul angajatorului care prin acțiunile sale a adus atingere dreptului angajatului la viața privată, 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 al Convenției, Curtea va analiza cazul din perspectiva obligațiilor pozitive ale statului (*Bărbulescu c. României, Kopke c. Germaniei*). Faptul descris mai sus presupune că statul trebuie să asigure respectarea vieții private în cadrul raporturilor dintre indivizi, prin instituirea unui cadru normativ care să țină seama de diferitele interese ce trebuie să fie protejate într-un anumit context [7]. 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 [8]. Totodată, instanțele naționale trebuie să se asigure că punerea în aplicare de către un angajator a unor măsuri de monitorizare a corespondenței și a altor comunicări, indiferent de sfera de aplicare și durata acestora, este însoțită de garanții adecvate și suficiente împotriva abuzurilor. În altă ordine de idei, prin prisma art.8 al Convenției, cauzele de imixtiune în viața privată a salariatului de către un angajator din domeniul public urmează a fi examinate din perspectiva obligației negative a statului, ceea ce înseamnă că statul, prin intermediul instituțiilor sale, trebuie să se abțină de la orice acțiuni care pot încălca dreptul persoanei la viața privată (*Halford c. Regatului Unit, Copland c. Marii Britanii, Ozpinar c. Turciei, Libert c. Franței*). Justificarea unei ingerințe în viața privată a salariatului va avea loc doar atunci când vor fi respectate anumite condiții. Prin urmare, la examinarea cauzelor care vizează viața privată a angajaților, statul și instanțele de judecată naționale trebuie să țină cont de următoarele aspecte: 1) oferirea salariatului a garanțiilor și a instrumentelor de a se apăra împotriva acțiunilor arbitrare; 2) ingerința în viața privată trebuie să fie prevăzută de lege; 3) imixtiunea urmărește un scop legitim; 4) ingerința este necesară într-o societate democratică; 5) informarea salariatului asupra posibilității angajatorului de a adopta măsuri de monitorizare, precum și cu privire la punerea în aplicare a unor astfel de măsuri; 5) evaluarea amplexului monitorizării efectuate de către angajator și gradul de intruziune în viața privată a angajatului; 6) existența motivelor legitime din partea angajatorului pentru a monitoriza acțiunile salariatului; 7) posibilitatea instituirii unui sistem de monitorizare bazat pe mijloace și măsuri mai puțin intruzive; 8) consecințele monitorizării pentru salariat. Incontestabil, salariații au dreptul la viața privată și la corespondență la locul de muncă, bazându-se pe „o așteptare rezonabilă de confidențialitate”, de aceea angajatorul trebuie să se asigure că a „înlăturat” așteptarea salariatului într-un mod explicit și clar înainte de a întreprinde careva acțiuni ce pot avea implicații asupra vieții private a angajatului [9]. Viața privată în contextul activității profesionale constituie un aspect delicat, care, în dependență de sfera de activitate a persoanelor, poate avea consecințe diferite (concediere, defaimare publică etc.), considerent din care menținerea aceluși echilibru între interese opuse trebuie să fie o preocupare atât a salariatului, cât și a angajatorului [10].

Referințe:

- Hotărârea Curții Europene Pentru Drepturile Omului din 25.06.1997 în cazul *Halford v. United Kingdom*. [Accesat: 03.01.2020] Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-58039%22%7D>
- Hotărârea Curții Europene Pentru Drepturile Omului din 03.07.2007 în cazul *Copland v. The United Kingdom*. [Accesat: 03.01.2020] Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-79996%22%7D>
- Hotărârea Curții Europene Pentru Drepturile Omului din 05.10.2010 în cazul *Kopke v. Germany*. [Accesat: 28.12.2019] Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-101536%22%7D>
- Hotărârea Curții Europene Pentru Drepturile Omului din 19.10.2010 în cazul *Ozpinar v. Turkey*. [Accesat: 05.01.2020] Disponibil: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-123481%22%7D>
- Hotărârea Curții Europene Pentru Drepturile Omului din 05.09.2017 în cazul *Bărbulescu împotriva României*. [Accesat: 14.12.2019] Disponibil: [https://www.csm1909.ro/321/5245/Cauza--B%C4%83rbulescu-%C3%AEmpotriva-Rom%C3%A2niei-\(nr.-61496-08\)-%E2%80%93-Hot%C4%83r%C3%A2rea-din-5-septembrie-2017;](https://www.csm1909.ro/321/5245/Cauza--B%C4%83rbulescu-%C3%AEmpotriva-Rom%C3%A2niei-(nr.-61496-08)-%E2%80%93-Hot%C4%83r%C3%A2rea-din-5-septembrie-2017;)
- Hotărârea Curții Europene Pentru Drepturile Omului din 02.07.2018 în cazul *Libert împotriva Franței*. [Accesat: 23.12.2019] Disponibil: <http://ier.gov.ro/wp-content/uploads/2018/12/Libert-impotriva-Franței.pdf>
- Private life at work: how far can an employee's right to privacy restrict your ability to investigate suspected misconduct at work? Ed Livingstone ©05.01.2018. [Accesat: 05.01.2020] Disponibil: <https://www.hrlaw.co.uk/site/infobank/infobankarticle/private-life-at-work-privacy-investigate-suspected-misconduct>

8. Technology, social media and the private life of employees. Geoff Baldwin ©15.01.2018. [Accesat: 05.01.2020]
Disponibil: <https://www.mybusiness.com.au/technology/3831-technology-social-media-and-the-private-life-of-employees>

Date despre autor:

Maria PISLARUC, doctorandă, Școala doctorală *Științe Juridice*, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: masha.pystraruc@gmail.com

ORCID: 0000-0003-1191-1232

Prezentat la 30.03.2020