

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62
(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

NEWSLETTER Nr.16/2019

CEDO: CONVERSAȚIILE ONLINE ALE SALARIAȚILOR POT FI FOLOSITE ÎN CERCETAREA DISCIPLINARĂ, ÎN VEDEREA CONCEDIERII.

Recent, Curtea Europeană a Drepturilor Omului (CEDO) a respins o plângere care viza concedierea unui angajat în urma folosirii unor probe privind conversațiile salariatului respectiv.

Comunicațiile în cauză se încadrau în conceptul de „comunicații la locul de muncă” și s-a pus problema dacă anumite utilizări ale lor ar putea viza dreptul la viață privată și chiar încălcarea acestuia. Concret, Curtea a arătat (din nou) că există cazuri când monitorizarea conversațiilor la locul de muncă și folosirea lor în cadrul anumitor proceduri este permisă.

CEDO a respins o plângere recentă făcută de un angajat concediat pentru hărțuire, în condițiile în care concedierea s-a făcut folosind unele probe privind conversațiile acestuia prin e-mail și prin aplicația de mesagerie instantă WhatsApp, precum și pe baza unor poze găsite în telefonul salariatului respectiv. Probele respective au fost folosite în cadrul unei proceduri disciplinare, care a fost confirmată ulterior de instanțele naționale.

Practic, salariatul a susținut că folosirea acelor comunicații și poze pentru concediere îi încalcă acestuia dreptul la viață privată. Deși CEDO a confirmat că, într-o astfel de situație, dreptul la viață privată e aplicabil, pentru a se reține o încălcare a acestui drept este necesară luarea în considerare a **așteptărilor rezonabile pe care le are persoana vizată de a nu îi fi vizată viață privată** (cu alte cuvinte, de a nu exista o ingerință în dreptul acelei persoane la viață privată).

În cazul care a fost analizat de instanța europeană, mai multe elemente au dus la concluzia că angajatul **nu se putea aștepta să îi fie respectată confidențialitatea comunicațiilor respective**. În primul rând, angajatul fusese informat, în urmă cu câțiva ani, că angajatorul i-a considerat comportamentul (hărțuitor) nepotrivit la locul de muncă.

De asemenea, fusese începută o investigație penală cu privire la acuzațiile de hărțuire. Astfel, era rezonabil pentru salariat să se aștepte că va fi cercetat disciplinar la locul de muncă, folosindu-se pentru concediere exact acele comunicații care, pe de o parte, țineau de viața privată, dar, pe de alta, demonstrau comportamentul necorespunzător din perspectiva angajatorului.

Astfel, la fel ca în multe alte cazuri în care dreptul la viață privată este aplicabil, CEDO s-a uitat, în concret, la interesele în cauză, precum și la așteptările pe care le-ar avea angajatul de a îi fi respectată confidențialitatea comunicațiilor.

În acest context, trebuie menționat că România a fost vizată de o cauză (soldată cu o condamnare la CEDO) unde erau implicate chestiuni care țin de confidențialitatea comunicațiilor la locul de muncă.

E vorba de **cauza Bărbulescu contra României**. Acolo (la fel ca în cauza amintită mai sus), CEDO a stabilit că **monitorizarea este posibilă, însă doar cu respectarea unui just echilibru** între dreptul la viață privată și interesele angajatorului.

Diferența esențială între cele două cauze este exact faptul că, în prima, salariatul se putea aștepta la faptul că acele comunicații vor fi folosite, ulterior, într-o cercetare disciplinară, în timp ce, în cauza Bărbulescu, esențial pentru condamnare, printre altele, a fost și faptul că **angajatorul nu și-a informat salariații cu privire la măsura de monitorizare**.

SERVIZI ASSOCIATI Srl

Sediul Social:

Str. Timis, Nr.81A, Giroc, Jud. Timis (Romania)

Office:

Strada Gheorghe Lazar, Nr. 24, et. 11, ap. 62
(Fructus Plaza) Timisoara, Jud. Timis (Romania)



SERVIZI ASSOCIATI S.R.L.

Exemple privind monitorizarea justificată a salariilor:

1. Încălcarea drepturilor de proprietate intelectuală ar putea justifica monitorizarea conturilor de e-mail ale angajaților.

Pe site-ul Thomson Reuters Practical Law, a apărut un **ghid cu privire la folosirea mail-urilor de servicii** (care conține informații inclusiv cu privire la monitorizarea mail-urilor angajaților).

Acolo, apare și exemplul posibilității încălcării drepturilor de autor de către angajații care trimit mail-uri. De exemplu, aceștia pot prelua conținut protejat și să îl trimită, fără permisiunea titularului dreptului de autor și fără să recunoască originea textului.

Acest exemplu, în schimb, ar putea fi înțeles mai bine prin referire la hotărârea CEDO la care am făcut referire mai sus. La fel ca acolo, și aici s-ar putea să fie nevoie ca angajatul să se aștepte să fie urmărit (de exemplu, dacă există suspiciuni cu privire la faptul că în mail-urile în cauză ar exista conținut care încalcă drepturi de proprietate intelectuală).

2. Situația în care angajatul este bolnav și e-mail-ul său reprezintă singura modalitate de a accesa ceva ce ține de un anumit proiect.

Într-un astfel de caz, totuși, este important de reținut că trebuie îndeplinite condițiile de bază pentru monitorizare. De exemplu, **trebuie să existe o formă de informare prealabilă explicită**.

De asemenea, nu este suficient să existe scopul finalizării proiectului. Angajatorul va trebui să demonstreze faptul că aceasta era singura măsură aptă să atingă scopul și că modalități mai puțin intruzive nu existau. Un caz în care s-ar putea discuta de necesitate, eventual, ar fi situația când accesarea mail-ului este limitată la anumite dispozitive, la care angajatul bolnav nu are acces. Dar chiar și într-o asemenea situație ar putea apărea întrebarea dacă documentele în cauză nu ar fi trebuit stocate și pe alte dispozitive, pentru a se evita nevoia de accesare a email-ului.

3. Al treilea exemplu ar fi legat de interesul legitim al angajatorului de a proteja datele personale prelucrate și, astfel, de a fi în acord cu GDPR.

Acest exemplu poate fi găsit în cadrul *Avizului Comitetului European pentru Protecția Datelor nr. 2/2017 privind prelucrarea datelor la locul de muncă*.

În concret, în aviz este menționat faptul că angajatorul ar putea implementa măsuri automate prin care ar monitoriza mail-urile trimise, pentru a verifica dacă vreunul din ele ar putea divulga, în mod neautorizat, date personale.

Un astfel de instrument ar conduce la investigații suplimentare. În același timp, se recomandă luarea măsurilor pentru ca angajatorul să se asigure că ceea ce s-a implementat nu limitează nejustificat dreptul la viață privată al angajatului. O astfel de măsură de precauție ar fi o avertizare transmisă utilizatorului contului de mail, înainte de transmiterea mail-ului, că ceea ce dorește să trimită ar putea implica o prelucrare neautorizată a datelor personale. Astfel, angajatul ar ști că există riscul, dacă mail-ul e trimis, să fie făcută o investigație care să implice monitorizarea comunicațiilor electronice ale acestuia.

Sursa: www.avocatnet.ro

Rămânem la dispoziție pentru orice clarificări suplimentare.

Dumitru Olăeriu – consilier juridic - Servizi Associati srl

Tel: 0722287926.