

VERIFICAREA CORESPONDENȚEI LA LOCUL DE MUNCĂ DE CĂTRE ANGAJATOR, VIOLARE A VIETII PRIVATE A PERSOANEI

Drd. Ileana-Denisa ȘTIRBULESCU

Abstract:

Violation of people's privacy has always been a hotly debated issue at the European Court of Human Rights, especially in terms of people's correspondence. The latter has a great resonance in the online environment, given the evolution of technology around the world and the many applications that have emerged, just to facilitate remote communication between two more people.

With the development of the digital space, companies have begun to implement various working methods and means that they make available to employees / employees within the company, in order to facilitate communication and workforce. Thus, the realization of e-mail addresses for profit are among the first things offered at the beginning of the job, but also the signing of a contract and Regulation that provide some of the most important and pointed aspects related to how e-mail addresses will work. mail, what you have or do not have the right to use, own or do inside the company.

Keywords: *employer, correspondence, privacy, e-mail, rights.*

De ce am ales acest subiect

De cele mai multe ori, omul este nevoit să își răspundă la anumite nevoie și să ia atitudine și anumite măsuri pentru a putea să și le satisfacă. Statul este cel care se află în imediata apropiere a cetățeanului, gata să îi ofere toate resursele materiale, sociale, educaționale pe care acesta le solicită sau nu cu scopul de a conviețui cu ceilalți într-un stat de drept și democratic. Faptul că societatea este mult mai numeroasă și s-a modernizat, prin descoperirea și redescoperirea unor noi tehnici în diferite domenii de specializare, ne arată că începutul secolului în care trăim este pe drumul cel bun, acela al reinventării.

Alegerea acestei teme este dată tocmai de acest drum constant al modernizării la care sunt supuse toate statele lumii, inclusiv România (chiar dacă dezvoltarea acesteia se realizează într-un ritm nu tocmai alert), și care ne face să ne gândim pe mai departe, la ce am putea să devenim pe viitor. Tehnologizarea a început odată cu apariția telefoanelor, calculatoarelor și a diferitelor gadget-uri, dar aspectul cel

mai important al acesteia va fi întotdeauna apariția Internetului. Apariția Internetului reprezintă începutul erei modernizării și posibilitatea ca întreaga omenire să poată comunica într-un mod mult mai facil decât o făceau în mod obișnuit (înainte, dar și acum, oamenii comunicau prin scrisori, telegrame, bilete care nu făceau decât să mărească semnificativ distanța de predare/primire către destinatar). Astfel, oamenii de știință și practicienii au reușit să descopere mai multe canale de comunicare la distanță cu ajutorul Internetului, dintre care putem aminti: Messenger-ul, aplicația Facebook, Instagram, Twitter, Zoom, Google Meet, Whatsapp etc.

Motivul pentru care am ales această temă este dat de implicațiile care vor rezulta din apariția acestor noi metode și canale de comunicare și la care vom observa că vor avea efecte negative asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor, mai ales din perspectiva locului de muncă al angajatului/angajatorului. Bineînțeles că, în zilele noastre corespondența se poate realiza de cele mai multe ori prin mediul online, ținând cont și de contextul actual al pandemiei de coronavirus, care ne-a învățat să dispunem și să ne folosim la maxim de toate mijloacele de comunicare pe care le avem la dispoziție. Această corespondență este una destul de importantă la locul de muncă și trebuie realizată prin intermediul e-mail-ului de serviciu sau a adreselor de Gmail ale companiilor, structurilor sau instituțiilor unde își desfășoară activitatea persoana în cauză, mai ales în momentul actual, când trebuie redusă substanțial perioada de întâlnire fizică, dintre una sau mai multe persoane, în aceeași încăpere, birou, companie etc. cu scopul de a fi redus numărul de infectări cu virusul SARS-CoV-2 în rândul cetățenilor de orice vârstă.

Menționăm că multor angajați din diferite domenii de activitate li se pune la dispoziție de către conducerea companiei, instituției din care face parte toate resursele necesare pentru a-și îndeplini sarcinile din fișa postului într-un mod alert și sigur, dintre care adresa de e-mail de serviciu este printre primele care este creată de către angajator pentru a putea să fie furnizată salariatului în cauză.

Pot exista situații în care angajatorul are suspiciuni serioase despre comiterea unor ilegalități sau a transmiterii unor informații de pe e-mailul de serviciu pe cel personal al angajatului, motiv pentru care recurge la verificarea corespondenței acestuia pentru a-și întări convingerile cu privire la ce a cercetat.

În demersul nostru de cercetare, după mai multă documentare și o evaluare temeinică a informațiilor din mediul public, dar și a propriei noastre convingeri, am ajuns la următoarele două posibile ipoteze, cum ar fi:

1. Verificarea corespondenței de către angajator nu va putea să fie verificată niciodată de către angajator fără acordul expres al salariatului, altfel va fi acuzat de violare a vieții private a persoanei în cauză;

2. Corespondența angajatului poate să fie verificată ori de câte ori angajatorul consideră că există vreun motiv temeinic pentru aceasta.

Tipuri de corespondență

Pentru înțelegerea cât mai clară de către cititori a cuvântului și a tipurilor de corespondență, considerăm că este necesar a se face o distincție scurtă a acestora, după cum urmează: există corespondență oficială și una de tip privată. Corespondența în sine reprezintă facilitarea comunicării între două sau chiar mai multe persoane¹. Corespondența privată poate să fie adresată familiei, persoanei iubite sau prietenilor, însă cea oficială se adresează exclusiv instituțiilor sau autorităților competente. Cea din urmă se regăsește în lucrarea de față și aceasta poate să fie realizată fie printr-o telegramă, e-mail, carte poștală, scrisoare sau un sms de pe telefonul locului de muncă unde angajatul își desfășoară activitatea. Spre exemplu, telegrama este o comunicare scurtă la distanță și care se realizează într-un mod rapid cu ajutorul unui telefon sau telegraf².

Ceea ce ne interesează în mod deosebit este corespondența efectuată prin intermediul adresei de e-mail, care constă într-o poștă electronică și este una dintre cele mai moderne modalități de a corespunde cu ceilalți. Formularul este în limba engleză și acesta prezintă mai mult rubrici, dintre care putem să amintim: cel care se referă la adresa destinatarului, apare adresa celui care a transmis e-mailul, subiectul pentru care s-a transmis acesta, dar care nu reprezintă o rubrică obligatorie, se poate transmite mai multor destinatari în același timp care să fie vizibil sau nu pentru ceilalți și cel mai important este faptul că se pot atașa documente de dimensiuni mai mari care în mod normal pe telefon sau alte aplicații nu ar putea să meargă³. Este de menționat că, potrivit noilor reglementări ale Uniunii Europene, datele furnizate de aceste adrese de e-mail, fie că acestea sunt cele personale sau cele de serviciu sunt protejate ori de câte ori este nevoie de colectarea acestora în diferite situații apărute. Aceste norme se aplică acelor companii private sau publice, organizații și altele atât a celor care fac parte din UE, cât și a celor care nu fac parte din UE și care oferă bunuri sau servicii în interiorul spațiului european, ori de câte ori acestea solicită sau nu reutilizarea datelor cu caracter personal⁴.

¹ **CORESPONDENȚĂ**, *corespondențe*, s. f. **I. 1.** Schimb (regulat) de scrisori între două sau mai multe persoane. ♦ Totalitatea scrisorilor schimbate între două persoane. ♦ Conținutul unei scrisori. **2.** Relatare a faptelor petrecute într-o localitate, făcută de corespondentul unui ziar, al unei reviste, al unui post de radio, de televiziune etc. **II. 1.** Raport, legătură între lucruri, fenomene, organe, părți ale unui întreg care se potrivesc între ele; concordanță, armonie. **2.** (Lingv.) Raport constant existent între două unități lingvistice, DEX Online. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la: <https://dex.online.ro/definitie/corespondenta>.

² *Corespondența privată și oficială* – site Colegiu.info. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://www.colegiu.info/corespondenta-privata-si-oficiala>.

³ *Ibidem*.

⁴ *Protecția datelor și a vieții private în mediul on-line* – site Your Europe. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la adresa: https://europa.eu/youreurope/citizens/consumers/internet-telecoms/data-protection-online-privacy/index_ro.htm.

Cadrul juridic al problemei

Una dintre cele mai prezente legi pe care se bazează identificarea problemei la care facem referire în această lucrare științifică este **Noul Cod Civil**. Pornind de la alin. (2) al art. 71 din C. Civ., face referiri la faptul că „nici o persoană nu poate să fie supusă vreunei nedreptăți în corespondența acesteia, în viața sa intimă, de familie sau cea personală, domiciliu sau chiar reședință fără a avea parte de consimțământul acesteia și a limitelor art. 75”⁵. Mai mult, utilizarea în orice mod a corespondenței, a unor documente personale, manuscrise, indiferent de ce conțin acestea este stric interzisă. Continuarea acestui articol este oferită de limitele la care se referă art. 75 din C. Civ. prin care nu constituie o încălcare a acelor drepturi și libertăți ale cetățenilor a căror atingere sunt permise de lege sau de pacte internaționale, convenții la care România este parte și care au legătură cu drepturile omului⁶.

Astfel, putem observa că legiuitorul nu este destul de clar în Codul Civil, nereușind să specifice cu precizie situațiile în care persoana îi va încălca corespondența, implicit viața privată, categoriile de persoane care ar putea să săvârșească acest lucru, sancțiunile aplicate, dar și la ce tip de corespondență ne putem referi.

De asemenea, Legea fundamentală a țării, **Constituția României**, ne conferă, prin art. 26, siguranța că autoritățile publice, implicit și persoanele din jurul nostru, fie că sunt ele fizice sau juridice, vor respecta și ocroti viața intimă, familială și privată a persoanei vizate⁷. Constituția României este cea mai importantă lege a țării, care face menționări și la secretul corespondenței prin faptul că toate mijloacele legale de comunicare sunt considerate a fi inviolabile⁸. Dacă acestea sunt inviolabile, înseamnă că indiferent de categoria în care se încadrează persoana respectivă, așa cum este și situația, din lucrarea de față, a angajatorului, se vor aplica aceleași prevederi legale, fără a lăsa loc de interpretări.

Considerăm că pentru a completa cadrul legislativ într-unul cât mai aproape de tema cercetată, e obligatoriu să trecem în revistă și convențiile și pactele la

⁵ CARTEA I: Despre persoane - Dispozițiile tranzitorii și de punere în aplicare a cărții I sunt cuprinse în art. 13-19 din Legea nr. 71/2011 -TITLUL II: Persoana fizică -CAPITOLUL II: Respectul datorat ființei umane și drepturilor ei inerente - SECȚIUNEA 3: Respectul vieții private și al demnității persoanei umane - Art. 71: Dreptul la viața privată din NCC. Site Wolters Kluwer România, autor Alexandra Caras, 23 Ianuarie, 2019. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://wolterskluwer.ro/art-71-dreptul-la-viata-privata/>.

⁶ Art. 75 Noul Cod civil Limite. Respectul vieții private și al demnității persoanei umane. Respectul datorat ființei umane și drepturilor ei inerente. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://legeaz.net/noul-cod-civil/art-75-limite-respectul-vietii-private-si-al-demnitatii-persoanei-umane-respectul-datorat-fiintei-umane-si-drepturilor-ei-inerente>.

⁷ Art. 26 din Constituția României – Viața intimă, familială și privată. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://www.constitutiaronaniei.ro/art-26-viata-intima-familiala-si-privata/>.

⁸ Art. 28 din Constituția României – Secretul corespondenței. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://www.constitutiaronaniei.ro/art-28-secretul-corespondentei/>.

care România face parte și în a căror componență se regăsesc cele interesate: cele care privesc corespondența și cea a încălcării dreptului la o viață privată. Dintre documentele cele mai întâlnite și cu o rezonanță deosebită atât pe plan internațional, cât și național, ar fi următoarele:

Declarația Universală a Drepturilor Omului

Un alt document pe care nu putem să nu îl menționăm este și DUDO, care reprezintă încorporarea majorității drepturilor și libertăților fundamentale ale oamenilor, inclusiv cel care privește corespondența, ceea ce ne și interesează pentru definitivarea lucrării științifice. Articolul ne sugerează, încă o dată, despre prezența unor imixțiuni arbitrare sau atingeri care ar putea să includă viața personală a unei persoane, a familiei acesteia, a domiciliului, onoarei și chiar a corespondenței, imixțiuni la care nimeni nu ar trebui să fie supus⁹. Încă o dată, termenul de corespondență apare și în acest document de talie mondială pentru drepturile omului și care ne conferă o plajă mai largă pentru a înțelege cât mai bine importanța secretului propriei corespondențe a unei persoane și care, în cazul încălcării acesteia poate conduce implicit la încălcarea intimității, respectiv a vieții private.

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Opinăm că este absolut necesar să facem referiri și la această Convenție, care cuprinde întregul spațiu european, Convenție în al cărei cuprins este și dreptul la respectarea vieții private și de familie. Articolul 8 prevede termenul de corespondență, de respectare a vieții private, a domiciliului persoanei, fiind niște drepturi recunoscute de legiuitor și care trebuie respectate de orice autoritate, instituție etc. Excepțiile care ar putea să îngreueze aceste drepturi în exercitarea lor, ar fi situațiile de securitate națională care nu suportă amânare, de apărare a ordinii publice sau a săvârșirii unor infracțiuni de natură penală, de protecție a sănătății statului și a cetățenilor din interiorul acestuia, de siguranță publică, dar și de respectarea unor drepturi și libertăți ale altor persoane¹⁰.

Aspectele interesante la acest articol rezidă din excepțiile care privesc respectarea corespondenței și a vieții private, și anume atunci când este săvârșită o faptă penală sau când este necesară apărarea sănătății statului și a întregii societăți. Aceste puncte vor face parte integrantă din lucrarea de față prin infracțiunile care ar putea să fie efectuate la locul de muncă prin folosirea într-un mod ilegal sau nu

⁹ Art. 12 din *Declarația Universală a Drepturilor Omului*. Accesată la data de 6.01.2021 și disponibilă la adresa: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/rum.pdf.

¹⁰ Art. 8 din *Convenția Europeană a Drepturilor Omului*. Accesată la data de 6.01.2021 și disponibilă la adresa: https://www.echr.coe.int/documents/convention_ron.pdf.

a adresei de e-mail de serviciu în concordanță cu cea personală și care țin și de contextul epidemiologic actual al pandemiei de coronavirus, tradus prin atingerea pe care ar putea să o aducă asupra securității, respectiv sănătății vreunei persoane.

De-a lungul timpului au existat mai multe formulări/plângeri ale cetățenilor la CEDO cu privire la protecția corespondenței electronice, plângeri care au avut rezultat pozitiv sau negativ, în funcție de particularitățile fiecărei situații în parte. O noutate, care a rezultat în urma hotărârilor de la CEDO, ar fi faptul că pe lângă corespondența scrisă, Convenția ocrotește și pe aceea care se efectuează prin intermediul mijloacelor de transmitere la distanță, respectiv corespondența electronică¹¹. Angajatul trebuie să se bucure în același timp atât de protecția corespondenței scrise, cât și a corespondenței electronice de la locul de muncă de unde își desfășoară activitatea. Vom aduce în discuție mai multe hotărâri ale CEDO atât din afara țării noastre cât și unele care au avut loc la nivel național, constând în interceptările telefonice ale angajaților care s-au efectuat în mod abuziv sau a neînștiințării angajatului cu privire la întinderea și natura supravegherii corespondenței electronice de la locul de muncă, dar și a verificării corespondenței fără vreun motiv întemeiat a șefului vreunei companii/instituții fără a avea consimțământul persoanei în cauză¹².

Legea nr. 190 din 18 iulie 2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)

Pentru a avea continuitate la înțelegerea cât mai clară a textului lucrării prezentate, vom pune în discuție și Legea care privește prelucrarea protecției datelor cu caracter personal, lege care a devenit obligatorie la nivelul fiecărei companii, societăți, instituții, autorități etc și mai ales în mediul online unde se prelucrează cele mai multe informații și date despre persoanele care navighează pe pagina de Internet. Este de menționat că pentru nerespectarea condițiilor de implementare a regulamentului GDPR, orice companie poate să fie sancționată în mod violent și sigur cu amenzi care nu au o valoare neînsemnată pentru conducătorul companiei care o conduce. Acesta se referă strict la persoanele fizice și ca principiu de plecare îl are responsabilitatea fiecăruia de a-și implementa cerințele potrivit legii și care să fie în interesul apărării și respectării dreptului corespondenței cetățenilor. Autoritatea care se ocupă cu respectarea condițiilor GDPR este denumită Autoritatea de supraveghere din România.

¹¹ *Cum apără CEDO protecția corespondenței electronice* – site Legal, Privacy and Tech Blog. Autor Cocirlau Andrei. Accesată la data de 6.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://legalup.ro/protectia-corespondentei-electronice/>.

¹² *Ibidem*.

Precizăm că este important a cunoaște și faptul că toate operațiunile care se desfășoară asupra datelor să fie unele legale și să se bazeze măcar pe unul dintre următoarele elemente principale, cum ar fi¹³:

- în primul rând, este obligatoriu ca persoana care accesează o pagină, site etc. să își dea acordul cu privire la prelucrarea datelor acesteia;
- există un contract prin care se va urma încheierea unui contract în acest sens;
- protejarea vieții și a sănătății persoanei să fie prezentate ca niște interese vitale;
- să nu intre în contact cu interesul legitim al persoanei fizice în cauză;
- să existe o obligație legală;
- și nu în ultimul rând, să existe și un interes public.

Mai mult, persoana care semnează actele de acord cu prelucrarea datelor sale cu caracter personal are în regulamentul acestuia mai multe drepturi de care dispune și pe care operatorul în cauză este obligat prin acesta să i le respecte, dintre care putem să le menționăm pe cele mai de seamă:

- dreptul de a fi informat/ă în permanență despre ce și care date personale i se colecteze, scopul acestora și cui sunt sau pot fi transmise mai departe;
- dreptul de a-și putea rectifica oricând informațiile transmise către operator;
- dreptul de a avea posibilitatea restricționării prelucrării în momentul existenței vreunui motiv întemeiat;
- dreptul de a se putea adresa instanțelor de judecată și a celor îndreptățite în acest sens;
- dreptul persoanei de a se putea muta de la un operator la altul;
- dreptul de ștergere a unor date ale persoanei, de către operator, la solicitarea acesteia;
- și unul dintre cele mai însemnate drepturi îl reprezintă acela ca persoana să aibă posibilitatea accesării propriilor date ori de câte ori consideră că este nevoie¹⁴.

Am considerat că toate aceste mențiuni despre GDPR ne vor fi de folos pe parcursul identificării cauzelor și a mijloacelor de atac la adresa vieții private a unui angajat, prin încălcarea intimității la corespondența acestuia.

Studiu de caz – cauza Bărbulescu contra României

Potrivit Hotărârii Curții Europene a Drepturilor Omului din data de 5 septembrie 2017 și a cererii cu numărul 61496/08 s-a hotărât că persoana care a reclamat încălcarea verificării corespondenței de la locul de muncă a fost una nefondată din mai multe considerente. O să încercăm să le enumerăm pe cele mai

¹³ *Ce este GDPR? Regulament GDPR explicat în 5 minute* – site Legal, Privacy and Tech Blog. Accesată la data de 6.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://legalup.ro/regulament-gdpr/>.

¹⁴ *Ibidem*.

de seamă și care au rezonanță cu subiectul cercetării, dar și cum considerăm că aceasta ar fi putut să se aplice.

Astfel, s-a pornit de la încălcarea art. 8 din Convenția Drepturilor Omului, articol pe care l-am menționat și mai sus, prin care s-a constatat că angajatorul a monitorizat în mod constat pe o perioadă de timp convorbirile private ale propriilor angajați care lucrau la firma în cauză, iar aceștia din urmă se foloseau de resursele companiei¹⁵. Totul a început de la existența contului de Yahoo, cont care a fost creat pentru a putea să se faciliteze comunicarea profesională cu ceilalți operatori economici, fiind solicitat de către angajator în momentul angajării. În momentul în care au existat mai multe suspiciuni care au venit din partea angajatorului că persoana în cauză își folosea adresa în scopuri personale, prin accesarea fondurilor/resurselor societății unde lucra, atunci cel care conducea compania a decis să îi acceseze, fără consimțământul acestuia, contul de Yahoo Messenger al reclamantului. Mai mult, angajatorul a recurs, după ce reușit accesarea contului, la desfacerea contractului de muncă motivând încălcarea regulamentului intern al companiei¹⁶.

După acest episod, angajatul a recurs la contestarea deciziei care s-a luat asupra sa și a invocat că i s-a accesat într-un mod nelegal corespondența și prin urmare a dreptului la aceasta și la viața privată prin faptul că angajatorul avea acces la toate conversațiile pe care le-a folosit ca probă la prezentarea din fața instanței. Protecția reclamantului au fost Codul Penal și Constituția României, care prevăd expres aceste drepturi, însă Tribunalul a luat decizia că angajatorul s-a aflat în poziția corectă de a lua această hotărâre de accesare a contului, deoarece angajații din companie au fost avertizați și informați, încă de la începutul angajării, că vor fi monitorizați în mod continuu de activitatea pe care o vor desfășura¹⁷. Aceasta se considera a fi singura modalitate ca angajatorul să afle despre abaterile disciplinare pe care salariatul le-a săvârșit, având cunoștință, încă de la început, că ceea ce a făcut era o încălcare a regulamentului interior al companiei.

Dacă e să facem abstracție de cazul prezentat mai devreme, putem menționa că, de-a lungul timpului, au existat mai multe opinii ale Curții pe această temă, principalul element constând în acela de existența unui regulament interior al companiei și de conținutul acestuia, unde erau prestabilite niște termeni și condiții și care în mod obligatoriu trebuiau cunoscute și semnate de către persoanele angajate în instituția respectivă. Fiecare regulament este diferit de la o companie la alta, condițiile, drepturile și obligațiile angajaților sunt altele, iar aceștia au obli-

¹⁵ Hotărârea CEDO în cauza *Bărbulescu nu dă automat undă verde supravegherii de către angajator a corespondenței angajaților la locul de muncă* – site Uniunea Națională a Barourilor din România, articol din 2.03.2016 Accesată la data de 7.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://www.unbr.ro/hotararea-cedo-in-cauza-barbulescu-nu-da-automat-unda-verde-supravegherii-de-catre-angajator-a-coresponde-ntei-angajatilor-la-locul-de-munca/>.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ *Ibidem*.

gația de a le respecta, în caz contrar riscând să fie puși în situația în care trebuie să răspundă disciplinar, civil sau poate chiar penal, în funcție de specificul activității pe care o desfășoară. În situația noastră, Curtea a hotărât că trebuie să existe un echilibru echitabil între autoritățile statului și respectarea prevederilor art. 8 și 1, respectiv dacă aceștia din urmă au acționat într-un mod legal și just în ceea ce privește dreptul la corespondență și dreptul la viață privată. Curtea a mai constatat, astfel, că persoana respectivă fiind angajată a unei companii private, statul este cumva exonerat de obligațiile prevăzute în Convenție.

Mai mult, potrivit Hotărârii definitive a Curții, aceasta a argumentat fapta săvârșită în mai multe moduri, dintre care le putem menționa pe următoarele¹⁸:

1. Faptul că statul a acționat într-un mod legitim, respectându-și obligațiile pozitive care au rezultat și care sunt prevăzute în articolul 8 al Convenției și că angajatorul a fost îndreptățit în momentul când s-a realizat accesul la aplicația Yahoo, de mesagerie, de a observa conversațiile pe care îl interesau, acționând sub influența competențelor disciplinare, fără a le depăși sub vreo formă. Prezumția a constat că informațiile care erau căutate în momentul accesării ar fi fost strict legate de activitățile profesionale și nu cele care privesc viața personală a reclamantului în cauză, iar astfel permisiunea de a le accesa în viziunea Curții au fost legale.

Opinăm că, în această situație, prezentată în Hotărârea Curții, statul trebuia să fi acționat cu mai mult interes și prudent, iar aici ne putem referi la autoritățile specializate în infracțiunile de acces la un sistem informatic, fapte care sunt prevăzute de Noul Cod Penal și care anterior erau sumarizate într-o lege specială a infracțiunilor de criminalitate informatică.

Bineînțeles că nu se poate vorbi de un grup organizat, în situația de față, însă considerăm că organele de cercetare penală, la ancheta pe care ar fi trebuit să o desfășoare, trebuiau să aibă în vedere întregul istoric al căutărilor reclamantului, deoarece deținea și aspecte legate de viața sa personală. Mai mult, un aspect pe care trebuie să îl menționăm este că exista posibilitatea ca informațiile pe care angajatorul le căuta să nu fie strict legate de viața profesională a angajatului său, neștiind intenția acestuia în momentul accesării sau ce ar fi putut să facă cu informațiile pe care le-a găsit/ascultat și care priveau aspecte de ordin personal. Prin urmare, Curtea ar fi putut lăsa, pentru o clipă, de-o parte Regulamentul companiei și să fi privit mai în profunzime intenția, mijloacele, metodele de acces la sistemul informatic al angajatorului.

2. O altă argumentare a Curții este cea care privește analiza instanțelor interne pentru litigiile de muncă. Cele două instanțe în cauză ar fi Tribunalul și Curtea de

¹⁸ Cauza *Bărbulescu împotriva României*, Cererea cu nr. 61496/08 a Curții Europene a Drepturilor Omului, Hotărârea Strasbourg, 5 septembrie 2017. Accesată la data de 7.01.2021 și disponibilă la adresa: <http://ier.gov.ro/wp-content/uploads/cedo/B%C4%83rbulescu-%C3%AEmpotriva-Rom%C3%A2niei.pdf>.

Apel București, care, potrivit punctului 19 al Hotărârii¹⁹, au luat în considerare regulamentul intern al angajatorului, în care era menționat clar faptul că îi este interzis să desfășoare și să utilizeze, la locul de muncă, resursele puse la dispoziție de către societatea în care lucra și folosirea lor în scopuri personale. Angajatul a și semnat o copie a Regulamentului în acest sens și nu avea idee că vreodată se vor lua măsuri de monitorizare a activității sale profesionale, respectiv prin aceea de a i se verifica corespondența privată. Pentru acest motiv s-a întemeiat și prezumția celor două instituții, pe faptul că angajatorul deținea dreptul legitim de a-l monitoriza în mod constat, și corespondența acestuia, chiar dacă cel în cauză a considerat că trebuia înștiințat prealabil.

Astfel, suntem de părere că acest litigiu de muncă, care are ca rezultat câștigarea de către angajatorul în cauză, ar fi putut să aibă un alt rezultat. Dacă în Regulament ar fi fost stipulat clar că se vor face monitorizări, verificări în mod constant și obligatoriu cu specificul unei anumite perioade din lună și că fiecare angajat o să fie luat pe rând sau în ordine aleatorie, atunci nu ar mai fi existat loc de interpretări din partea reclamantului și nici din partea celor două instanțe îndreptățite cu cercetarea faptei săvârșite.

Mai putem menționa la acest studiu de caz, care a fost prezentat prin Hotărârea CEDO, faptul că acesta este parte a dreptului muncii, dar și a drepturilor omului, prin încălcarea corespondenței și, implicit, a dreptului la viață privată a angajatului, iar, potrivit Codului Muncii, orice litigiu va aduce cu sine și păgubirea unuia dintre reclamanți, fie prin amendă, sancțiune disciplinară, ca în cazul de față, sau chiar dosar penal. Unele dintre cele mai comune cauze care se regăsesc într-un litigiu de muncă ar fi acelea de pagubă, produsă angajatorului și mai ales încălcarea clauzei de neconcurență, a celei de formare profesională, de mobilitate și nu în ultimul rând a clauzei de intimitate e vieții private, care rezidă și în cazul prezentat mai sus²⁰.

De asemenea, mai putem lua în calcul și art. 17 din Codul Muncii, care la alin. (1) prevede faptul că: *„angajatorul în momentul selecției vreunei posibil candidat pentru un post la societatea acestuia are obligația de a o informa pe persoana respectivă despre clauzele esențiale pe care va dori să le modifice sau să se le introducă în contract, toate acestea realizându-se anterior încheierii sau după caz a modificării contractului de muncă”*. Astfel, se poate sintetiza și sublinia că angajatul sau salariatul trebuie să își cunoască toate obligațiile contractuale la momentul angajării, dar și să deducem faptul că angajatorul îi poate prezenta, la început, și Regulamentul societății care

¹⁹ *Ibidem.*

²⁰ *Litigiile de muncă în România. Cauze, soluționări și aspecte legale* – site LegislațiaMuncii.ro, autor Maria Nicutar. Accesată la data de 7.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://legislatiamuncii.manager.ro/a/18949/litigiile-de-munca-in-romania-cauze-solutionari-aspecte-legale-in-2015.html>.

poate să fie parte din contract, introducând clauze clare și fără drept de atac din partea celui angajat, așa cum a fost exemplificat și studiul de caz de mai sus²¹.

Concluzii

Este evident că schimbările care au avut loc de-a lungul timpului, de la marile conflagrații mondiale până în prezent, unde avem de-a face cu războaie din lumea digitală au poziționat și evidențiat mediul online în unul sigur și în care sunt respectate, fără doar și poate, drepturile și libertățile fundamentale ale cetățenilor. Aceste drepturi ale cetățenilor, așa cum este și acela la respectarea vieții private și a corespondenței persoanei, sunt amenințate și supuse riscurilor la tot pasul, fie că vorbim de vreun atac cibernetic, la adresa datelor personale fără existența unui motiv anume, fie din partea persoanelor cunoscute nouă și care urmăresc cu desăvârșire un scop, așa cum a fost și subiectul acestei lucrări științifice.

Astfel, opinăm că lucrarea de față a adus în discuție argumente importante și în contradictoriu, care privesc corespondența unei persoane, corespondență care, fiind și digitalizată, este mai greu de controlat prin multitudinea de aplicații și aspecte care se regăsesc în spațiul digital. Studiul de caz analizat a fost unul destul de complex, iar analiza acestuia s-a realizat pas cu pas, ținând cont de articolul 8 al CEDO, articol care nu a fost încălcat în hotărâre, deși, după cum am observat din explicațiile oferite de specialiștii noștri, considerăm că au existat anumite lucruri interpretabile și implicite o încălcare a articolului.

În concluzie, pentru a ține cont de cele două ipoteze pe care le-am expus la începutul lucrării, considerăm că verificarea corespondenței unui salariat/angajat, într-o anumită instituție sau societate, poate să fie realizată numai după ce persoana în cauză a luat cunoștință despre acest fapt sau s-a specificat în Regulamentul intern al companiei când și unde se va realiza accesul la corespondența de serviciu a angajaților. Mai mult, angajatorul va putea fi îndreptățit la verificarea corespondenței, alta decât a sa, în momentul în care acesta are motive plauzibile, cum ar fi convorbiri telefonice, e-mail-uri etc., care i-ar putea afecta, în mod vădit, compania sau i-ar aduce o pagubă materială mare. Considerăm că angajatorul ar trebui să anunțe de îndată autoritățile îndreptățite în acest sens, fără a-i accesa imediat corespondența angajatului, cu scopul de a evita niște reclamații ulterioare venite din partea persoanelor care au greșit.

²¹ Art. 17 - *Informarea cu privire la clauzele contractului de muncă* - Titlul II - Contractul individual de muncă Capitolul 1 - Încheierea contractului individual de muncă din Codul Muncii. Accesată la data de 7.01.2021 și disponibilă la adresa: https://www.codulmuncii.ro/titlul_2/capitolul_1/art_17_1.html.

Bibliografie:

Definiție corespondență - DEX Online. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la: <https://dexonline.ro/definitie/corespondenta>;

Corespondența privată și oficială - site Colegiu.info. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la: adresa <https://www.colegiu.info/corespondenta-privata-si-oficiala>;

Protecția datelor și a vieții private în mediul on-line - site Your Europe. Accesată la data de 05.01.2021 și disponibilă la adresa: https://europa.eu/youreurope/citizens/consumers/internet-telecoms/data-protection-online-privacy/index_ro.htm;

CARTEA I: Despre persoane -Dispozițiile tranzitorii și de punere în aplicare a cărții I sunt cuprinse în art. 13-19 din Legea nr. 71/2011 -TITLUL II: Persoana fizică -CAPITOLUL II: Respectul datorat ființei umane și drepturilor ei inerente - SECȚIUNEA 3: Respectul vieții private și al demnității persoanei umane -Art. 71: Dreptul la viața privată din NCC, site Wolters Kluwer România, autor Alexandra Caras, 23 ianuarie 2019. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://wolterskluwer.ro/art-71-dreptul-la-viata-privata/>;

Art. 75 Noul cod civil Limite. Respectul vieții private și al demnității persoanei umane. Respectul datorat ființei umane și drepturilor ei inerente. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://legeaz.net/noul-cod-civil/art-75-limite-respectul-vietii-private-si-al-demnitatii-persoanei-umane-respectul-datorat-fiintei-umane-si-drepturilor-ei-inerente>;

Art. 26 din Constituția României - Viața intimă, familială și privată. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://www.constitutiaronaniei.ro/art-26-viata-intima-familiala-si-privata/>;

Art. 28 din Constituția României - Secretul corespondenței. Accesată la data de 5.01.2021 și disponibilă la adresa <https://www.constitutiaronaniei.ro/art-28-secretul-corespondentei/>;

Art. 12 din *Declarația Universală a Drepturilor Omului*. Accesată la data de 6.01.2021 și disponibilă la adresa: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/rum.pdf;

Art. 8 din *Convenția Europeană a Drepturilor Omului*. Accesată la data de 6.01.2021 și disponibilă la adresa: https://www.echr.coe.int/documents/convention_ron.pdf;

Cum apără CEDO protecția corespondenței electronice - site Legal, Privacy and Tech Blog. Autor Cocirlau Andrei. Accesată la data de 6.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://legalup.ro/protectia-corespondentei-electronice/>;

Ce este GDPR? Regulament GDPR explicat în 5 minute - site Legal, Privacy and Tech Blog. Accesată la data de 6.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://legalup.ro/regulament-gdpr/>;

Hotărârea CEDO în cauza Bărbulescu nu dă automat undă verde supravegherii de către angajator a corespondenței angajaților la locul de muncă – site Uniunea Națională a Barourilor din România, articol din 2.03.2016. Accesată la data de 07.01.2021 și disponibilă la adresa <https://www.unbr.ro/hotararea-cedo-in-cauza-barbulescu-nu-da-automat-unda-verde-supravegherii-de-catre-angajator-a-corespondentei-angajatilor-la-locul-de-munca/>;

Cauza Bărbulescu împotriva României, Cererea cu nr. 61496/08 a Curții Europene a Drepturilor Omului, Hotărârea Strasbourg, 5 septembrie 2017. Accesată la data de 7.01.2021 și disponibilă la adresa: <http://ier.gov.ro/wp-content/uploads/cedo/B%C4%83rbulescu-%C3%AEmpotriva-Rom%C3%A2niei.pdf>;

Litigiile de muncă în România. Cauze, soluționări și aspecte legale – site LegislațiaMuncii.ro, autor Maria Nicutar. Accesată la data de 7.01.2021 și disponibilă la adresa: <https://legislatiamuncii.manager.ro/a/18949/litigiile-de-munca-in-romania-cauze-solutionari-aspecte-legale-in-2015.html>;

Art. 17 Informarea cu privire la clauzele contractului de muncă – Titlul II – Contractul individual de muncă Capitolul 1 - Încheierea contractului individual de muncă din Codul Muncii. Accesată la data de 7.01.2021 și disponibilă la adresa: https://www.codulmuncii.ro/titul_2/capitolul_1/art_17_1.html.

Webografie:

<https://dexonline.ro/definitie/corespondenta>. Accesată la data de 5.01.2021;

<https://www.colegiu.info/corespondenta-privata-si-oficiala>. Accesată la data de 5.01.2021;

https://europa.eu/youreurope/citizens/consumers/internet-telecoms/data-protection-online-privacy/index_ro.htm. Accesată la data de 5.01.2021;

<https://wolterskluwer.ro/art-71-dreptul-la-viata-privata/>. Accesată la data de 5.01.2021;

<https://legeaz.net/noul-cod-civil/art-75-limite-respectul-vietii-private-si-al-demnitatii-persoanei-umane-respectul-datorat-fiintei-umane-si-drepturilor-ei-ine-rente>. Accesată la data de 5.01.2021;

<https://www.constitutiaronaniei.ro/art-26-viata-intima-familiala-si-privata/>, p. accesată la data de 5.01.2021;

<https://www.constitutiaronaniei.ro/art-28-secretul-corespondentei/>. Accesată la data de 5.01.2021;

https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/rum.pdf. Accesată la data de 6.01.2021;

https://www.echr.coe.int/documents/convention_ron.pdf. Accesată la data de 6.01.2021;

<https://legalup.ro/protectia-corespondentei-electronice/>. Accesată la data de 6.01.2021;

<https://legalup.ro/regulament-gdpr/>. Accesată la data de 6.01.2021;

<https://www.unbr.ro/hotararea-cedo-in-cauza-barbulescu-nu-da-automat-unda-verde-supravegherii-de-catre-angajator-a-corespondentei-angajatilor-la-locul-de-munca/>. Accesată la data de 7.01.2021;

<http://ier.gov.ro/wp-content/uploads/cedo/B%C4%83rbulescu-%C3%AEm%20potriva-Rom%C3%A2niei.pdf>. Accesată la data de 7.01.2021;

<https://legislatiamuncii.manager.ro/a/18949/litigiile-de-munca-in-romania-cauze-solutionari-aspecte-legale-in-2015.html>. Accesată la data de 7.01.2021;

https://www.codulmuncii.ro/titul_2/capitolul_1/art_17_1.html. Accesată la data de 7.01.2021.