



SINDICATUL FUNCȚIONARILOR
PUBLICI PARLAMENTARI DIN
SENATUL ROMÂNIEI



Sindicatul
Personalului
Contractual
Senatul României

SFPPSR Nr.60 /03 martie 2025

SPCSR Nr. 60 /03 martie 2025

Către Biroul Permanent al Senatului României

În atenția :

- Domnului vicepreședinte cu atribuții de Președinte al Senatului, senator Mircea Abrudean;
- Domnilor lideri ai grupurile parlamentare din Senatul României;
- Doamnelor și domnilor senatori membri ai Biroului Permanent al Senatului României;
- Domnului Mario-Ovidiu Oprea, Secretarul General al Senatului României

Subiect: INFORMARE utilizare sisteme de monitorizare prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video, în scopul supravegherii angajaților la locul de muncă

1. Instalarea unui sistem de monitorizare prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video în scopul supravegherii angajaților la locul de muncă, presupune instituirea unor prelucrări¹ de date cu caracter personal², astfel încât sunt incidente dispozițiile *Regulamentului UE 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulament General privind*

¹ orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea;

² orice informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă („persoana vizată”); o persoană fizică identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale;

Protecția Datelor), situație în care orice prelucrare de date cu caracter personal trebuie să respecte principiile **necesității și al proporționalității** prin raportare la scopul în care sunt prelucrate³.

Precizăm faptul că evaluarea în concret a prelucrărilor vizează determinarea **legalității prelucrării**. Astfel, Senatul României în calitate de operator de date cu caracter personal, trebuie să identifice norma din cuprinsul art. 6 alin.(1) din *Regulament General privind Protecția Datelor* care îi abilitază să prelucrez datele cu caracter personal. Cu referire la dispozițiile art. 6 alin.(1), Oficiul apreciază că situațiile prevăzute la lit.a), b) și d) nu sunt incidente și nu insistă în detalierea acestora.

În ceea ce privește celelalte situații reglementate de art.6 alin.(1), arătăm următoarele:

- **art.6 alin.(1), litera c) ”prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului”;**
- **art.6 alin.(1), litera e) ”prelucrarea este necesară pentru îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este investit operatorul”;**

În cazul în care prelucrarea este efectuată în conformitate cu o obligație legală a operatorului sau pentru îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public, prelucrarea presupune existența unui temei legal în dreptul Uniunii sau în dreptul intern . Așadar, legiuitorul european a reglementat în concret cum poate fi determinată existența unei obligații legale, explicându-și opțiunea de legiferare în considerentele care au stat la baza emiterii Regulamentului General privind Protecția Datelor.

Regulamentul (UE) 2016/679 nu impune existența unei legi specifice pentru fiecare prelucrare în parte. Poate fi suficientă o singură lege drept temei pentru mai multe operațiuni de prelucrare efectuate în conformitate cu o obligație legală a operatorului sau în cazul în care prelucrarea este necesară pentru îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public sau care face parte din exercitarea autorității publice, scopul prelucrării fiind stabilit în dreptul Uniunii sau în dreptul intern. Mai mult decât atât, dreptul respectiv ar putea să specifice condițiile generale ale Regulamentului (UE) 2016/679 care reglementează legalitatea prelucrării datelor cu caracter personal, să determine specificațiile pentru stabilirea operatorului, a tipului de date cu caracter personal care fac obiectul prelucrării, a persoanelor vizate, a entităților cărora le pot fi divulgate datele cu caracter personal, a limitărilor în funcție de scop, a perioadei de stocare și a altor măsuri pentru a garanta o prelucrare legală și echitabilă.

³ A se vedea dispozițiile art.5 alin.(1) lit.a)-c) din Regulamentul (UE) nr. 679 din 2016.

- art.6 alin.(1), f) ”**prelucrarea este necesară în scopul intereselor legitime urmărite de operator sau de o parte terță, cu excepția cazului în care prevalează interesele sau drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei vizate, care necesită protejarea datelor cu caracter personal, în special atunci când persoana vizată este un copil**”;

Interesele legitime ale unui operator, inclusiv cele ale unui operator căruia îi pot fi divulgate datele cu caracter personal sau ale unei terțe părți, pot constitui un temei juridic pentru prelucrare, cu condiția să nu prevaleze interesele sau drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei vizate, luând în considerare așteptările rezonabile ale persoanelor vizate, bazate pe relația acestora cu operatorul.

Acest interes legitim ar putea exista, de exemplu, atunci când există o relație relevantă și adecvată între persoana vizată și operator, cum ar fi cazul în care persoana vizată este un client al operatorului sau se află în serviciul acestuia. În orice caz, existența unui interes legitim ar necesita o evaluare atentă, care să stabilească inclusiv dacă o persoană vizată poate preconiza în mod rezonabil, în momentul și în contextul colectării datelor cu caracter personal, posibilitatea prelucrării în acest scop.

Interesele și drepturile fundamentale ale persoanei vizate ar putea prevala în special în raport cu interesul operatorului de date atunci când datele cu caracter personal sunt prelucrate în circumstanțe în care persoanele vizate nu preconizează în mod rezonabil o prelucrare ulterioară.

Întrucât legiuitorul trebuie să furnizeze temeiul juridic pentru prelucrarea datelor cu caracter personal de către autoritățile publice, temeiul juridic respectiv nu ar trebui să se aplice prelucrărilor realizate de către autoritățile publice în îndeplinirea sarcinilor care le revin.

2. Următorul pas în analiza efectuată cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal, ulterior identificării normei care abilitează utilizarea datelor, constă în realizarea prelucrării în conformitate cu principiile prevăzute la art.5 alin. (1) din Regulamentului (UE) nr. 679/2016, principii care vor fi aplicate în mod cumulativ.

În ceea ce privește respectarea principiilor prelucrării datelor cu caracter personal, potrivit Considerentului 39 din Regulamentul UE 2016/679, *orice prelucrare de date cu caracter personal ar trebui să fie legală și echitabilă. Ar trebui să fie transparent pentru persoanele fizice că sunt colectate, utilizate, consultate sau prelucrate în alt mod datele cu caracter personal care le privesc și în ce măsură datele cu caracter personal sunt sau vor fi prelucrate. Principiul transparenței prevede că orice*

informații și comunicări referitoare la prelucrarea respectivelor date cu caracter personal, sunt ușor accesibile și ușor de înțeles și că se utilizează un limbaj simplu și clar.

Acest principiu se referă în special la informarea persoanelor vizate privind identitatea operatorului și scopurile prelucrării, precum și la oferirea de informații suplimentare pentru a asigura o prelucrare echitabilă și transparentă în ceea ce privește persoanele fizice vizate și dreptul acestora de a li se confirma și comunica activitatea de prelucrare a datelor cu caracter personal care le privesc. Persoanele fizice ar trebui informate cu privire la riscurile, normele, garanțiile și drepturile în materie de prelucrare a datelor cu caracter personal și cu privire la modul în care să își exercite drepturile în legătură cu prelucrarea.

În special, scopurile specifice în care datele cu caracter personal sunt prelucrate ar trebui să fie explicite și legitime și să fie determinate la momentul colectării datelor respective. Datele cu caracter personal ar trebui să fie adecvate, relevante și limitate la ceea ce este necesar pentru scopurile în care sunt prelucrate. Aceasta necesită, în special, asigurarea faptului că perioada pentru care datele cu caracter personal sunt stocate, este limitată strict la minimum.

Datele cu caracter personal ar trebui prelucrate doar dacă scopul prelucrării nu poate fi îndeplinit în mod rezonabil prin alte mijloace. În vederea asigurării faptului că datele cu caracter personal nu sunt păstrate mai mult timp decât este necesar, ar trebui să se stabilească de către operator termene pentru ștergere sau revizuirea periodică. Ar trebui să fie luate toate măsurile rezonabile pentru a se asigura că datele cu caracter personal care sunt inexacte sunt rectificate sau șterse. Datele cu caracter personal ar trebui prelucrate într-un mod care să asigure în mod adecvat securitatea și confidențialitatea acestora, inclusiv în scopul prevenirii accesului neautorizat la acestea sau utilizarea neautorizată a datelor cu caracter personal și a echipamentului utilizat pentru prelucrare.

3. Totodată, semnalăm faptul că **Recomandarea privind datele în contextul relațiilor de muncă emisă de Consiliul Europei în 1989 și revizuită în 2015**, a stabilit principiile pe care statele membre ale Uniunii Europene ar trebui să le urmeze în legislațiile naționale privind prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților, de exemplu, în ceea ce privește monitorizarea la locul de muncă.

Această Recomandare prevede că angajatorii ar trebui să evite orice amestec nejustificat și nerezonabil în dreptul angajaților la viața privată la locul de muncă, aceasta fiind aplicabilă pentru toate dispozitivele de tehnologie informațională. Astfel, punctul 15 al Recomandării prevede

că „introducerea și utilizarea sistemelor informatice și tehnologiilor în scopul direct și principal de a monitoriza activitatea și comportamentul angajaților, nu ar trebui permisă.”

De asemenea, *Recomandarea* se referă la o serie de garanții ce trebuie implementate pentru a se asigura faptul că datele cu caracter personal ale angajaților sunt protejate în mod corespunzător. În plus, în același document se precizează că *”Sistemele informatice și tehnologiile care indirect monitorizează activitatea și comportamentul angajaților ar trebui să fie proiectate în mod special și localizate astfel încât să nu încalce drepturile fundamentale ale acestora. Utilizarea supravegherii video pentru monitorizarea locației în care angajații își desfășoară cea mai mare parte din activitate nu este permisă în nicio situație.”*

În același timp, evidențiem că un studiu privind cele mai uzuale probleme specifice legate de protecția datelor în contextul relațiilor de muncă este disponibil într-un document de lucru al *Comitetului European pentru Protecția Datelor*⁴.

”O problemă curentă legată de protecția datelor în mediul de lucru tipic actual este măsura în care comunicațiile electronice ale angajaților pot fi monitorizate în mod legitim la locul de muncă. Se susține adesea că această problemă poate fi rezolvată cu ușurință, prin interzicerea utilizării în scopuri personale a dispozitivelor de comunicații la locul de muncă. Cu toate acestea, o astfel de interdicție generală poate fi disproporționată și nerealistă. Hotărârile CEDO pronunțate în cauzele *Copland/Regatul Unit*⁵ și *Bărbulescu/România*⁶ prezintă un interes deosebit în acest context.”⁷

Mai mult, în ceea ce privește cauza *Bărbulescu/România*, evidențiem că principiile ce reies din această cauză au fost implementate în legislația românească prin dispozițiile art. 5 din Legea 190/2018, fiind stabilite la nivel de lege condițiile cumulative⁸ care trebuie respectate de un angajator atunci când

⁴ Avizul 2/2017 din 8 iunie 2017 al Grupului de lucru „Articolul 29” privind prelucrarea datelor în contextul relațiilor de muncă, WP 249, Bruxelles;

⁵ Hotărârea CEDO din 3 aprilie 2007 în cauza *Copland/Regatul Unit*, nr. 62617/00;

⁶ Hotărârea CEDO [MC] din 5 septembrie 2017 în cauza *Bărbulescu/România*, nr. 61496/08;

⁷ Manual de legislație europeană privind protecția datelor - Ediția 2018 elaborat de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și Consiliul European, pag. 369;

⁸ ”a) interesele legitime urmărite de angajator sunt temeinic justificate și prevalează asupra intereselor sau drepturilor și libertăților persoanelor vizate;

b) angajatorul a realizat informarea prealabilă obligatorie, completă și în mod explicit a angajaților;

c) angajatorul a consultat sindicatul sau, după caz, reprezentanții angajaților înainte de introducerea sistemelor de monitorizare;

d) alte forme și modalități mai puțin intruzive pentru atingerea scopului urmărit de angajator nu și-au dovedit anterior eficiența și

e) durata de stocare a datelor cu caracter personal este proporțională cu scopul prelucrării, dar nu mai mare de 30 de zile, cu excepția situațiilor expres reglementate de lege sau a cazurilor temeinic justificate.”

dorește implementarea unui sistem de monitorizare prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video prin care să-și supravegheze angajații.

În concluzie, precizăm că monitorizarea angajaților prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de muncă, poate avea loc numai în condițiile legale mai sus stabilite, iar supravegherea video efectuată în scopul asigurării securității și monitorizării spațiilor publice, nu poate fi utilizată și pentru monitorizarea angajaților la locul de muncă, scopurile fiind incompatibile⁹.

Cu aleasă considerație,

**Sindicatul funcționarilor publici
parlamentari din Senatul României**

**PRESEDINTE,
IONUT ALBERT MOAIE**



**Sindicatul personalului contractual din
Senatul României**

**PRESEDINTE
ADRIANA MANOLE**



⁹ A se vedea concluziile Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal din Raportul de activitate al acestei instituții pe anul 2019 – pag. 17-18, 24, 27-29, 56-57, 98-100.