



GDPR: Protecția datelor lucrătorului

Utilizarea datelor personale ale salariaților



- Pe baza unuia dintre temeiurile legale
- Doar a datelor necesare
- Doar în scopul pentru care au fost furnizate: de exemplu, lista membrilor de sindicat în scopul reținerii cotizației
- **Ciclul datelor personale: colectare, procesare, stocare, ștergere (directă sau prin anonimizare).**



1

Obligație legală

Exemple de date care ar putea fi colectate în temeiul unei obligații legale (I):

- Date de identificare
- Actele de studii și celelalte acte necesare angajării
- Cazierul candidatului (dacă există temei legal, de exemplu Legea nr. nr. 333/2003)
- Fișa de aptitudine și rezultatul examenului medical
- Contractul individual de muncă (copie la fiecare punct de lucru – OUG 53/2017, aprobată prin Legea nr. 88/2018)
- Datele necesare înregistrării în Revisal (HG 905/2017)
- State de salarii (Ordinul nr. 2634/2015: termenul de păstrare a statelor de salarii este de 50 de ani!)
- Informații privind starea de graviditate a unei salariate, care notifică acest fapt angajatorului pentru a beneficia de dispozițiile OUG nr. 96/2003;
- Evidența orelor de muncă prestate zilnic de către salariați, cu menționarea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, în condițiile art. 119 din Codul muncii;



Exemple de date care ar putea fi colectate în temeiul unei obligații legale (II):

- Motivul personal temeinic – invocat de salariat pentru a refuza detașarea - art. 46 (3) din Codul muncii;
- Apartenența religioasă – comunicată de salariat pentru a beneficia de zile libere - art. 139 din Codul muncii;
- Apartenența sindicală – comunicată de salariat pentru a beneficia de protecție împotriva concedierii - art. 220 alin. (2) din Codul muncii;
- Existența unor persoane în întreținere – comunicată de salariat pentru a beneficia de deducerea personală - art. 77 din Legea nr. 227/2015 – Codul fiscal;
- Motivul pentru care salariatul solicită un concediu fără plată, care necesită rezolvarea unor situații personale –art. 153 (1) din Codul muncii.



The background is a dark blue gradient. In the corners, there are decorative clusters of geometric shapes: triangles, circles, and lines in various colors including yellow, cyan, pink, and orange. Some shapes are solid, while others are dashed or dotted.

2

Interes legitim

Exemple de date care ar putea fi colectate în temeiul unui interes legitim:



Cazier, dacă nu există prevedere legală?

- Sancțiunile disciplinare neradiate
- Rezultatele evaluării periodice a salariaților
- Rezultatele cursurilor de formare profesională, alte testări



Înregistrări telefonice, e-mailuri?

- Înregistrări realizate cu camerele de luat vederi amplasate în firmă



Istoricul navigării online?



Istoricul traseului auto (acces GPS)?

- Fișa de evidență a vizitatorilor?



Comunicări profesionale ale salariatului?

- Referate disciplinare nefinalizate cu sancțiune



The image features a dark blue background with decorative geometric shapes in the corners. The top-left corner has a blue circle, yellow dots, and yellow triangles. The top-right corner has a blue triangle, a yellow circle, and a pink dotted line with yellow and blue dots. The bottom-left corner has a yellow triangle, a blue triangle, and a yellow circle. The bottom-right corner has a yellow triangle, a pink triangle, and a yellow circle. In the center, there is a white hexagon with a yellow dotted border containing the number 3.

3

Consimțământ

Exemple de date care ar putea fi colectate în temeiul consimțământului:

- CV-uri ale candidaților care nu au fost angajați
- Publicarea fotografiei pe site-ul firmei
- Datele de identificare a foștilor salariați, în cazul unei concedieri colective (pentru a putea fi rechemați, dacă activitatea reîncepe în termen de 45 de zile)
- Baze de date fără legătură cu munca (cu grijă)
- Adresa IP a laptopului privat



Monitorizarea

= supraveghere în vederea culegerii de date

- Chat, e-mail, telefon, rețele de socializare
- Exercițiul dreptului de proprietate nu poate fi invocat ca argument
- **Cauza Bărbulescu vs. Romania** – cauză judecată la CEDO (Marea Camera: 5 septembrie 2017)



Monitorizare



Exemplu A

- camerele de luat vederi



Exemplu B

- monitorizare GPS a autovehiculelor



Exemplu B

- programe de spionat calculatorul (keylogger)



Exemplu C

- Înregistrarea audio a convorbirilor telefonice



Exemplu D

- Înregistrarea audio a discuțiilor cu colegii



Exemplu D

- Înregistrare chat privat

Stocarea

- Ce informații se pot stoca?
- Pentru cât timp?
- În ce scop?



Legea nr. 190/2018

Art. 5 – Prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul relațiilor de muncă

În cazul în care sunt utilizate sisteme de monitorizare prin mijloace de comunicații electronice și/sau prin mijloace de supraveghere video la locul de muncă, prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților, în scopul realizării **intereselor legitime** urmărite de angajator, este permisă numai dacă:

- a) interesele legitime urmărite de angajator vizează activități de **importanță** deosebită, 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.

În mod obișnuit, angajatorul nu poate:



- să instaleze camere de luat vederi în spațiile destinate petrecerii pauzelor sau a timpului liber (în vestiare, oficii sanitare, camere de relaxare, spații pentru luat masa etc.);
- să ia măsuri secrete de monitorizare a salariaților, prin înregistrarea imaginilor acestora, a mesageriei electronice sau a comunicațiilor telefonice;
- să înregistreze itinerariul călătoriilor (prin sisteme GPS) pentru monitorizarea autovehiculelor, după orele de program;
- să realizeze un transcript al convorbirilor private;
- să verifice în mod secret activitatea salariatului la domiciliu sau a telesalariatului;
- să instaleze programe keylogger pe laptopul utilizat de salariat;
- să testeze aleatoriu salariații pentru a verifica dacă au consumat droguri sau alcool