

**UNELE CONSIDERAȚII PRIVIND PROTECȚIA DATELOR  
PERSONALE ALE SALARIATULUI PRIN PRISMA CODULUI  
MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA** *Eduard  
BOIȘTEANU,*

*doctorand, lector superior*

---

Employers collect personal data on job applicants and workers for a number of purposes: to assist in selection for employment, training and promotion; to ensure personal safety, personal security, quality control, customer service and the protection of property. New ways of collecting and processing data entail some new risks for workers.

While the Labour Code of Republic Moldova has established binding procedures for the processing of personal data, there is a need to develop data protection provisions which specifically address the use of workers' personal data.

---

Protecția datelor personale ale salariatului constituie unul dintre cele mai importante mecanisme de asigurare a intimității informaționale ale acestuia la locul de muncă.

Instituția juridică a protecției datelor personale ale salariatului reprezintă o inovație plauzibilă pentru legislația muncii a Republicii Moldova. În legislația muncii din anii 1973-2003, au fost supuse reglementării numai unele aspecte referitoare la protecția datelor personale ale salariatului. Ne referim, în acest sens, la protejarea indirectă a datelor personale ale salariatului și aceasta numai în cazul concedierii sau transferării nelegitime a acestuia. Astfel, în cazul când în carnetul de muncă s-a efectuat o înscriere despre concediere sau transferare care ulterior a fost recunoscută nevalabilă, salariatului, la cerere, i se elibera un carnet de muncă duplicat, în care nu se includea această înscriere.

În opinia profesorului Mark Freedland<sup>1</sup>, conceptul de protecție a datelor a cunoscut o evoluție deosebită în rezultatul automatizării rapide a prelucrării și păstrării informației (prin tehnologii computerizate). În această ordine de idei, conceptul de „protecție a datelor” trebuie să fie axat pe protecția și accesul la informație prezentată în forma electronică.

La momentul de față, analiza termenului de „protecție a datelor” este imposibilă fără elucidarea conceptului de „intimitate”, deoarece ultimul a fuzionat cu principiile ce stau la baza protecției datelor.

La originea reglementării intimității și a stabilirii unui sistem adecvat de protecție a datelor a stat nevoia indivizilor de a stabili ceea ce pot dezvălui despre ei înșiși<sup>2</sup>. Însă, intimitatea nu poate fi privită ca un

drept absolut, deoarece aceasta se regăsește într-o „concurență” cu libertatea de exprimare (garantată prin dispozițiile art. 32 din Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994).

În calitate de categorie juridică, dreptul la intimitate a fost formulat pentru prima dată în SUA. Astfel, în 1890 Louis Brandeis, judecătorul Curții Supreme din SUA, a definit intimitatea ca „dreptul individului de a fi lăsat în pace”<sup>3</sup>.

Referindu-ne la instrumentele internaționale, prin care sunt proclamate și garantate drepturile omului<sup>4</sup>, constatăm, cu regret, că ele nu conțin nici o referință explicită asupra intimității informației.

Se cere relevat faptul că Organizația Internațională a Muncii, ca instituție specializată în domeniul elaborării standardelor internaționale de muncă, s-a preocupat și de problematica protecției datelor personale ale salariatului. În această direcție, în 1996, Organizația Internațională a Muncii a elaborat *Codul de procedură în protecția datelor personale ale salariaților*, care statuează principiile generale ale protecției acestor date și cuprinde o serie de prevederi speciale referitoare la colectarea, prelucrarea, utilizarea și comunicarea datelor în cauză.

*Codul de procedură în protecția datelor personale ale salariaților* nu are puterea normativă; el nu încearcă să înlocuiască legile naționale, standardele internaționale de muncă sau alte standarde acceptate. El se prezintă sub forma unui ghid a cărui menire constă în orientarea dezvoltării legislațiilor naționale din domeniul menționat mai sus.

Pe plan național, instituția protecției datelor personale ale salariatului își găsește fundamentul primar în dispozițiile art. 28 din Constituția RM, care proclamă respectarea și ocrotirea vieții intime, familiale și private de către stat.

Pentru domeniul respectiv prezintă importanță și dispozițiile art. 34 din Constituție, potrivit căruia dreptul la informație nu trebuie să prejudicieze măsurile de protecție a cetățenilor sau siguranța națională.

Constatăm că în Constituția RM se utilizează termenul de „viață privată” (art. 28), pe când Codul muncii<sup>5</sup> din 28 martie 2003 operează cu termenul de datele personale ale salariatului. Legiuitorul n-a recurs la definirea noțiunii de date personale ale salariatului și nici n-a stipulat lista informațiilor ce pot fi atribuite la această categorie juridică. În Codul muncii este întreprinsă o tentativă de a identifica numai unele din informații pe care angajatorul nu este în drept să le obțină și să le prelucreze: date referitoare la convingerile politice și religioase ale salariatului, la viața privată a acestuia; date privind apartenența salariatului la sindicate, asociații obștești și

religioase, partide și alte organizații social-politice.

Este important de a releva că, în cazurile prevăzute de lege, angajatorul poate cere și prelucra date despre viața privată a salariatului numai cu acordul scris al acestuia. Această cerință este identică celei stipulate în art. 8 paragraf 1 din Directiva Uniunii Europene 95/46/EC „Privind protecția indivizilor cu privire la prelucrarea de date cu caracter personal și libera circulație a acestor date”. Articolul 8 par. 1 din Directiva dată prevede că *se interzice prelucrarea unor date sensibile, cum ar fi cele prin care este relevată originea etnică și rasială, opiniile politice, convingerile religioase și filosofice, apartenența la un sindicat, sănătatea sau viața sexuală a indivizilor*. Din aceste considerente, autorii români Radu Carp și Simona Șandru recomandă includerea unei clauze speciale în contractul individual de muncă, cum ar fi: „Salariatul este de acord ca angajatorul să prelucreze datele sale personale – așa cum au fost definite mai sus”<sup>6</sup>.

Pentru a formula o definiție exhaustivă a noțiunii de datele personale ale salariatului, trebuie să analizăm, în primul rând, esența noțiunii de informație cu caracter personal. Pentru aceasta, trebuie să apelăm la prevederile art. 8 alin. 1 din *Legea nr. 982-XIV/2000 privind accesul la informație*<sup>7</sup>, potrivit căreia *informația cu caracter personal* o constituie datele ce se referă la o persoană privată identificată sau identificabilă, a cărei dezvăluire ar constitui o violare a intimității persoanei. În continuare, legea în cauză menționează că nu constituie informație confidențială datele ce țin exclusiv de identificarea persoanelor (date ce se conțin în buletinele de identitate). În opinia noastră, această concretizare poate fi supusă criticii, deoarece informațiile privind naționalitatea și locul de naștere (*datele sensibile*) pot releva, în unele cazuri, originea etnică și/sau rasială (*datele confidențiale*).

În viziunea doctrinarilor ruși A.M. Lușnikov și M.V. Lușnikova<sup>8</sup>, prin noțiunea de date personale ale salariatului se înțeleg acele informații, ce se referă la calificarea profesională a salariatului, calitățile profesionale și de business ale acestuia, precum și la exigențele ce pot fi înaintate față de acestea în legătură cu caracterul muncii.

Din cele expuse mai sus, observăm că *datele personale ale salariatului* includ acele informații, care vizează pregătirea și calificarea profesională a salariatului, a căror dezvăluire (fără consimțământul acestuia) ar putea prejudicia demnitatea, onoarea și reputația profesională a salariatului.

Instituția juridică a protecției datelor personale ale salariatului este guvernată de următoarele principii:

1. *Asigurarea confidențialității datelor personale recepționate și limitarea accesului terților la aceste date*. În virtutea acestui

principiu, salariații nu trebuie să renunțe la drepturile lor privind păstrarea și protecția datelor personale. În același timp, se cere menționat că persoanele care primesc datele personale ale salariatului sunt obligate să respecte regimul de confidențialitate. În ceea ce privește modul de transmitere a datelor personale ale salariatului, angajatorului îi revine obligația, potrivit prevederilor art. 92 lit. a) din CM RM, de a nu comunica unor terți datele personale ale salariatului *fără acordul scris al acestuia*, cu excepția cazurilor când acest lucru este necesar în scopul prevenirii unui pericol pentru viața sau sănătatea salariatului, precum și a cazurilor prevăzute de lege.

2. *Interdicția de a include în datele personale a informațiilor neveridice, precum și a celor ce n-au fost preluate de la salariat sau din sursa indicată de acesta.* Reieșind din prevederile art. 91 lit. c) din Codul muncii, toate datele personale urmează a fi preluate de la salariat sau din sursa indicată de acesta. *Codul de procedură în protecția datelor personale ale salariaților* cuprinde, în acest sens, alte recomandări; așadar, potrivit punctului 6.2., dacă este necesar de a colecta datele personale de la terțe persoane, salariatul urmează să fie informat în prealabil despre aceasta și să-și exprime explicit consimțământul.

Observăm că salariatul are dreptul, reieșind din prevederile art. 93 lit. e) din CM RM, de a cere excluderea sau rectificarea datelor incorecte și/sau incomplete, precum și a datelor prelucrate cu încălcarea cerințelor Codului muncii. În cazul în care angajatorul refuză să excludă sau să rectifice datele personale incorecte, salariatul este în drept să notifice în scris angajatorului dezacordul său motivat.

3. *Prelucrarea datelor personale numai în anumite scopuri.* În conformitate cu prevederile art. 92 lit. a) din CM RM, prelucrarea datelor personale ale salariatului poate fi efectuată exclusiv în scopul acordării de asistență la angajare, instruirii și avansării în serviciu, asigurării securității personale a salariatului, controlului volumului și calității lucrului îndeplinit și asigurării integrității bunurilor unității. Observăm din acest text că prelucrarea datelor personale trebuie să fie realizată numai în scopul asigurării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților și angajatorilor.

Este regretabil faptul că legiuitorul nostru n-a recurs la definirea noțiunii de „prelucrare” a datelor personale. Referindu-ne la conținutul *Codului de procedură în protecția datelor personale ale salariaților*, menționăm că noțiunea de „prelucrare” include colectarea, păstrarea, combinarea, comunicarea sau orice altă utilizare a datelor personale<sup>9</sup>. Deși nu poate fi considerată drept o definiție exhaustivă, totuși se cere menționat că ea

ne orientează și ne explică esența noțiunii de „prelucrare” a datelor personale.

Prelucrarea și stocarea datelor personale ale salariaților nu se consumă în momentul încetării contractului individual de muncă. De exemplu, reieșind din *Lista documentelor-tip și al termenelor lor de păstrare pentru organele administrației publice, pentru instituțiile, organizațiile și întreprinderile Republicii Moldova*<sup>10</sup>, aprobată prin decizia Serviciului de Stat de Arhivă al RM din 3 decembrie 1997, contractele individuale de muncă (în care, de regulă, se conțin datele personale ale salariatului) se păstrează pe parcursul a 5 ani din momentul încetării acțiunii acestora.

Codul muncii din 28 martie 2003 nu conține nici o indicație referitoare la regimul juridic al datelor obținute în urma examenării medicale a salariatului. Considerăm că această inadvertență comisă de legiuitorul nostru urmează a fi remediată prin preluarea unor dispoziții din *Codul de procedură în protecția datelor personale ale salariaților*.

Potrivit punctului 10.8. din Codul menționat mai sus<sup>11</sup>, în caz de efectuare a expertizei medicale, angajatorul trebuie să fie informat numai asupra concluziilor necesare pentru luarea deciziei de angajare.

Concluziile în cauză nu pot conține informații de natura medicală. Ele pot indica corespunderea persoanei pentru locul de muncă propus sau determina tipurile de activități și condițiile de muncă, ce sunt, din punct de vedere medical, contraindicate persoanei.

4. *Accesul liber al salariatului la datele sale personale.* În acest sens, menționăm că, reieșind din dispozițiile art. 93 lit. b) din CM RM, salariatul dispune de dreptul de a avea acces liber și gratuit la datele sale personale, inclusiv dreptul la copie de pe orice act juridic care conține datele sale personale.
5. *Garantarea drepturilor subiective ale salariatului, legate de protecția datelor sale personale.* Persoanele vinovate de încălcarea normelor privind obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului poartă răspundere conform legislației în vigoare.

Se impune de a fi menționat faptul că legiuitorul nostru n-a inclus, în Capitolul VI al Titlului III din CM RM, normele juridice ce ar reglementa limitele admisibile ale monitorizării locului de muncă a salariatului.

Într-adevăr, în condițiile dezvoltării tehnologiilor computerizate și de telecomunicații, mulți din angajatori au început să utilizeze mecanisme sau sisteme (sistemele video de supraveghere, dactilografatul etc.) ce pot monitoriza sau urmări mișcările salariaților. Deci, monitorizarea sistematică a datelor cu caracter personal constituie unul din factorii de bază, ce amenință intimitatea salariatului.

Din considerentele relevate mai înainte, intervenim cu următoarele propuneri „de lege ferenda” în domeniul limitelor monitorizării salariatului:

1. Dacă salariații sunt supuși monitorizării din partea angajatorului, aceștia trebuie să fie, în prealabil, informați despre temeiurile, ce stau la baza monitorizării, precum și despre orarul, metodele și mijloacele tehnice utilizate în procesul monitorizării.
2. Monitorizarea secretă a salariatului poate fi admisă doar: - în cazul în care există suspiciuni în ceea ce privește desfășurarea de către salariat a unei activități ilicite; - în cazul în care angajatorul realizează o anchetă de serviciu.
3. Monitorizarea continuă a salariatului poate fi admisă doar în circumstanțele ce țin de asigurarea sănătății și a securității salariatului ori de protecția proprietății angajatorului.

### *Referințe bibliografice:*

---

<sup>1</sup> Mark Freedland, *Data protection and employment in the European Union*, Oxford, 1999, p. 6.

<sup>2</sup> Radu Carp, Simona Șandru, *Dreptul la intimitate și protecția datelor cu caracter personal*, Editura All Beck, 2004, p. 5.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 3.

<sup>4</sup> În cazul de față, ne referim la: Declarația Universală a drepturilor omului a Națiunilor Unite din 1948; Pactul Internațional cu privire la drepturile civile și politice, adoptat de Adunarea Generală în 1966; Convenția Europeană pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale din 1950.

<sup>5</sup> „Monitorul Oficial al Republicii Moldova”, nr. 159-162, 2003. În continuare, se va utiliza următoarea abreviere – CM RM.

<sup>6</sup> Radu Carp, Simona Șandru, *Dreptul la intimitate și protecția datelor cu caracter personal*, Editura All Beck, 2004, p. 29-30.

<sup>7</sup> „Monitorul Oficial al Republicii Moldova”, nr. 88-90, 2000.

<sup>8</sup> М.В. Лушникова, А.М. Лушников. *Право на информацию субъектов трудового права // Государство и право*, 2004, №6, стр. 46.

<sup>9</sup> *Protection of workers' personal data*, An ILO code of practice, Geneva, International Labour Office, 1997, p. 1.

<sup>10</sup> A se vedea, pentru dezvoltări: V. Isac, A. Berzoi, D. Barbălat și alții, *Indicatorul documentelor-tip și al termenelor lor de păstrare pentru organele administrației publice, pentru instituțiile, organizațiile și întreprinderile Republicii Moldova*, Chișinău, 1998.

<sup>11</sup> *Protection of workers' personal data*, An ILO code of practice, Geneva, International Labour Office, 1997, p.