

UZUL ȘI ABUZUL ÎN CONTEXTUL DATELOR CU CARACTER PERSONAL ALE SALARIAȚILOR

Daniela POJAR

Universitatea Tehnică a Moldovei

Coordonator științific: Nicolae SADOVEI, dr. hab., profesor universitar, Universitatea de Stat din Moldova

Rezumat. În articolul ce urmează este abordată problematica posibilității exercitării abuzive a unor drepturi, care fac parte din dreptul de protecție a datelor cu caracter personal. În mod particular vom cerceta natura drepturilor discreționare, care fac parte din dreptul de protecție a datelor cu caracter personal și dacă poate în cazul lor să intervină abuzul de drept din partea salariatului.

Cuvinte cheie: abuz de drept, date cu caracter personal, discreționar, salariat, bună-credință.

Introducere

Dreptul de protecție a datelor cu caracter personal al persoanei fizice face parte din categoria drepturilor fundamentale ale drepturilor omului înscrise inclusiv în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [1]. Legislația Republicii Moldova stabilește cadrul necesar prelucrării datelor cu caracter personal inclusiv în ceea ce privește datele cu caracter personal ale salariatului. În conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova [2] sunt stabilite cerințe privind prelucrarea datelor cu caracter personal în scopul apărării drepturilor omului și ale celor cetățenești. Totodată, datele cu caracter personal sunt prelucrate de la începutul raportului de muncă, pe parcursul executării acestuia și până la finalizarea acestuia. Mai mult ca atât, procesul prelucrării poate începe și la momentul recrutării și poate dura mult după încetarea raportului de muncă, deoarece după cum prevede Indicatorul documentelor-tip și al termenelor lor de păstrare pentru organele administrației publice, pentru instituțiile, organizațiile și întreprinderile Republicii Moldova, aprobat prin ordinul SSA nr. 57 din 27.07.2016 [3], unele documente care conțin date cu caracter personal se păstrează chiar și permanent în arhive. Astfel, că angajatorul are obligația de a se asigura că prelucrarea datelor cu caracter personal va avea loc cu respectarea Cerințelor de prelucrare ale acestora și se va realiza doar în vederea atingerii scopului prevăzut de legislație și anume acela de a facilita procesul de angajare și implicit de realizare a activității de muncă. Evoluția relațiilor sociale și dinamizarea contextului de realizare a raportului de muncă inclusiv urmare a introducerii în conținutul normativ al dreptului muncii a formulelor flexibile de muncă (munca la distanță, munca la domiciliu și programul flexibil de muncă) impune obligații suplimentare în sarcina angajatorului privind protecția datelor cu caracter personal și utilizarea cu bună-credință și neabuzivă a drepturilor aferente prelucrării datelor cu caracter personal. În acest articol vom aborda aspecte ce țin de utilizarea conformă și, respectiv abuzivă a drepturilor referitoare la protecția datelor cu caracter personal din perspectiva salariatului și vom identifica dacă drepturile conexe dreptului cu privire la protecția datelor cu caracter personal sunt susceptibile de exercitare abuzivă.

Materiale utilizate și metode aplicate

Pentru elaborarea prezentului articol am realizat un studiu al doctrinei de specialitate, precum și a jurisprudenței naționale și străine în domeniu. Totodată, au fost examinate o serie de acte normative, atât naționale, cât și străine și evident acte comunitare, tratate și convenții internaționale. Epistemologia cercetării a inclus un șir de metode de cercetare specifice cunoașterii în drept, arondând în mod prioritar în arealul cadrului normativ. În vederea prelucrării informației și a formulării principalelor teze a fost utilizată metoda logică, metoda hermeneutică, metoda empirică, precum și cea comprehensivă, care au facilitat plener procesul cunoașterii.

Rezultate

Regulamentul (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) [4] stabilește principiile și normele referitoare la protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor lor cu caracter personal. Dintre cele relevante studiului nostru menționăm cel al legalității, cel al scopului bine determinat și cel al proporționalității.

Prelucrarea datelor cu caracter personal ar trebui să fie în serviciul cetățenilor. Dreptul la protecția datelor cu caracter personal nu este un drept absolut; acesta trebuie luat în considerare în raport cu funcția pe care o îndeplinește în societate și echilibrat cu alte drepturi fundamentale, în conformitate cu principiul proporționalității. Regulamentul respectiv respectă toate drepturile fundamentale și libertățile și principiile recunoscute în cartă astfel cum sunt consacrate în tratate, în special respectarea vieții private și de familie, a reședinței și a comunicațiilor, a protecției datelor cu caracter personal, a libertății de gândire, de conștiință și de religie, a libertății de exprimare și de informare, a libertății de a desfășura o activitate comercială, dreptul la o cale de atac eficientă și la un proces echitabil, precum și diversitatea culturală, religioasă și lingvistică.

Dreptul la protecția datelor cu caracter personal este o emanare naturală a dezvoltării noilor tehnologii specifice societății moderne și au evoluat rapid ultimele trei decenii, în principal din cauza utilizării internetului și, totodată, se bucură de o protecție sporită datorită riscurilor care le comportă utilizarea neconformă a posibilităților și oportunităților oferite de internet. De asemenea, acest drept garantează controlul asupra prelucrării acestor date, necesitând consimțământul subiectului acestor date cu privire la prelucrare.

După cum am enunțat, la momentul angajării are loc colectarea de către angajator sau mai bine zise a unui alt salariat împuternicit de către acesta cu dreptul de a colecta aceste categorii de date. Conform art. 91 din Codul muncii al Republicii Moldova [2], salariații și reprezentanții lor trebuie să fie familiarizați, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, cu documentele vizând modul de prelucrare și păstrare a datelor personale ale salariaților din unitate și să fie informați despre drepturile și obligațiile lor în domeniul respectiv. Legiuitorul [2] stabilește o serie de drepturi pentru salariat în vederea asigurării protecției datelor sale personale care se păstrează la angajator și anume:

- de a primi informația deplină despre datele sale personale și modul de prelucrare a acestora;
- 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, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare;
- de a-și desemna reprezentanții pentru protecția datelor sale personale;
- de a avea acces la informația cu caracter medical ce-l vizează, inclusiv prin intermediul lucrătorului medical, la alegerea sa;
- de a cere excluderea sau rectificarea datelor personale incorecte și/sau incomplete, precum și a datelor prelucrate cu încălcarea cerințelor prezentului cod. 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;
- de a ataca în instanța de judecată orice acțiuni sau inacțiuni ilegale ale angajatorului admise la obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului.

Totodată, salariatul beneficiază de tot spectrul de drepturi privind protecția datelor cu caracter personal, așa cum sunt înscrise în reglementările internaționale, comunitare și naționale. În acest context vom examina posibilitatea de exercitare abuzivă a două dintre drepturile care le revin subiecților de date cu caracter personal și anume:

- dreptul de opoziție al subiectului datelor cu caracter personal
- dreptul de a nu fi supus unei decizii individuale

Codul civil al Republicii Moldova [5] stabilește la art. 10 limitele de exercitare ale drepturilor subiective. Aceste limite, stabilite de legiuitor și, reieșind din condițiile de exercitare a dreptului subiectiv, identificate de doctrină [6], ne permit să formulăm principiile de exercitare a drepturilor subiective, după cum urmează:

- *Principiul legalității*, conform căruia recunoașterea și protecția juridică a unui drept subiectiv poate avea loc doar în situația în care acesta este realizat conform literei și spiritului legii;
- *Principiul exercitării dreptului cu respectarea ordinii publice și moralei*, conform căruia titularul unui drept subiectiv va ține cont de normele conviețuire socială și morale în exercitarea dreptului.
- *Principiul exercitării dreptului subiectiv cu bună-credință*, conform căruia titularii dreptului trebuie să-și exercite drepturile și libertățile fundamentale cu bună-credință, fără să încalce drepturile și libertățile altora.

După cum este lesne de observat, aceste principii de exercitare a dreptului subiectiv identificate de doctrină și consacrate de legiuitor inclusiv în Legea fundamentală a țării – Constituția Republicii Moldova [7] sunt de natură similară celor înscrise în Regulamentul (UE) 2016/679 [4] - cel al legalității, cel al scopului bine determinat și cel al proporționalității. Astfel că, drepturile subiecților de date cu caracter personal invocate mai sus, trebuie să respecte aceste condiții/principii de exercitare, deoarece dreptul subiectiv reprezintă atât un temei pentru a pretinde altor titulari a careva drept subiectiv o anumită conduită, precum și ca o limitare normală a exercitării de către titularul său.

Pe de altă parte, Codul muncii al Republicii Moldova [2] stabilește că prelucrarea datelor personale ale salariatului poate fi efectuată exclusiv în scopul îndeplinirii prevederilor legislației în vigoare, 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. În asemenea condiții, subiectul datelor cu caracter personal trebuie să cunoască, conform prevederilor Legii nr. 133/2011 [8], care categorii de date vor fi prelucrate, scopul prelucrării acestor date, identitatea operatorului sau, după caz, a persoanei împuternicite de către operator, existența drepturilor de acces la date, de intervenție asupra datelor și de opoziție, precum și condițiile în care acestea pot fi exercitate.

Discuții

Argumentul că exercițiul drepturilor subiective civile recunoscute și garantate de lege, nu este nelimitat, ci trebuie să respecte anumite restricții, ar putea conduce la faptul de a cataloga eronat, că dreptul de opoziție al subiectului datelor cu caracter personal, precum și dreptul de a nu fi supus unei decizii individuale necesită a fi exercitate fără a depăși limitele interne ale acestora, adică neabuziv, fără a afecta interesul altora. Această abordare este una greșită, deoarece aceste drepturi sunt drepturi discreționare sau așa cum le-a numit doctrina [9], drepturi potestative. Tipologia acestor drepturi rezidă în puterea conferită unei persoane de a provoca un efect juridic asupra situației juridice a altei persoane, fără ca ultimul să se poată opună [10]. Titularul acestor drepturi are prerogativă de a interveni în situații juridice preexistente, în care sunt prezente și interesele altor persoane decât titularul acestor drepturi [8]. Doctrina românească¹ consideră ca nefiind susceptibile a fi exercitate acele drepturi pe care legea le lasă la latitudinea exclusivă a uneia dintre părțile contractului de muncă și anume „anumite drepturi, absolute sau discreționare ale căror exercițiu nu poate genera niciodată răspunderea pentru săvârșirea unui abuz de drept a titularului, deoarece folosirea lor implică o apreciere exclusiv personală. Există anumite drepturi subiective care nu se pot exercita în mod obiectiv, chiar dacă subiectiv titularii lor și-ar propune deturnarea acestor drepturi de la scopul pentru care au fost recunoscute” [11].

¹ I. T. Ștefănescu, *Tratat de dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2003. Vol. 2, p.45-46

Concluzii

Reieșind din faptul că drepturile subiectului de date cu caracter personal (salariat, în cazul nostru) sunt lăsate de legiuitor la latitudinea exclusivă a titularului, ele nu sunt susceptibile de fi exercitate abuziv, anume din lipsa acestei limite interne și din motivul că suntem în prezența anumitor situații juridice preexistente, acestea fiind exercitate subsecvent dreptului la protecția datelor cu caracter personal. Reieșind din caracterul discreționar al acestor drepturi, considerăm că nu se poate pune problema abuzului de drept în acest caz.

Referințe

1. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene C83/389, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene la 30.03.2010, [online], [accesat 01.04.2023]. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF>
2. Codul muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28 martie 2003. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*. 2003, nr. 159-162
3. Indicatorul documentelor-tip și al termenelor lor de păstrare pentru organele administrației publice, pentru instituțiile, organizațiile și întreprinderile Republicii Moldova, aprobat prin ordinul SSA nr. 57 din 27.07.2016, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 247-255 din 05.08.2016
4. Regulamentul (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) [online], [accesat 01.04.2023]. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=EL>
5. Codul civil al Republicii Moldova, adoptat prin Legea nr.1107 din 6 iunie 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 82-86, republicat în *Monitorul Oficial nr.66-75 din 01.03.2019 art.132*
6. MIHAI, Gh. *Fundamentele dreptului. Dreptul subiectiv. Izvoare ale drepturilor subiective*. București: All Beck, 2005. Vol. 4. ISBN 978-973-655-558-5
7. Constituția Republicii Moldova, republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 78
8. Legea nr. 133 din 8 iulie 2011 privind protecția datelor cu caracter personal, publicată în Monitorul Oficial al RM la data de 14.10.2011, nr. 170-175
9. STOICA Valeriu, *Pot fi drepturile potestative exercitate abuziv?* [on-line], https://www.juridice.ro/essentials/517/pot-fi-drepturile-potestative-exercitate-abuziv#_ftnref17
10. CAZAC Octavian, *Adnotare la art. 1* [on-line], Codul civil adnotat (citată la 23.02.2023), disponibil <https://animus.md/adnotari/1/>
11. ȘTEFĂNESCU, Ion Traian *Tratat de dreptul muncii*. București: Lumina Lex, 2003. Vol. 1. 740 p. ISBN 973-588-684-7