

Avocat: Angajatorul nu poate supraveghea video orice clipire din ochi a salariatului; monitorizarea trebuie facuta în niste limite

Angajatorul nu poate supraveghea video "orice clipire din ochi" a salariatului, iar asta este cel mai greu de convins angajatorul, a declarat, marti, într-un eveniment dedicat dreptului muncii, Mihaela Nitu, avocat senior în cadrul Gruia Dufaut Law Office.

"Monitorizarea angajatilor la locul de munca ar putea fi justificata daca vorbim, de exemplu, despre zone critice, precum centrale nucleare etc. Pe de alta parte, pe protectia datelor, avem deja plângeri din partea angajatilor, dar si a angajatorilor. Din ce stiu eu, au fost stabilite masuri cu privire la supravegherea video. Din punctul meu de vedere, aceste norme au existat si pe legea veche. De asemenea, informarea pe care trebuie sa o faca angajatorul era si pe legea veche... Însa, sunt o parte dintre angajatori care au luat treaba în serios si au încercat sa se conformeze. Nu cred ca exista o conformare de 100%. Ce a fost mai dificil, din punctul nostru de vedere, al consultantilor, a fost sa convingem angajatorul ca nu poate supraveghea orice clipire din ochi a salariatului", a afirmat Nitu.

Aceasta a adaugat ca monitorizarea video poate fi realizata, însa în niste limite, care depind de la caz la caz.

"Monitorizarea poate fi facuta, dar exista niste limite, care depind de la caz la caz. De exemplu, daca avem o fabrica, si eu ca angajator sunt îndreptatit sa-mi apar proprietatea, pot instala aceste camere pentru ca se considera interes legitim. Dar instalarea acelor camere trebuie sa vizeze acele cai de acces de interes. Ca angajator, mai bine poate bloca accesul la anumite site-uri din start decât sa procedeze la o monitorizare si sa afirme ca X a intrat pe site-ul nu stiu care... Vorbim despre o linie foarte fina, mai ales ca acum avem si telemunca... Angajatorul trebuie sa aiba mare grija sa separe lucrurile. Sa nu uitam ca nu putem de un consimtamânt al angajatului când vorbim despre prelucrarea de date personale de catre un angajator. Nu vorbim despre un consimtamânt de a-i fi instala un GPS pe masina angajatului sau de a-i supraveghea activitatea de pe telefonul personal, de exemplu", a mentionat avocatul.

Regulamentul General privind Protectia Datelor (GDPR) este un set unic de norme cu o abordare comuna la nivelul UE în ceea ce priveste protectia datelor cu caracter personal, care se aplica direct în statele membre.

Noile reguli se aplica din data de 25 mai 2018, iar de atunci aproape toate statele membre si-au adaptat legislatia nationala pentru a se alinia la Regulament.

Reprezentanti ai institutiilor din domeniul muncii, formarii profesionale si antreprenoriatului participa, marti, la cea de-a VII-a editie a Forumului Dreptului Muncii, organizata la Palatul Camerei de Comert si Industrie Bucuresti (CCIB).