

Supravegherea video în lumina GDPR

Caracteristicile specifice ale prelucrării informațiilor personale incluse în datele de imagine au fost subliniate în mod expres de GDPR (Regulamentul (UE) 2016/679), care se referă în mod expres la acestea în mai multe puncte (*Considerentul 51, 53, 91, art. 4 pct. 14, art. 9*).

GDPR asigură protecția vieții private, precum și o gamă mai largă de protecție a datelor cu caracter personal în ceea ce privește drepturile și libertățile fundamentale ale persoanelor fizice (*Considerentul 1*).

ȘTIAȚI CĂ?

O parte considerabilă a informațiilor colectate prin intermediul mijloacelor de supraveghere video se referă la persoanele identificate și/sau identificabile, care au fost filmate în timp ce se deplasau în incinte publice și/sau accesibile publicului. O astfel de persoană aflată în tranzit se poate aștepta la un nivel mai redus de intimitate, dar nu se așteaptă să fie lipsită în totalitate de drepturile și libertățile sale, precum și de propria sa sferă privată și de imagine.

De asemenea, trebuie avut în vedere dreptul la libera circulație a persoanelor care se află în mod legal pe teritoriul unui stat, care este garantat de articolul 2 din Protocolul adițional nr. 4 la Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Această libertate de mișcare poate fi supusă doar unor restricții care sunt necesare într-o societate democratică și proporționale cu atingerea scopurilor specifice. Persoanele vizate au dreptul să își exercite libertatea de mișcare fără a se supune condiționării psihologice excesive în ceea ce privește circulația și fără a fi supuse unei monitorizări detaliate, astfel încât să permită urmărirea mișcării acestora și/sau declanșarea „alarmei” bazate pe software-ul care „interpre-

tează” în mod automat comportamentul presupus suspect al unei persoane fără intervenția umană – din cauza aplicării disproporționate a supravegherii video de către mai multe entități într-o serie de spații publice și/sau accesibile publicului.

Specificitatea și sensibilitatea prelucrării datelor de imagine referitoare la persoanele fizice sunt evidențiate în considerentele inițiale ale Regulamentului (UE) 679/2016. În plus față de precizările care vor fi făcute mai jos cu privire la domeniul de aplicare, aceste considerente și articolele relevante din Regulament clarifică acest lucru:

- ▲ Regulamentul se aplică supravegherii video ținând cont, de asemenea, de importanța dezvoltării tehnicilor utilizate pentru captarea, manipularea și utilizarea în alt mod a categoriei specifice de date cu caracter personal colectate în acest mod.
- ▲ Principiile aplicabile protecției datelor cu caracter personal se aplică oricărei informații – inclusiv informațiilor privind imaginea – cu privire la o persoană identificată sau identificabilă, luând în considerare toate mijloacele care pot fi folosite în mod rezonabil fie de către operator, fie de către orice altă persoană pentru a identifica persoana respectivă.

În plus față de referințele specifice de mai sus, GDPR produce în mod evident toate efectele sale în cadrul dispozițiilor sale individuale referitoare, în special, la:

- 1). **Calitatea datelor cu caracter personal.** Imaginile trebuie prelucrate **corect și legal**, precum și în **scopuri specifice, explicite și legitime**. Imaginile trebuie utilizate în conformitate cu principiul potrivit căruia datele trebuie să fie **adecvate, relevante și nu excesive** și să nu fie prelucrate în continuare

într-un mod incompatibil cu aceste scopuri; acestea trebuie păstrate pentru o perioadă limitată etc. (a se vedea articolul 6 GDPR).

- 2). **Criterii pentru legitimitatea prelucrării datelor cu caracter personal.** Pe baza acestor criterii este necesar ca prelucrarea datelor cu caracter personal prin intermediul supravegherii video să se bazeze pe cel puțin una dintre condițiile prealabile prevăzute la articolul 6 – consimțământul neechivoc, necesitatea obligațiilor contractuale, respectarea unei obligații legale, protecția intereselor vitale ale persoanei vizate, îndeplinirea unei sarcini îndeplinite în interes public sau în exercitarea autorității publice, echilibrarea intereselor operatorului cu cele ale persoanei vizate.
- 3). Prelucrarea unor **categorii speciale de date cu caracter personal** care fac obiectul garanțiilor aplicabile utilizării, fie a datelor sensibile, fie a datelor referitoare la infracțiuni, în cadrul supravegherii video (conform articolelor 8, 9 și 10 GDPR).
- 4). **Informațiile** care trebuie furnizate persoanelor vizate (a se vedea articolele 12, 13 și 14 GDPR).
- 5). **Drepturile persoanelor vizate**, în special dreptul de acces și dreptul de a

se opune prelucrării din motive legitime convingătoare (a se vedea articolele 15-22 GDPR).

- 6). **Garanțiile aplicabile în legătură cu deciziile individuale automatizate** (conform articolului 22 GDPR).
- 7). **Securitatea** operațiunilor de prelucrare (articolul 32 GDPR).
- 8). **Notificarea încălcării securității** datelor cu caracter personal (conform articolelor 33 și 34 GDPR).
- 9). **Consultarea prealabilă** cu privire la operațiunile de prelucrare care pot prezenta riscuri specifice pentru drepturile și libertățile persoanelor vizate (în temeiul articolului 36).
- 10). **Transferul de date** către țări terțe (conform articolului 45 și urm. GDPR).

Specificitatea și sensibilitatea prelucrării datelor cu caracter personal referitoare la imagini sunt recunoscute în cuprinsul art. 4 pct. 14 GDPR care reglementează definiția **datelor biometrice** ca reprezentând „**date cu caracter personal care rezultă în urma unor tehnici de prelucrare specifice referitoare la caracteristicile fizice, fiziologice sau comportamentale ale unei persoane fizice care permit sau confirmă identificarea unică a respectivei persoane, cum ar fi imaginile faciale sau datele dactiloscopice**”.

Dreptul la respectarea vieții private și de familie. Libertatea de exprimare. CEDO

ARTICOLUL 8 – Dreptul la respectarea vieții private și de familie

1. Orice persoană are dreptul la respectarea vieții sale private și de familie, a domiciliului său și a corespondenței sale.

2. Nu este admis amestecul unei autorități publice în exercitarea acestui drept decât în măsura în care acesta este prevăzut

de lege și constituie, într-o societate democratică, o măsură necesară pentru securitatea națională, siguranța publică, bunăstarea economică a țării, apărarea ordinii și prevenirea faptelor penale, protecția sănătății, a moralei, a drepturilor și a libertăților altora.

ARTICOLUL 10 – Libertatea de exprimare

1. Orice persoană are dreptul la libertate de exprimare. Acest drept include libertatea de opinie și libertatea de a primi sau a comunica informații ori idei fără amestecul autorităților publice și fără a ține seama de frontiere. Prezentul articol nu împiedică Statele să supună societățile de radiodifuziune, cinematografie sau televiziune unui regim de autorizare.

2. Exercițarea acestor libertăți ce comportă îndatoriri și responsabilități poate fi supusă unor formalități, condiții, restrângeri sau sancțiuni prevăzute de lege care, într-o societate democratică, constituie măsuri necesare pentru securitatea națională, integritatea teritorială sau siguranța publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, a moralei, a reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea informațiilor confidențiale sau pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești.

În hotărârile pronunțate până în prezent, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a precizat clar că protecția „vieții private” consacrată în articolul 8 nu exclude viața profesională ca angajat și nu se limitează la viața personală.

În cauza **Niemitz contra Germaniei**¹, Curtea s-a referit la percheziționarea de către o autoritate a sediului reclamantului. Guvernul a încercat să susțină că articolul 8 nu oferă protecție împotriva percheziției biroului cuiva, deoarece dispozițiile Convenției EDO fac o distincție clară între viața privată și locuință, pe de o parte, și viața profesională și locul desfășurării activității (sediul), pe de altă parte.

Curtea EDO a respins această abordare afirmând:

„Respectul vieții private trebuie să cuprindă, într-o anumită măsură, dreptul de a stabili și de a dezvolta relații cu alte ființe umane. În plus, nu există niciun motiv de principiu pentru care ar trebui să se înțeleagă că această noțiune de «viață privată»

¹ CEDO, hotărârea din data de 16 decembrie 1992, în cauza Niemietz contra Germaniei

exclde activitățile de natură profesională sau de afaceri, deoarece, în cele din urmă, în cadrul activității profesionale majoritatea oamenilor au oportunitatea de a stabili relații personale cu cei pe care îi întâlnesc în timpul serviciului. Această viziune este bazată pe faptul că, după cum a fost punctat și de Comisie, nu este întotdeauna posibil să se facă o distincție clară între activitățile individului care fac parte din viața sa profesională sau de afaceri și cele care nu intră în această categorie.”

Și mai precis, în **cauza Halford contra Regatului Unit**², Curtea EDO a decis că interceptarea apelurilor telefonice ale angajaților la locul de muncă constituie o încălcare a art. 8 din Convenția EDO. În mod interesant, doamna Halford a primit două telefoane, dintre care unul a fost în scop personal. Nu au fost introduse restricții privind utilizarea acestor telefoane și nu i s-a dat nicio îndrumare.

Dna Halford a afirmat că interceptarea apelurilor telefonice a constituit o încălcare a articolului 8 din Convenție. Guvernul a susținut că apelurile telefonice făcute de doamna Halford de la locul ei de muncă nu intră sub incidența protecției articolului 8, pentru că nu ar fi trebuit să aibă așteptări rezonabile cu privire la confidențialitatea în privința convorbirilor telefonice. În cursul ședinței în fața Curții EDO, reprezentantul guvernului a exprimat opinia că un angajator ar trebui, în principiu, fără cunoștința prealabilă a angajatului, să poată monitoriza apelurile telefonice efectuate de acesta pe dispozitivele telefonice furnizate de angajator.

Totuși, Curtea a reținut că „din jurisprudența sa rezultă că apelurile telefonice efectuate atât din spațiile comerciale, cât și de la domiciliu pot fi acoperite de noțiunea de «viață privată» și de «corespondență» în sensul articolului 8 paragraful 1 (...). Nu există nicio dovadă că dna Halford ar fi fost anterior avertizată, în calitate de utilizator al sistemului de telecomunicații interne, că

² CEDO, hotărârea din data de 25 iunie 1997, în cauza Halford contra Regatului Unit

apelurile făcute prin acest sistem ar fi supuse interceptării. În opinia Curții, aceasta ar fi avut o așteptare rezonabilă în privința confidențialității apelurilor ... ”.

lefonice făcute sau primite în sediile angajatorului sau e-mail-urile recepționate/transmise prin utilizarea dispozitivului de serviciu.

Noțiunea de „corespondență” include nu numai înscrisurile pe suport de hârtie, ci și alte forme de comunicații electronice recepționate la locul de muncă sau expediate de la locul de muncă, cum ar fi apelurile te-

Interpretarea noțiunii de „corespondență” subliniază faptul că (deși nu a fost specificat în hotărâre) dacă un angajat este avertizat în prealabil de către angajator cu privire la posibilitatea interceptării comuni-

IMPORTANT!

Principii generale privind protecția datelor cu caracter personal ale angajaților

- Datele personale trebuie prelucrate în mod legal și corect și numai din motive direct relevante încheierea/executarea contractului individual de muncă.
- Datele cu caracter personal ar trebui, în principiu, utilizate doar în scopurile pentru care au fost colectate inițial.
- În cazul în care datele cu caracter personal trebuie prelucrate în alte scopuri decât cele pentru care au fost colectate, angajatorul trebuie să se asigure că acestea nu sunt utilizate într-o manieră incompatibilă cu scopul inițial și ar trebui să ia măsurile necesare pentru a evita orice interpretare greșită cauzată de o modificare de context.
- Datele personale colectate în legătură cu măsurile tehnice sau organizatorice pentru a asigura securitatea și buna funcționare a sistemelor informatice automatizate nu ar trebui utilizate pentru a controla comportamentul angajaților.
- Deciziile privind un angajat nu ar trebui să se bazeze exclusiv pe prelucrarea automatizată a datelor cu caracter personal ale respectivului angajat.
- Datele cu caracter personal colectate prin monitorizarea electronică nu ar trebui să fie singurele elemente de evaluare a performanței angajaților.
- Dacă angajații sunt monitorizați, aceștia ar trebui să fie informați în prealabil cu privire la motivele monitorizării, calendarul, metoda și tehnicile utilizate și datele care trebuie colectate, iar angajatorul trebuie să minimizeze intruziunea în viața privată a angajatului.

I. Monitorizarea **secretă** ar trebui permisă numai:

- dacă este conformă cu legislația națională, sau
- dacă există suspiciuni pe baza unor motive rezonabile de activitate infracțională sau alte abateri grave.

II. Monitorizarea **continuuă** ar trebui permisă numai dacă este necesară pentru sănătate, siguranță sau pentru protecția proprietății.

III. **Reprezentanții angajaților**, acolo unde există, și în conformitate cu legislația și practicile naționale, **ar trebui să fie informați și consultați**:

- a) privind introducerea sau modificarea sistemelor automatizate care procesează datele personale ale angajaților;
- b) înainte de introducerea oricărei monitorizări electronice a comportamentului angajaților la locul de muncă;
- c) despre scopul, conținutul și modul de administrare și interpretare a chestionarelor și testelor privind datele personale ale angajaților.

cațiilor, atunci angajatul nu poate pretinde existența unor așteptări rezonabile privind confidențialitatea corespondenței în baza art. 8 din Convenția EDO.

În orice caz, Grupul de lucru nu este de părere că avertizarea în avans a angajatului este suficientă pentru a justifica orice încălcare a drepturilor sale de protecție a datelor cu caracter personal.

În general, din jurisprudența referitoare la art. 8 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale pot fi extrase trei principii:

a) Angajații pot avea o așteptare legitimă cu privire la confidențialitatea la locul de muncă, lucru care nu este depășit de faptul că aceștia utilizează dispozitive de comunicare sau orice alte facilități de afaceri acordate de angajatori.

Cu toate acestea, furnizarea de către angajator a unor informații adecvate angajatului poate reduce așteptările legitime de confidențialitate ale acestora.

b) Principiul general al secretului corespondenței se referă la comunicările la

locul de muncă. Este posibil ca acesta să includă e-mail-uri și fișierele asociate atașate acestora.

c) Respectul vieții private include, de asemenea, într-o anumită măsură, dreptul de a stabili și de a dezvolta relații cu alte ființe umane. Faptul că astfel de relații se desfășoară într-o mare măsură la locul de muncă este de natură a limita în mod corelativ posibilitatea angajatorului în a-și supraveghea angajații.

Articolul 10 din Convenția EDO este, de asemenea, relevant, într-o măsură mai mică, deoarece guvernează libertatea de exprimare și de informare și subliniază dreptul individului de a primi și de a transmite informații și idei fără intervenția unei autorități publice. Relevanța articolului 10 pare să se reflecte în considerentele Curții EDO în cauza Niemitz împotriva Germaniei menționate mai sus. După cum a spus Curtea, la locul de muncă oamenii dezvoltă o parte semnificativă a relației lor cu lumea exterioară și, prin urmare, dreptul lor la libertatea de exprimare ar juca cu siguranță un rol în acest context.

Procedurile de Efectuare a Investigațiilor (PEI) de către ANSPDCP

(Decizia nr. 161/2018 ANSPDCP).

Generalități și noutăți

Începând cu 23 octombrie 2018 au intrat în vigoare *Procedurile de efectuare a investigațiilor* (PEI) emise de către autoritatea de supraveghere națională, ANSPDCP, prin Decizia nr.161/2018.

Aceste proceduri **degajă o poziție de forță detașată a ANSPDCP**, despre care până în prezent se putea doar specula: ANSPDCP poate verifica orice, oricând,

oriunde, inopinat (raid), poate interveni cu poliția, oricând dacă consideră necesar, va folosi orice mijloace de probă, prezumția de vinovăție planează și domină atmosfera investigațiilor, iar măsurile și sancțiunile dispuse sunt executorii, termenele de contestare și formulare obiecțiuni (unde e permis) sunt scurte etc. Și aceasta este lista scurtă...

Procedurile sunt **discriminatorii**. Sectorul privat este și de această dată discriminat față și total nejustificat față de regimul