



GUVERNUL ROMÂNIEI
PRIMUL – MINISTRU

NR. 110 /DP SG
DATA 24.01.2014

Biroul permanent al Senatului
Bp 684 13.11.2014

PARANOTĂ
37/4.2.2014

Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție, Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la *propunerea legislativă pentru completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii*, inițiată de domnul deputat PDL Florin Gheorghe (Bp 684/2013).

I.Principalele reglementări

Propunerea legislativă are ca obiect de reglementare completarea *Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, preconizându-se înființarea unui Registru Unic al Carierei, care să cuprindă, exclusiv în format electronic, caracterizările profesionale ale angajaților formulate de angajatorii precedenți, la încetarea contractului de muncă. Registrul Unic al Carierei ar urma să funcționeze ca registru electronic integrat la nivel național și va conține toate caracterizările profesionale formulate de angajatori pe parcursul carierei unui angajat. Caracterizările vor cuprinde atât performanțele profesionale, cât și aspectele deviate din activitatea precedentă a angajatului și ar urma să fie disponibile în mod gratuit tuturor angajatorilor din România.

II. Observații

1. Registrul electronic vizat ar urma să includă date cu caracter personal ale angajaților, fiind astfel supus prevederilor legislației din domeniul protecției datelor cu caracter personal. În accepțiunea *Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare*, angajații sau foștii angajați, după caz, au calitatea de persoane vizate, adică persoane ale căror date cu caracter personal sunt prelucrate.

Astfel, **art. 87¹ alin. (1)** din propunerea legislativă supusă atenției face referire la *"caracterizările profesionale ale angajaților"* cuprinse în Registrul Unic al Carierei, ce ar urma să se înființeze la nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă.

Subliniem faptul că informațiile cuprinse în caracterizările profesionale cuprind o multitudine de date cu caracter personal care ar urma să fie transmise în Registrul Unic și dezvăluite angajatorilor interesați. Or, toate aceste informații, împreună, nu numai că identifică în mod direct și concret o persoană vizată, ci și expun, în mare măsură, viața privată a persoanei în cauză prin referire la multitudine de *"factori specifici identității sale fizice, fiziologice, psihice, economice, culturale sau sociale"*.

Legea nr. 677/2001 stabilește, în art. 5 alin. (1), condițiile în care datele cu caracter personal pot fi prelucrate, inclusiv dezvăluite, dezvăluirea reprezentând o operațiune de prelucrare a datelor cu caracter personal.

Astfel, potrivit legii susmenționate, principiul de bază ce guvernează prelucrarea datelor personale este consimțământul persoanei vizate, dat în mod expres și neechivoc. În mod excepțional, datele cu caracter personal pot fi prelucrate de către un operator, fără consimțământul persoanei vizate, în cazuri de excepție, de strictă interpretare și aplicare, reglementate de art. 5 alin. (2) din Legea nr. 677/2001.

Cu toate acestea, legea stipulează că situațiile de excepție de la consimțământ nu aduc atingere dispozițiilor legale care reglementează obligația autorităților publice de a respecta și ocroti viața intimă, familială și privată.

Legat de acest aspect, subliniem faptul că efectuarea de operațiuni de prelucrare a datelor cu caracter personal precum dezvăluirea, respectiv diseminarea datelor cu caracter personal către potențiali angajatori, precizate în propunerea legislativă, prin postarea într-un registru electronic integrat la nivel național (Registrul Unic al Carierei) (**art. 87¹ alin. (2)** propus a fi introdus în Legea nr. 53/2003) care va fi accesat de către diverși potențiali angajatori sunt operațiuni ce pot conduce la apariția unor riscuri crescute pentru drepturile și libertățile persoanelor în cauză, persoanele vizate (angajații) fiind expuse unei prelucrări excesive a datelor lor, raportat la scopul prelucrării.

Mai mult, referitor la comunicările electronice ale datelor între diverse entități (în acest caz, transmiterea de caracterizări profesionale ale angajaților de către foștii angajatori, stocarea acestora de către autorități publice și accesarea ulterioară de către potențialii angajatori) cu atribuții referitoare la Registrul Unic al Carierei, ca registru electronic integrat la nivel național, subliniem că o comunicare de acest tip poate expune datele la o serie de riscuri cum ar fi dezvăluirea sau accesul neautorizat la sistemul de evidență.

Art. 20 din Legea nr. 677/2001 prevede că la alegerea modalităților de transmitere a datelor sau a documentelor ce conțin date cu caracter personal trebuie să se aibă în vedere faptul că operatorii au obligația de a aplica măsuri tehnice și organizatorice adecvate pentru protejarea datelor cu caracter personal împotriva distrugerii accidentale sau ilegale, pierderii, modificării, dezvăluirii sau accesului neautorizat, în special dacă prelucrarea respectivă comportă transmisii de date în cadrul unei rețele, precum și împotriva oricărei alte forme de prelucrare ilegală.

În consecință, considerăm că modalitatea de transmitere a datelor personale ale angajaților (transmiterea electronică în acest caz) nu este de natură să asigure securitatea datelor cu caracter personal, potrivit cerințelor enumerate de dispozițiile legale de mai sus.

De asemenea, trebuie avută în vedere respectarea exigențelor dispozițiilor art. 4 din Legea nr. 677/2001, în special cu privire la principiul actualizării datelor și la perioada de stocare a acestora care trebuie să fie strict pe durata realizării scopului prelucrării. Or, păstrarea tuturor datelor colectate, pe o durată mare de timp (parcursul carierei unui angajat), fără stabilirea unei modalități de actualizare a acestora și a unor termene de stocare, contravine principiilor enunțate mai sus.

2. Apreciem că dispozițiile **art. 87¹ alin. (3)** din propunerea legislativă, care se referă la elementele pe care trebuie să le cuprindă în mod obligatoriu caracterizarea angajatului respectiv, aspectele privind performanțele în muncă ale angajatului, specializări sau calificări efectuate pe durata derulării contractului de muncă, abaterile disciplinare ale angajatului săvârșite pe durata derulării contractului de muncă, sancțiuni administrative, civile sau penale aplicate angajatului pe durata derulării contractului de muncă, motivele concedierii individuale și dacă încetarea contractului individual de muncă a intervenit ca urmare a concedierii colective, fac obiectul libertății contractuale pe piața muncii, o parte fiind liberă ca în respectul legii să stabilească anumite condiții de ocupare posturilor, iar cealaltă parte să accepte sau nu condițiile impuse.

Menționăm în acest sens dispozițiile art. 29 din *Legea nr. 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare*, care stabilesc următoarele:

„Art. 29

(1) *Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea.*

(2) *Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - și în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.*

(3) *Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prelabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.*

(4) *Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la activitățile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunoștințarea prealabilă a celui în cauză”.*

În consecință, propunerea contravine principiului care stabilește caracterul adecvat, pertinent și neexcesiv al datelor, statuat de art. 4 din *Legea nr. 677/2001*.

În privința unor date negative cuprinse în caracterizarea angajatului cum ar fi „*motivele concedierii individuale*” sau „*sanctiuni administrative, civile, sau penale aplicate angajatului pe durata contractului*”, subliniem că prelucrarea de astfel de date poate prezenta riscuri pentru drepturile și libertățile persoanei vizate prin însăși natura lor, domeniul de aplicare sau scopurile lor, cum ar fi excluderea persoanei de la beneficiul unui drept, unei prestații sau unui contract în acest caz.

3. Propunerea legislativă prevede că angajatorii din România vor avea acces gratuit la caracterizările din registru, urmând să desemneze, în acest scop, „*o persoană, din cadrul propriei instituții, ca operator de date cu caracter personal*”, fără a se preciza modul în care se realizează accesul, din punct de vedere practic, la acest registru (spre exemplu, dacă există un mecanism de autentificare și/sau de identificare a persoanelor care accesează registrul; cum și de către cine este implementat un astfel de mecanism; dacă există criterii pe baza cărora se stabilește dreptul de acces).

Apreciem că, dispozițiile **art. 87¹ alin. (4)** din propunerea legislativă, care prevăd disponibilitatea în mod gratuit a caracterizărilor pentru toți angajatorii din România, încalcă dispozițiile Legii nr. 677/2001, în mod special dispozițiile art. 10 care stabilesc următoarele:

„Art. 10

(1) Prelucrarea datelor cu caracter personal referitoare la săvârșirea de infracțiuni de către persoana vizată ori la condamnări penale, măsuri de siguranță sau sancțiuni administrative ori contravenționale, aplicate persoanei vizate, poate fi efectuată numai de către sau sub controlul autorităților publice, în limitele puterilor ce le sunt conferite prin lege și în condițiile stabilite de legile speciale care reglementează aceste materii.

(2) Autoritatea de supraveghere poate stabili și alte cazuri în care se poate efectua prelucrarea datelor prevăzute la alin. (1), numai cu condiția instituirii unor garanții adecvate pentru respectarea drepturilor persoanelor vizate.

(3) Un registru complet al condamnărilor penale poate fi ținut numai sub controlul unei autorități publice, în limitele puterilor ce îi sunt conferite prin lege”.

Tot referitor la posibilitatea de accesare a datelor cu caracter personal conținute în caracterizări, în mod gratuit, de către toți angajatorii din România, avertizăm că potențialii angajatori sunt ținuți de respectarea obligației de a asigura dreptul la informare a persoanelor vizate, chiar și atunci când obțin datele cu caracter personal în mod indirect, cum este și cazul accesării Registrului Unic al Carierei, obligație stabilită de art. 12 alin. (2) din Legea nr. 677/2001, modificată și completată și ale cărei excepții sunt expres menționate în lege.

În ceea ce privește nevoia de informare a unui potențial angajator în privința unor solicitanți de loc de muncă, aceasta nu poate constitui un motiv întemeiat pentru accesarea, în mod nejustificat, a datelor personale ale angajaților, aducând în acest mod atingere vieții private, și, posibil, onoarei și demnității persoanelor respective.

Mai mult, atragem atenția că accesarea tuturor datelor cuprinse în caracterizări comportă riscuri foarte mari în privința drepturilor și libertăților persoanelor în cauză, cu atât mai mult cu cât caracterizările conțin, astfel cum se propune, și date negative. Accesarea datelor negative de către posibilia angajatori poate conduce în mod facil la crearea unor liste negre de către angajatori sau potențialii angajatori care accesează registrul.

Prin urmare, întrucât din prevederile actuale ale propunerii legislative reiese dificultatea asigurării accesului autorizat la datele cu caracter personal, în scopuri legitime și cu respectarea tuturor garanțiilor legale, în eventualitatea în care datele vor deveni disponibile unor terți (posibilia angajatori), va fi dificilă menținerea standardului de confidențialitate și securitate adecvat pentru protejarea lor și, în consecință, drepturile fundamentale ale angajaților în cauză vor fi afectate.

De asemenea, în ceea ce privește cunoașterea, de către posibili angajatori, a unei multitudini de date cu caracter personal despre persoanele care le solicită ocuparea unui loc de muncă, apreciem că aceasta nu este de natură a garanta faptul că angajații sau potențialii angajați dau dovadă de corectitudine și eficiență.

În plus, art. 53 din Constituție stabilește condițiile în care poate avea loc restrângerea unor drepturi sau libertăți, una dintre acestea fiind faptul că măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o.

În consecință, apreciem că implementarea unui astfel de sistem de colectare și prelucrare a datelor poate reprezenta o nouă situație de risc pentru protecția datelor cu caracter personal ale persoanelor fizice și, implicit, pentru respectarea și garantarea drepturilor fundamentale ale acestora, în special cel la viață intimă, familială și privată, deoarece se bazează pe colectarea și prelucrarea unor categorii variate de date cu caracter personal, mai ales dintre cele cu caracter special. Aceste date reclamă protecție adecvată, motiv pentru care textul *propunerii legislative privind completarea Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii*, suspus analizei, ar fi trebuit să stabilească modalitățile concrete de prelucrare a datelor și de exercitare a drepturilor persoanelor vizate, în special a dreptului de acces.

4. În ceea ce privește conținutul Expunerii de motive, față de faptul că prezenta inițiativă legislativă implică creșterea cheltuielilor de la bugetul de stat, menționăm că, în conformitate cu prevederile art. 138 alin. (5) din Constituția României, republicată, *"Nici o cheltuială bugetară nu poate fi aprobată fără stabilirea sursei de finanțare"*. În acest sens, în Expunerea de motive, precum și în conținutul textului de lege, era necesar să se precizeze sursa de finanțare pentru fiecare obiectiv de cheltuieli bugetare preconizat.

Totodată precizăm și faptul că, potrivit art. 15 alin. (1) din *Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare*, *"În cazurile în care se fac propuneri de elaborare a unor proiecte de acte normative/măsuri/politici a căror aplicare atrage micșorarea veniturilor sau majorarea cheltuielilor aprobate prin buget, se va întocmi o fișă financiară, care va respecta condițiile prevăzute de Legea nr. 69/2010. În această fișă se înscriu efectele financiare asupra bugetului general consolidat, care trebuie să aibă în vedere:*

a) schimbările anticipate în veniturile și cheltuielile bugetare pentru anul curent și următorii 4 ani;

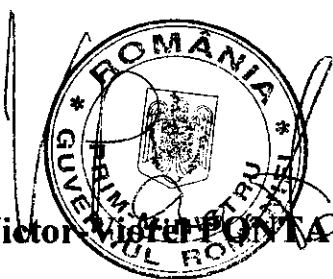
b) estimări privind eşalonarea creditelor bugetare și a creditelor de angajament, în cazul acțiunilor anuale și multianuale care conduc la majorarea cheltuielilor;

c) măsurile avute în vedere pentru acoperirea majorării cheltuielilor sau a minusului de venituri pentru a nu influența deficitul bugetar.”

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere argumentele menționate la pct. II, Guvernul nu susține adoptarea acestei inițiative legislative.

Cu stimă,


Victor VICTOR PONTA

**DOMNULUI SENATOR GEORGE – CRIN LAURENȚIU ANTONESCU
PREȘEDINTELE SENATULUI**