



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 192 (XXXVI) — Nr. 1047

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Vineri, 18 octombrie 2024

SUMAR

Pagina

ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

Decizia nr. 39 din 16 septembrie 2024 (Completul pentru
dezlegarea unor chestiuni de drept) 2–16

ACTE ALE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

COMPLETUL PENTRU DEZLEGAREA UNOR CHESTIUNI DE DREPT

DECIZIA Nr. 39

din 16 septembrie 2024

Dosar nr. 989/1/2024

Corina-Alina Corbu	— președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție — președintele completului
Carmen Elena Popoiag	— președintele Secției I civile
Marian Budă	— președintele delegat al Secției a II-a civile
Elena Diana Tămagă	— președintele Secției de contencios administrativ și fiscal
Beatrice Ioana Nestor	— judecător la Secția I civilă
Andreia Liana Constanda	— judecător la Secția I civilă
Lavinia Dascălu	— judecător la Secția I civilă
Mirela Vișan	— judecător la Secția I civilă
Dorina Zeca	— judecător la Secția I civilă
Valentina Vrabie	— judecător la Secția a II-a civilă
Petronela Iulia Nițu	— judecător la Secția a II-a civilă
Diana Manole	— judecător la Secția a II-a civilă
Adina Oana Surdu	— judecător la Secția a II-a civilă
Ștefan Ioan Lucaciuc	— judecător la Secția a II-a civilă
Luiza Maria Păun	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Cristian Daniel Oana	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Ramona Maria Gliga	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Mihnea Adrian Tănase	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal
Iulia Craiu	— judecător la Secția de contencios administrativ și fiscal

1. Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept competent să judece sesizarea ce formează obiectul Dosarului nr. 989/1/2024 este legal constituit conform dispozițiilor art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă și ale art. 35 alin. (1) din Regulamentul privind organizarea și funcționarea administrativă a Înaltei Curți de Casație și Justiție, aprobat prin Hotărârea Colegiului de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 20/2023, cu modificările ulterioare (*Regulamentul*).

2. Ședința este prezidată de doamna judecător Corina-Alina Corbu, președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.

3. La ședința de judecată participă doamna Ileana Peligrad, magistrat-asistent, desemnată în conformitate cu dispozițiile art. 36 din Regulament.

4. Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a luat în examinare sesizarea formulată de Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru

cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale în vederea lămuririi următoarei probleme de drept:

„Dacă înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau alți reprezentanți identificabili ai angajatorului, pe care salariatul le solicită ca probe în cadrul judecății în contradictoriu cu angajatorul, pot fi considerate mijloace de probă, indiferent dacă persoana cu care salariatul a purtat conversația a fost sau nu încunoștințată și și-a exprimat acordul pentru înregistrarea respectivei convorbiri?”.

5. Magistratul-asistent învederează că la dosarul cauzei au fost depuse raportul întocmit de judecătorii-raportori, ce a fost comunicat părților, conform dispozițiilor art. 520 alin. (10) din Codul de procedură civilă, și opinii ale Universității din Timișoara și Universității din București.

6. Președintele completului, doamna judecător Corina-Alina Corbu, constatând că nu mai sunt alte completări, chestiuni de invocat sau întrebări de formulat din partea membrilor completului, a declarat dezbaterile închise, iar completul de judecată a rămas în pronunțare.

ÎNALTA CURTE,

deliberând asupra chestiunii de drept cu care a fost sesizată, a constatat următoarele:

I. Titularul și obiectul sesizării

7. Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, prin Încheierea din 31 octombrie 2024, a dispus sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție, în baza art. 519 din Codul de procedură civilă, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la chestiunea de drept anterior menționată.

8. Cauza a fost înregistrată pe rolul instanței supreme cu nr. 989/1/2024.

II. Normele de drept intern incidente

9. Codul de procedură civilă

Art. 341. — Lucrurile ca mijloace de probă

(2) Sunt, de asemenea, mijloace materiale de probă și fotografiile, fotocopiile, filmele, discurile, benzile de înregistrare a sunetului, precum și alte asemenea mijloace tehnice, dacă nu au fost obținute prin încălcarea legii ori a bunelor moravuri.

III. Expunerea succintă a procesului

10. Prin acțiunea introductivă, reclamantul, persoană fizică, a solicitat în contradictoriu cu pârâta, persoană juridică, obligarea acesteia la plata sumei de 10.000 de euro reprezentând daune morale și compensatorii pentru prejudiciul creat, ca urmare a unor pretinse acțiuni necorespunzătoare ale pârâtei, ce au fost considerate a se subsuma noțiunii de hărțuire.

11. Tribunalul București — Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale, prin Sentința civilă nr. 7.679/2022 de la 13 decembrie 2022, a admis în parte acțiunea și a obligat pârâta la plata către reclamant a sumei de 22.500 lei cu titlu de prejudiciu material și 1.000 lei cu titlu de prejudiciu moral cauzat acestuia prin fapta ilicită a angajatorului.

12. În motivare s-a reținut că a fost demonstrată o conduită prin care reclamantul a fost hărțuit la locul de muncă, în scopul de a-l determina să își prezinte demisia, o parte importantă a soluției asupra căreia prima instanță s-a oprit având la bază conținutul conversației telefonice înregistrate fără acordul celui

cu care a fost purtată conversația, fiind redată în considerentele sentinței, în scopul justificării soluției pronunțate.

13. Din înregistrările depuse rezultă intenția părâtei de a înceta colaborarea cu reclamantul, chiar dacă din aceleași înregistrări rezultă că această intenție este justificată de refuzul reclamantului de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu. De asemenea, rezultă că pârâta a propus reclamantului variante de încetare a raporturilor de muncă care să fie acceptabile pentru ambele părți, însă acestea au fost refuzate de reclamant, cu justificarea că nu îl mai angajează nimeni cu un an înainte de pensie.

14. Cu toate că discuțiile legate de o eventuală încetare a contractului de muncă au fost generate de reclamant, care a avut un comportament provocator față de superiorul său, în scopul evident de preconstituire a unor probe, refuzând, totodată, îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, pârâta (prin reprezentanții săi) a avut un comportament șicanator la adresa reclamantului, fiind astfel întrunite condițiile spre a fi reținută teza hărțuirii, invocată de reclamant.

15. Or, conversațiile purtate și intenția explicită a angajatorului de a obține încetarea raporturilor de serviciu cu salariatul au fost de natură să creeze un mediu de lucru ostil, chiar dacă reclamantul a avut el însuși o culpă în crearea acestei situații, culpă constând, pe de o parte, în neîndeplinirea sarcinilor de serviciu și, pe de altă parte, în conduita provocatoare adoptată în toate discuțiile cu reprezentantul angajatorului.

16. Împotriva sentinței, atât reclamantul, cât și pârâta au declarat apel; în cuprinsul apelului formulat, pârâta a contestat acordarea valenței probatorii convorbirii telefonice înregistrate, susținând că aceasta a fost realizată fără ca interlocutorul reclamantului să fi fost încunoștințat asupra împrejurării înregistrării, respectiv fără consimțământul acestuia, aspect care nu a fost negat de către reclamant.

17. În cadrul soluționării apelurilor, Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale a dispus sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție cu dezlegarea chestiunii de drept ce face obiectul prezentei sesizări și suspendarea cauzei.

IV. Motivele de admisibilitate reținute de titularul sesizării

18. Instanța de trimitere a apreciat că problema de drept este una nouă, nefiind identificată pe rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție o întrebare identică, soluționată în procedura reglementată de prevederile art. 519 și următoarele din Codul de procedură civilă sau ale art. 514 și următoarele din același act normativ.

19. Curtea de Apel București, autoare a cererii de sesizare, se regăsește printre instanțele enumerate în art. 519 din Codul de procedură civilă, judecând pricina în ultimă instanță, solicitându-se interpretarea prevederilor art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă; este adevărat că sesizarea vizează interpretarea unei norme de procedură civilă, iar nu a uneia de drept material, însă Înalta Curte de Casație și Justiție, în jurisprudența sa recentă, a conferit dezlegări și unor chestiuni care priveau modul de aplicare a unor norme de procedură civilă (și penală).

20. Cu titlu exemplificativ a fost menționată Decizia nr. 75 din 14 noiembrie 2022, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 182 din 3 martie 2023, referitoare la o anumită modalitate de comunicare a citației și la situațiile în care se poate constata nulitatea procedurii de citare, raportat, printre altele, și la conținutul cererii de chemare în judecată.

21. Problema de drept a speței, care generează și dificultatea de interpretare, constă în a lămurii dacă o convorbire telefonică, înregistrată fără acordul interlocutorului, care acționează în numele sau care este perceput a acționa în numele angajatorului, poate constitui sau nu un mijloc de probă, circumscrindându-se unei probe obținute fără a fi încălcată legea sau bunele moravuri.

22. Dificultatea interpretării sintagmei „bunele moravuri” din cuprinsul textului art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă, căreia îi corespunde, în dinamica particulară a speței, împrejurarea înregistrării, fără acord, a unei convorbiri telefonice cu un reprezentant al angajatorului (sau a unei persoane percepute de către salariat ca vorbind în numele angajatorului, indiferent de poziția respectivei persoane în organigrama angajatorului) rezidă în necesitatea de a cunoaște/lămurii dacă și angajatorul se bucură de o protecție similară cu cea a salariatului, în ipoteza în care o formă de monitorizare (respectiv înregistrarea unei convorbiri telefonice) este realizată de către salariat, jurisprudența existentă punând accent pe ipoteza protejării salariatului în fața unei acțiuni intruzive, neloiale, din partea angajatorului.

23. Dezlegarea este esențială pentru soluționarea cauzei, întrucât soluția primei instanțe și o parte dintre criticile apelantei pârâte au avut în vedere valorificarea conținutului conversației telefonice purtate între reclamant și o altă persoană, percepută de către reclamant ca fiind un reprezentant al părâtei.

V. Punctul de vedere al instanței de trimitere

24. În opinia titularului sesizării, înregistrarea unei convorbiri telefonice, fără acordul sau încunoștințarea interlocutorului, nu este în mod expres interzisă de lege, cel puțin nu în materie civilă, domeniu căruia i se circumscrie și ramura dreptului muncii.

25. Prin urmare, ar trebui deslușit dacă o astfel de conduită constând în înregistrarea convorbirii cu un interlocutor căruia nu i se aduce la cunoștință împrejurarea înregistrării conversației este compatibilă cu noțiunea de „bune moravuri” pe care legiuitorul o folosește în cuprinsul textului art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

26. În raporturile dintre clienți/consumatori și agenți economici, avertizarea primilor cu privire la înregistrarea conversației/mesajului constituie o regulă în ceea ce privește desfășurarea unei convorbiri telefonice sau înaintea înregistrării unui mesaj transmis de către client/consumator.

27. Aceasta se întâmplă nu doar pentru a veni în ajutorul agentului economic în scopul soluționării problemei sesizate, dar și pentru a modela conduita celui care îl apelează pe agentul economic.

28. Or, dacă în astfel de situații în care interrelaționarea este una întâmplătoare, sporadică, se impune, cel puțin la nivel cutumiar, încunoștințarea asupra faptului că o conversație telefonică este înregistrată, cu atât mai mult s-ar impune o conduită similară și în ipoteza în care aceasta privește împrejurări de fapt ce ar putea prezenta relevanță privitor la raporturi juridice în desfășurare sau anterior derulate.

29. Spre deosebire de mesajele text care, prin natura lor, dacă nu au atașată opțiunea de ștergere automată după trecerea unui interval de timp, rămân consemnate scriptic, convorbirile telefonice nu sunt destinate a lăsa o amprentă similară decât dacă subzistă un acord al celor care poartă o astfel de conversație.

30. În plus, în astfel de conversații se pot strecura, uneori și involuntar, aspecte de ordin personal, ceea ce ar face dificilă prezentarea unui astfel de mijloc de probă, fracționat, pentru protejarea aspectelor fără legătură cu pretenția în a cărei dovedire a fost solicitat ca mijloc material de probă.

31. Avertizarea interlocutorului cu privire la înregistrarea conversației are drept scop evitarea unor astfel de situații, permițând concentrarea discuției, în baza avertizării prealabile, în deplină cunoștință de cauză, asupra aspectelor de fapt care privesc raporturile juridice dintre părți, reprezentând o punere în practică a principiului consensualității și al bunei-credințe, care, potrivit art. 8 din Codul muncii, trebuie să guverneze relațiile dintre părți.

32. În Cauza *Bărbulescu contra României*, prin Hotărârea pronunțată la 15 septembrie 2017, Curtea Europeană a Drepturilor Omului (C.E.D.O.) a reținut încălcarea dreptului la viață privată, ca efect al monitorizării felului în care salariatul folosea, în timpul orelor de program, un serviciu de mesagerie (Yahoo Messenger), deși fusese încunoștințat asupra faptului că nu avea voie să folosească resursele companiei în interes personal, paragrafele 77—81 fiind relevante în acest sens:

„Curtea consideră că rezultă în mod clar din dosar că reclamantul fusese, într-adevăr, informat cu privire la interdicția de a utiliza internetul în scopuri personale, impusă prin regulamentul intern al angajatorului său. Cu toate acestea, nu este la fel de clar că a fost informat cu privire la monitorizarea comunicărilor sale înainte de inițierea operațiunii de monitorizare. Astfel, Guvernul susține că reclamantul a luat cunoștință de informarea angajatorului la o dată nespecificată, în perioada 3—13 iulie 2007. Or, autoritățile naționale au omis să examineze dacă reclamantul fusese informat cu privire la activitatea de monitorizare la o dată anterioară datei instituirii acestei măsuri, având în vedere că angajatorul a înregistrat comunicările în timp real în perioada 5—13 iulie 2007.

În orice caz, nu pare că reclamantul a fost informat în prealabil cu privire la amploarea și natura monitorizării efectuate de către angajatorul său ori cu privire la posibilitatea ca acesta să aibă acces la conținutul comunicărilor sale.

Curtea ia notă, de asemenea, de argumentul reclamantului, potrivit căruia el însuși crease contul de Yahoo Messenger în cauză și era singurul care îi cunoștea parola. De asemenea, Curtea constată că, astfel cum reiese din înscrisurile depuse la dosar, angajatorul a avut, de asemenea, acces la contul personal de Yahoo Messenger al reclamantului. Astfel, reclamantul crease contul de Yahoo Messenger în cauză în urma instrucțiunilor angajatorului său pentru a răspunde întrebărilor clienților, iar angajatorul avea acces la acesta.

Nu s-a stabilit dacă — și în acest caz, în ce măsură — regulamentele restrictive ale angajatorului i-au permis reclamantului să aibă așteptări rezonabile privind viața privată. Astfel, instrucțiunile unui angajator nu pot să reducă la zero exercitarea dreptului la viață privată socială la locul de muncă. Respectarea vieții private și a confidențialității comunicărilor se impune în continuare, chiar dacă acestea pot fi limitate în măsura în care este necesar.

Având în vedere toate aceste considerații, Curtea concluzionează că acele comunicări efectuate de reclamant la locul său de muncă intrau în sfera noțiunilor de «viață privată» și «corespondență».

33. Prin urmare, ceea ce s-a considerat esențial a fost lipsa unei avertizări prealabile referitor la măsura monitorizării, ceea ce, *mutatis mutandis*, se poate aplica și în cazul convorbirilor telefonice, atunci când unul dintre interlocutori nu este avertizat, în prealabil, asupra înregistrării conversației.

34. În Cauza *Copland împotriva Marii Britanii*, reclamanta, angajată ca secretară a unui director adjunct dintr-o unitate de învățământ, a reclamat încălcarea vieții private ca urmare a monitorizării telefonului, modului în care a accesat internetul și e-mailul, în condițiile în care instituția de învățământ care o angajase pe reclamantă nu avea nicio politică de monitorizare, legislația din Marea Britanie negarantând un drept general la protecția vieții private, abia ulterior fiind introduse norme privind reglementarea interceptării comunicațiilor și condițiile în care angajatorii puteau înregistra sau monitoriza comunicațiile angajaților lor, fără consimțământul acestora.

35. Monitorizarea utilizării telefonului s-a realizat prin analizarea facturilor telefonice ale școlii, care arătau numerele apelate, datele și orele apelurilor, precum și durata și costul acestora; monitorizarea internetului a vizat verificarea site-urilor

vizitate, a datelor și orelor acestor vizite, iar controlul e-mailului a examinat adresele, datele și orele de trimitere a mesajelor.

36. Curtea de la Strasbourg, constatând o încălcare a art. 8 din Convenția europeană a drepturilor omului (*Convenția*), a reținut următoarele: „Colectarea și păstrarea, fără înștiințarea reclamantei, a informațiilor cu caracter personal despre utilizarea telefonului, a e-mailului și a Internetului sunt, prin urmare, o ingerință în dreptul reclamantei la respectul vieții private și a corespondenței sale. Pentru a îndeplini cerința de previzibilitate, legea trebuie să fie suficient de clară, pentru a exprima de manieră satisfăcătoare în ce condiții și circumstanțe se permite autorității publice să recurgă la măsurile în cauză.”

37. Este adevărat că, în prezenta cauză, cel înregistrat fără un acord prealabil exprimat a fost un reprezentant sau cel puțin o persoană percepută de către reclamant ca fiind un reprezentat de facto al angajatorului, iar nu salariatul, însă, în opinia unuia dintre membrii completului, rămâne aceeași necesitate a încunoștințării prealabile asupra înregistrării conversației, întrucât, în aplicarea principiului mai sus amintit, cel al consensualității și buneii-credințe („Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneii-credințe. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.”), fiecare dintre părți, așadar și salariatul, trebuie să acționeze cu bună-credință și să aducă la cunoștința persoanei care se recomandă a purta o conversație în numele angajatorului sau lasă această impresie salariatului împrejurarea înregistrării conversației, tocmai pentru a permite reglarea conduitei interlocutorului, în sensul de a imprima respectivei conversații un caracter care să o relaționeze complet cu sfera raporturilor de muncă.

38. Bunele moravuri, o exprimare elegantă, dar, în egală măsură, ambiguă a Codului de procedură civilă, trebuie să fie interpretate ca impunând oricărei părți ce participă la o conversație o cunoaștere rezonabilă a condițiilor în care se desfășoară interacționarea.

39. O astfel de cunoaștere presupune încunoștințarea părților asupra înregistrării/fotografierii/filmării respectivei conversații sau interacțiuni, cu excepția situațiilor în care astfel de demersuri au un caracter jurnalistic (reportaj, anchetă jurnalistică), au un caracter întâmplător (ceea ce nu este cazul în speța dedusă judecării) sau sunt autorizate într-o procedură cu caracter penal.

40. În doctrină, cu privire la utilizarea, ca mijloc de probă, a înregistrării convorbirilor telefonice s-a subliniat necesitatea ca acestea să fie obținute și utilizate cu respectarea principiului loialității (care nu pare a fi altceva decât o aplicare particulară a ceea ce legiuitorul a înțeles să subsumeze termenului generic de bune moravuri): „Așadar, loialitatea administrării probei are o importanță principală mai mare decât necesitatea probării unor raporturi juridice.” (Zidaru Liviu, Pop P., în *Drept procesual civil*, Editura Solomon, pag. 227).

41. În opinia celui alt membru al completului de judecată, înregistrarea conversației telefonice purtate, fără acordul persoanei înregistrate, poate fi folosită ca mijloc de probă, întrucât nu vizează aspecte legate de viața privată a celor implicați în conversația înregistrată.

VI. Punctul de vedere al părților

42. Apelanta, persoană juridică, a apreciat că sesizarea Înaltei Curți de Casație și Justiție este utilă și necesară soluționării cauzei.

43. Apelantul, persoană fizică, a arătat că înregistrarea audio efectuată de salariat la locul de muncă, chiar și în condițiile în care aceasta a fost realizată fără acordul persoanei a cărei voce a făcut obiectul înregistrării, este o probă admisibilă și poate fi încuviințată într-un litigiu de muncă, această opinie fiind în acord cu minuta întâlnirii președinților secțiilor pentru cauze privind

conflicte de muncă și asigurări sociale ce a avut loc la nivelul Curții de Apel Cluj, la 19 aprilie 2019.

44. Așadar, legiuitorul îngăduie în mod expres ca înregistrările audio să reprezinte probe în procesul civil.

45. Prin sintagma „încălcarea bunelor moravuri” (întrucât de încălcarea legii nu se poate pune problema) legiuitorul a înțeles situațiile în care înregistrările cuprind aspecte din viața privată a persoanelor înregistrate. Atât timp cât înregistrările privesc aspecte strict legate de faptele ce urmează a fi probate, consideră că nu se poate vorbi, în niciun caz, despre încălcarea bunelor moravuri.

46. Unul dintre scopurile principale ale procesului civil, ca și ale celui penal de altfel, este aflarea adevărului.

47. Se poate considera că prin administrarea acestei probe instanța poate audia în mod nemijlocit interacțiunile care au avut loc între părți, fapt ce facilitează în mod negreșit procesul de aflare a adevărului.

48. Consideră această probă ca fiind în mod deosebit concludentă și utilă cauzei, întrucât redă în mod nealterat interacțiunea dintre părți.

49. Trebuie, de asemenea, luat în considerare și faptul că autenticitatea înregistrărilor nu a fost contestată de către partea adversă, deci rezultă o recunoaștere implicită a faptului că pe înregistrări sunt, într-adevăr, persoanele care se susține că sunt.

50. De asemenea, nu s-au ridicat critici cu privire la faptul că ar fi existat tăieri sau alipiri ale fragmentelor audio, ceea ce ar fi putut conduce la scoateri din context, existând deci implicit o recunoaștere și a faptului că înregistrările sunt fluente și conversațiile înregistrate nu prezintă scoateri din context.

51. Consideră util și punctul de vedere al minutei formatorilor I.N.M., care exprima opinia conform căreia această probă este admisibilă dacă conține aspecte care pot duce la soluționarea cauzei, cum este cazul și în speța de față. Așadar, și în doctrină, această probă este validată.

52. În concluzie, în opinia sa, nu există niciun motiv legal sau de altă natură pentru care proba cu înregistrările audio să nu poată fi încuviințată și administrată de către instanță.

VII. Jurisprudența instanțelor naționale în materie

53. Curtea de Apel Cluj a comunicat următoarele:

Pe rolul Curții de Apel Cluj, atât în cadrul Secției a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale, cât și în jurisprudența Secției a III-a de contencios administrativ (în cadrul raporturilor dintre funcționarii publici și instituția în care funcționează, similare sub aspectul specificului derulării unei activități profesionale și deci implicit sub cel al probațiunii cu litigiile de muncă) au fost identificate mai multe dosare în care s-a invocat problema utilizării ca mijloace de probă a unor înregistrări ale unor convorbiri făcute fără avizarea persoanei înregistrate. Practica este una neunitară și fluctuantă, fiind pronunțate atât soluții în care s-au fructificat probe constând din înregistrări neautorizate ale unor convorbiri dintre colegi, respectiv dintre șefi și subalterni, în cadrul raporturilor de muncă, cât și unele în care s-a respins cererea de încuviințare a unor astfel de probe, reținându-se faptul că au fost obținute cu încălcarea legii.

Chestiunea de drept a fost abordată în cadrul *întâlnirii profesionale trimestriale privind problemele de practică judiciară neunitară în materia litigiilor de muncă și asigurări sociale discutate de judecătorii de la instanțele din circumscriptia Curții de Apel Cluj, la 14 decembrie 2018*, când s-a conchis, cu majoritate, că „înregistrarea audio efectuată de salariat la locul de muncă, chiar și în condițiile în care aceasta a fost realizată fără acordul persoanei a cărei voce a făcut obiectul înregistrării, este o probă admisibilă și poate fi încuviințată într-un litigiu de muncă în funcție de conținutul concret al înregistrării și în măsura în care aceasta cuprinde aspecte referitoare la raporturile de muncă sau de serviciu. În acest sens, s-a apreciat că anterior încuviințării probei este necesar a stabili, pe baza

celor arătate de parte sau pe baza verificărilor efectuate de instanță, care este conținutul concret al înregistrării”.

Din analiza jurisprudenței identificate pe marginea problemei de drept ridicate se constată, pe de o parte, că nu în toate dosarele în care astfel de înregistrări sunt propuse ca probe există opoziția părții adverse, identificându-se, în acest sens, mai multe dosare în care partea adversă admite fără discuții proba, fie din considerente de oportunitate (cele surprinse îi profită și ei), fie pentru că consideră înregistrarea ca o manifestare normală în cadrul raporturilor de muncă/serviciu și nu se problematizează.

De asemenea, se constată că, în unele spețe, instanța evită să abordeze frontal această chestiune de admisibilitate, mărginindu-se să constate că proba este inutilă, existând probațiune suficientă pentru a se dovedi raporturile juridice care fac obiectul judecății și fără folosirea acestor înregistrări.

Ceea ce s-a reținut, în ipoteza admiterii unei astfel de probe, este caracterul cu totul excepțional al acesteia, doar pentru cazul în care se conturează în mod evident un abuz de drept care nu ar putea fi dovedit altfel. Faptul înregistrării unui colaborator sau a unui șef de la locul de muncă denotă, în sine, o eschivare de la atitudinea sinceră pe care derularea raporturilor de muncă (de serviciu) ar trebui să o presupună, astfel încât acest fapt trebuie să poată fi justificat de o manieră suficient de puternică încât cel care se prevalează de probă să fie exclus, el însuși, din sfera de aplicare a principiului *nemo propriam turpitudinem allegans*.

În plus, o tranșare decisivă în sensul admisibilității acestor probe, fără garanții puternice împotriva abuzului, ar fi de natură a deteriora în mod grav normalitatea raporturilor de muncă/de serviciu. Posibilitatea de a înregistra fără limite colegi sau șefi ar conduce la o escaladare fără precedent a calității raporturilor interumane din instituții, posibilitatea de a fi oricând înregistrat (iar probele astfel obținute să poată fi folosite fără cenzură în instanțe), anulând practic încrederea dintre colaboratori, care trebuie să rămână, totuși, norma.

Totodată, nu trebuie omisă tendința naturală a omului de a se pune într-o lumină favorabilă atunci când se știe urmărit/înregistrat, astfel încât, în mod natural, cel care face o înregistrare ocultă este avantajat, prin aceea că are grijă să nu încalce normele de comportare în unitate, în timp ce persoana înregistrată, neștiind că este înregistrată, își menține comportarea la standardele obișnuite în cadrul raporturilor juridice dintre părți. Ca atare, însăși credibilitatea acestor probe este una problematică, tocmai pentru că reflectă o realitate modificată, falsă (cel care înregistrează nu mai este el însuși, ci se comportă exemplar, chiar dacă, prin ipoteză, de obicei are un comportament pe măsura răspunsului interlocutorului).

Împrejurarea că litigiile de muncă se derulează între angajat și angajator nu anulează faptul că interacțiunea concretă este una între oameni, astfel încât, chiar dacă un șef de întreprindere acționează în calitatea sa de reprezentant al acesteia, tot ca om acționează. În plus, acesta din urmă poate fi expus, eventual, unei acțiuni de regres a angajatorului împotriva sa, în ipoteza în care, în baza înregistrărilor în care apare ca actor neavizat, un alt angajat câștigă litigiul de muncă îndreptat împotriva angajatorului, astfel încât și în acest cadru, al raporturilor angajat-angajator, ar trebui respectate standardele aplicabile înregistrării persoanei fizice.

54. Curtea de Apel Târgu Mureș a înaintat o hotărâre judecătorească, comunicând, totodată, că la nivelul Secției I civile a Curții de Apel Târgu Mureș opinia de principiu este în sensul că înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau alți reprezentanți identificabili ai angajatorului, pe care salariatul le solicită ca probe în cadrul judecății în contradictoriu cu angajatorul, sunt considerate de instanță ca probe admisibile.

55. Punctul de vedere exprimat de judecătorii din cadrul Secției civile a Judecătoriei Piatra-Neamț și a Judecătoriei Târgu-Neamț, instanțe arondate Curții de Apel Bacău, este în sensul că înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau alți reprezentanți identificabili ai angajatorului, pe care salariatul le solicită ca probe în cadrul judecății în contradictoriu cu angajatorul, nu pot fi considerate mijloace de probă, indiferent dacă persoana cu care salariatul a purtat conversația a fost sau nu încunoștințată și și-a exprimat acordul pentru înregistrarea respectivei convorbiri.

56. La nivelul Curții de Apel București, Secția a VIII-a conflicte de muncă și asigurări sociale a Tribunalului București a apreciat că înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau alți reprezentanți identificabili ai angajatorului, pe care salariatul le solicită ca probe în cadrul judecății în contradictoriu cu angajatorul, pot fi considerate mijloace de probă, indiferent dacă persoana cu care salariatul a purtat discuția a fost sau nu încunoștințată și și-a exprimat acordul pentru înregistrarea respectivei convorbiri.

În argumentarea acestei opinii s-a arătat că, potrivit art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă, înregistrările audio sunt mijloace de probă doar dacă au fost obținute cu respectarea legii și a bunelor moravuri, art. 58 din Codul civil consacră dreptul la viață, iar art. 74 din același cod consideră atingere adusă vieții private captarea sau utilizarea vocii unei persoane aflate într-un spațiu privat fără acordul acesteia.

S-a apreciat că prin sintagma „încălcarea bunelor moravuri” (întrucât de încălcarea legii nu se poate pune problema) legiuitorul a înțeles situațiile în care înregistrările cuprind aspecte din viața privată a persoanelor înregistrate. Atât timp cât înregistrările privesc aspecte strict legate de faptele ce urmează a fi probate, s-a considerat că nu se poate vorbi, în niciun caz, despre încălcarea bunelor moravuri.

S-a menționat că unul dintre scopurile principale ale procesului civil este aflarea adevărului. S-a apreciat că prin administrarea acestei probe instanța poate audia în mod nemijlocit interacțiunile care au avut loc între părți, fapt ce facilitează în mod negreșit procesul de aflare a adevărului.

La nivelul Tribunalului Giurgiu, plecând de la prevederile art. 255 din Codul de procedură civilă, coroborate cu art. 341 din același cod și art. 74 din Codul civil, s-a opinat că înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau reprezentanți ai angajatorului nu sunt interzise de lege.

S-a considerat că atât angajatorul, cât și angajatul nu pot invoca încălcarea dispozițiilor referitoare la viața privată, întrucât art. 74 din Codul civil nu face trimitere și la astfel de relații.

Prin urmare, revine instanțelor de judecată de a realiza o aplicare cazuală, care presupune studiul circumstanțelor particulare ale obținerii probelor reprezentând convorbirile telefonice ale salariatului cu alți salariați sau alți reprezentanți identificabili ai angajatorului.

Magistrații din cadrul Tribunalului Ialomița și-au însușit opinia potrivit căreia înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau alți reprezentanți identificabili ai angajatorului, pe care salariatul le solicită ca probe în cadrul judecății în contradictoriu cu angajatorul, pot fi considerate mijloace de probă, numai în cazul în care salariatul care a purtat conversația a fost în cunoștință și și-a exprimat acordul pentru înregistrarea respectivei convorbiri.

Tribunalul Ilfov a arătat că înregistrarea unei convorbiri telefonice fără acordul sau încunoștințarea interlocutorului nu este în mod expres interzisă de lege, cel puțin nu în materie civilă, domeniu căruia i se circumscrie și ramura dreptului muncii.

Prin urmare, raportat la cuprinsul textului art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă, trebuie stabilit dacă o astfel de conduită constând în înregistrarea convorbirii cu un interlocutor

căruia nu i se aduce la cunoștință împrejurarea înregistrării conversației este compatibilă cu noțiunea de „bune moravuri” pe care legiuitorul o folosește.

Având în vedere natura informală a comunicării, în astfel de conversații se pot strecura, uneori și involuntar, aspecte de ordin personal, a căror expunere fără acordul prealabil al persoanei respective constituie o atingere adusă dreptului la viață privată, protejat de art. 8 din Convenție, relevante în acest sens fiind Cauza *Bărbulescu contra României* (Hotărârea pronunțată la 15 septembrie 2017) și Cauza *Copland împotriva Marii Britanii*.

În prezenta cauză se pune problema înregistrării, fără un acord prealabil exprimat, atât a unui reprezentant ori a unei persoane percepute de reclamant ca fiind un reprezentant al angajatorului, cât și a unui alt salariat.

În ceea ce privește poziția salariatului, jurisprudența C.E.D.O. amintită califică colectarea și păstrarea, în cadrul raporturilor de serviciu, a datelor obținute fără acordul salariatului, inclusiv de pe urma utilizării telefonului, ca fiind o ingerință în dreptul la viață privată.

Referitor la poziția reprezentantului angajatorului, chiar dacă acesta nu este unul dintre subiectele protejate prin jurisprudența C.E.D.O., rămâne aceeași necesitate a încunoștințării prealabile asupra înregistrării conversației, în aplicarea principiului consensualității și bunei-credințe.

Oricum, privind prin prisma dreptului național, același raționament se poate aplica *mutatis mutandis* și în ipoteza salariatului, întărind necesitatea unei confirmări prealabile a înregistrării, chiar și atunci când subiectul convorbirii se axează strict pe aspecte de ordin profesional.

În doctrină, cu privire la utilizarea, ca mijloc de probă, a înregistrării convorbirilor telefonice s-a subliniat necesitatea ca acestea să fie obținute și utilizate cu respectarea principiului loialității (care nu pare a fi altceva decât o aplicare particulară a ceea ce legiuitorul a înțeles să subsumeze termenului generic de bune moravuri): „Așadar, loialitatea administrării probei are o importanță principală mai mare decât necesitatea probării unor raporturi juridice.” (Zidaru L., Pop P., în *Drept procesual civil*, Editura Solomon, pag. 227).

O astfel de cunoaștere presupune încunoștințarea părților asupra înregistrării/fotografierii/filmării respectivei conversații sau interacțiuni, cu excepția situațiilor în care astfel de demersuri au un caracter jurnalistic (reportaj, anchetă jurnalistică), au un caracter întâmplător (ceea ce nu este cazul în speța dedusă judecății) sau sunt autorizate într-o procedură cu caracter penal.

Concluzionând, exprimarea „bunele moravuri” conținută de Codul de procedură civilă trebuie să fie interpretată ca impunând oricărei părți ce participă la o conversație o cunoaștere rezonabilă a condițiilor în care se desfășoară interacțiunea, fiind necesară, așadar, încunoștințarea prealabilă a persoanei cu care salariatul a purtat conversația, indiferent dacă acesta este un reprezentant al angajatorului ori un alt salariat, și, subsecvent, exprimarea acordului acestuia pentru înregistrarea respectivei convorbiri.

Tribunalul Teleorman — Secția conflicte de muncă, asigurări sociale și contencios administrativ și fiscal a considerat că înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau alți reprezentanți identificabili ai angajatorului, pe care salariatul le solicită ca probe în cadrul judecății în contradictoriu cu angajatorul, nu pot fi considerate mijloace de probă, indiferent dacă persoana cu care salariatul a purtat conversația a fost sau nu încunoștințată și și-a exprimat acordul pentru înregistrarea respectivei convorbiri.

57. Curtea de Apel Ploiești a comunicat trei hotărâri judecătorești care ar putea viza chestiunea de drept în discuție, precum și punctul de vedere al judecătorilor Secției I civile din cadrul Tribunalului Buzău, în sensul că înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau

reprezentanții identificabili ai angajatorului pot fi considerate mijloace de probă, în condițiile în care nu se contestă autenticitatea lor de către persoana cu care a avut loc convorbirea.

58. Curțile de apel Alba Iulia, Brașov, Craiova, Galați, Oradea, Pitești, Suceava au comunicat că pe rolul Curții și al instanțelor arondate nu au fost înregistrate litigii având ca obiect chestiunea de drept ce face obiectul sesizării, fără a transmite un punct de vedere cu privire la problema de drept.

59. Curtea de Apel Timișoara a comunicat un răspuns similar, precizând, totodată, că au fost soluționate cauze în care instanța de apel a avut de dezbatut și, după caz, de administrat probe cu înregistrări audio-video.

60. Ministerul Public a arătat că, la nivelul Secției judiciare — Serviciul judiciar civil, nu se verifică, în prezent, practică judiciară, în vederea promovării unui eventual recurs în interesul legii în problema de drept ce formează obiectul sesizării.

VIII. Opinia specialiștilor

61. În opinia prof. univ. dr. Claudia Roșu, conf. univ. dr. Alin Speriuși-Vlad și a asist. univ. dr. Cătălin Lungănașu, din cadrul Universității de Vest din Timișoara — Facultatea de Drept, cu privire la admisibilitatea sesizării, s-a apreciat că nu sunt întrunite condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 519 din Codul de procedură civilă, anume nu este vorba de o veritabilă problemă de drept și de lămurirea acesteia nu depinde soluționarea pe fond a cauzei.

În cazul în care se va considera admisibilă sesizarea, s-a apreciat că pot fi considerate mijloace de probă înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau alți reprezentanți identificabili ai angajatorului, pe care salariatul le solicită ca probe în cadrul judecății în contradictoriu cu angajatorul, indiferent dacă persoana cu care salariatul a purtat conversația a fost sau nu încunoștințată și și-a exprimat acordul pentru înregistrarea respectivei convorbiri, în măsura în care acestea pot fi calificate ca fiind mijloace materiale de probă în sensul dat de art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

În susținere, s-a arătat că solicitarea de a fi încuviințată administrarea probei cu o convorbire telefonică, fără acordul sau încunoștințarea celeilalte părți, poate fi admisă în procesul civil, respectiv în cadrul litigiilor de muncă, deoarece în cadrul acestor relații nu se pune problema încălcării vieții private; așadar, nefiind interzisă proba printr-o normă expresă, nu este încălcată vreo lege; nici bunele moravuri nu sunt încălcate, deoarece, în relațiile de muncă, angajatul, fiind partea care necesită ocrotire față de posibilele abuzuri ale angajatorului, poate să se prevaleze de probe care atestă starea de fapt care stă la baza cererii de chemare în judecată.

Așadar, instanța de trimitere trebuie să evalueze dacă înregistrările audio au fost obținute în conformitate cu aceste principii și dacă folosirea lor respectă atât legislația națională, cât și standardele internaționale de protecție a drepturilor omului. În concluzie, noțiunea de „bune moravuri” trebuie interpretată în contextul asigurării în cauză a unui proces echitabil și respectării loialității în administrarea probelor. Acest principiu este esențial pentru a menține integritatea procesului judiciar și protejarea drepturilor fundamentale ale părților implicate.

În contextul litigiilor de muncă, aplicarea principiului loialității și a bunei-credințe devine și mai critică, având în vedere relațiile de putere dintre angajator și salariat. Orice probă obținută fără informarea prealabilă a persoanei înregistrate poate fi considerată a fi obținută în mod neloial, încălcând astfel atât drepturile salariatului, cât și pe cele ale angajatorului. În plus, utilizarea unor astfel de probe ar putea compromite climatul de încredere și cooperare necesar într-un mediu de lucru sănătos.

Astfel, interpretarea noțiunii de „bune moravuri” prin prisma loialității în administrarea probelor nu doar că se conformează

standardele internaționale, dar și asigură un echilibru just între drepturile tuturor părților implicate. Aceasta necesită o abordare diligentă și informată, unde fiecare parte este conștientă de consecințele acțiunilor sale și unde se respectă principiile fundamentale ale justiției.

Evident, instanța de judecată sesizată va fi suverană să aprecieze dacă admite sau nu administrarea unei probe reprezentând o înregistrare audio, în funcție de circumstanțele concrete ale cauzei, mijloacele materiale de probă, inclusiv cele cu caracter tehnic, putând fi folosite numai dacă îndeplinesc și condițiile generale de admisibilitate privitoare la relevanța și concludența lor.

Conf. univ. dr. Dana Moțiu și lectorul Bogdan Dumitrache, cadre didactice ale aceleiași instituții de învățământ superior, s-au raliat opiniei potrivit căreia condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 519 din Codul de procedură civilă nu sunt îndeplinite, iar pe fond au considerat că înregistrările telefonice și alte asemenea mijloace tehnice să nu fie considerate ca mijloace de probă atunci când sunt obținute „cu încălcarea legii sau a bunelor moravuri”.

Sintagma „respectarea/încălcarea legii sau a bunelor moravuri” nu poate avea decât același conținut, indiferent de ramura de drept în care își găsește aplicarea. Astfel, specificul raporturilor de muncă nu poate amprenta răspunsul într-o manieră care să conducă la nesocotirea dispozițiilor art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă. Pe de altă parte, tocmai specificul relațiilor de muncă ar trebui să reprezinte un indicator atât de relevant încât să determine furnizarea unui răspuns negativ la întrebarea instanței de trimitere, deoarece înregistrarea convorbirii telefonice ulterior încunoștințării, respectiv informării și/sau a obținerii acordului persoanei care ar urma să fie înregistrată ar constitui un început de dovadă (scrisă, dacă conținutul convorbirii ar fi tipărit) completat cu administrarea probei testimoniale în fața instanței de judecată. Regula de drept „tăcerea valorează consimțământ” nu își găsește aplicabilitatea în acest caz.

Celelalte ipoteze (încunoștințarea urmată de neobținerea acordului, dar efectuată în aceste condiții, într-un moment „prielnic” și în mod premeditat; lipsa încunoștințării urmată de înregistrare, ulterior de informare asupra înregistrării realizate, iar subsecvent, de ratificare sau nu din partea persoanei înregistrate; lipsa încunoștințării urmată de înregistrare și folosirea înregistrării în absența informării persoanei înregistrate) demonstrează prin ele însele caracterul clandestin al înregistrărilor efectuate, aspect care determină ca mijlocul de probă să nu fie considerat ca fiind obținut cu „respectarea legii sau a bunelor moravuri”.

În plus, specificitatea relațiilor de muncă se impune a fi valorizată în sens pozitiv: între colegi (și șeful sau reprezentantul acestuia au același statut în cadrul unității) este important a se clădi și menține relații sănătoase, întemeiate pe probitate profesională, încredere, în măsură să conducă la instaurarea și dezvoltarea continuă a unui climat de lucru coeziv, optim etc. Exprimarea fiecărui coleg trebuie să fie cu adevărat liberă și voluntară. Având în vedere că îndeplinirea sarcinilor de serviciu reprezintă prin ea însăși o activitate costisitoare din punctul de vedere al energiei consumate și nu de puține ori cauzatoare de stres, salariații trebuie încurajați în promovarea unei atitudini și comunicări deschise, sincere, apte să favorizeze cooperarea și conlucrarea intercolegială. Legiuitorul nu a urmărit ca relațiile de muncă desfășurate la locul de muncă într-o perioadă covârșitoare din cadrul fiecărei zile de muncă să se desfășoare exclusiv sau cu preponderență prin intermediul comunicărilor scrise, sub imperiul sentimentelor de frică, teamă, stres etc. induse de sloganul *tot ce spui poate fi folosit împotriva ta*.

Cum drepturile și libertățile fiecărei persoane se sfârșesc acolo unde încep drepturile și libertățile celuilalt, îndeplinirea

interesului personal al salariatului care înregistrează este posibilă doar prin sacrificarea interesului salariatului înregistrat, „provocat” în a face afirmații pe care, în condiții obișnuite, cel dintâi salariat nu le-a putut obține din partea celui din urmă. Sunt deteriorate nu numai relațiile de muncă triumfătoare dintre salariatul care înregistrează, salariatul înregistrat și persoana cu putere de decizie din cadrul unității, dar și relațiile dintre salariatul înregistrat și persoana cu putere de decizie din cadrul unității, iar în jurul acestor relații se vor găsi și alți colegi care se poziționează, aspect care determină șubrezirea colectivului de salariați pentru o perioadă de timp suficientă.

De asemenea, simpla exprimare a opiniei personale de către salariatul înregistrat în convorbirea telefonică purtată cu colegul său este suficientă prin ea însăși în deoalarea aspectelor care țin de viața privată a acestuia, fiind dificil în a se face o delimitare strictă și constantă între aspectele profesionale și cele care țin de viața privată. Acest aspect este confirmat prin dispozițiile art. 74 lit. b) și c) din Codul civil.

Considerarea locului de muncă ca nefiind un spațiu privat rămâne fără efecte juridice din moment ce o convorbire telefonică nu presupune, de regulă, prezența persoanelor față în față, în același spațiu, putând avea loc în cadrul sau în afara programului de lucru; și chiar dacă răspunsul ar fi unul pozitiv, buna-credință obligă a nu se lua în considerare înregistrările efectuate în condiții de clandestinitate.

62. Facultatea de Drept din cadrul Universității din București a apreciat că nu sunt admisibile înregistrările audio ale conversațiilor telefonice ale salariatului cu alți salariați sau reprezentanți ai angajatorului, în litigiile de muncă împotriva angajatorului, dacă persoana cu care salariatul a purtat conversația nu a fost încunoștințată și nu și-a exprimat acordul pentru înregistrarea respectivei convorbiri.

În esență, astfel de probe nu sunt admisibile în litigiile de muncă, întrucât:

- sunt obținute fără acordul părții, adică prin încălcarea legii și a bunelor moravuri;

- în litigiile de muncă, sarcina probei revine angajatorului, iar relațiile de muncă sunt guvernate de principiul bunei-credințe;

- reprezintă o încălcare a dreptului la viață privată conform dispozițiilor constituționale, ale art. 74 din Codul civil și reglementărilor privind protecția datelor cu caracter personal;

- art. 74 din Codul civil nu distinge în funcție de calitatea persoanei subiect al înregistrării, astfel că protecția dreptului la viață privată trebuie recunoscută persoanei fizice, indiferent de calitatea acesteia — salariat, coleg, superior ierarhic etc.;

- în jurisprudența sa cu privire la aplicarea art. 8 din Convenția europeană a drepturilor omului, C.E.D.O. a statuat că, de principiu, nu se pot exclude din domeniul de incidență al noțiunii de viață privată activitățile profesionale sau comerciale, art. 8 oferind protecție nu doar în cercul intim al unei persoane, ci și în timpul și parcursul activității sale profesionale (C.E.D.O., Camera, Hotărârea *Niemietz contra Germaniei*, 16 decembrie 1992, Cererea 13.710/88);

- nu pot fi încadrate de Codul de procedură civilă printre probele ce se administrează legal în fața instanței de judecată, deoarece nu au caracter direct și nemijlocit pentru instanță;

- faptul că instanța nu consideră admisibile în soluționarea cauzei astfel de probe nu reprezintă o limitare a dreptului de acces la justiție, fiind atributul instanței să rețină numai împrejurările și mijloacele de probă determinate în aflarea adevărului judiciar.

IX. Jurisprudența Curții Constituționale și a Înaltei Curți de Casație și Justiție

63. Nu a fost identificată jurisprudență relevantă la nivelul acestora.

X. Raportul asupra chestiunii de drept

64. Prin raportul întocmit în cauză, conform art. 520 alin. (8) din Codul de procedură civilă, s-a apreciat că, în interpretarea și aplicarea art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă și prin raportare la dispozițiile art. 74 și 75 din Codul civil, proba cu înregistrarea unei convorbiri telefonice între un salariat și un alt salariat sau reprezentant al angajatorului, solicitată într-un litigiu împotriva angajatorului, este admisibilă, chiar dacă înregistrarea a fost efectuată fără acordul și/sau informarea prealabilă a interlocutorului, cu condiția asigurării unui just echilibru între dreptul la probă, pe de o parte, și dreptul la viața privată, pe de altă parte, în sensul că încuviințarea probei trebuie să fie indispensabilă exercițiului dreptului la probă și strict proporțională cu acest scop.

XI. Înalta Curte de Casație și Justiție

XI.1. Asupra admisibilității sesizării

65. Prin întrebarea adresată Înaltei Curți de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unei chestiuni de drept, instanța de trimitere urmărește interpretarea dispozițiilor art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă, în sensul de a se clarifica dacă, în cadrul judecății în contradictoriu cu angajatorul, pot fi considerate mijloace de probă înregistrările audio ale unor convorbiri telefonice ale salariatului cu alți salariați sau alți reprezentanți identificabili ai angajatorului, indiferent dacă persoana cu care salariatul a purtat conversația a fost sau nu încunoștințată și și-a exprimat acordul pentru înregistrarea respectivei convorbiri.

66. Potrivit art. 519 din Codul de procedură civilă, „*Dacă, în cursul judecății, un complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea cauzei în ultimă instanță, constatând că o chestiune de drept, de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei respective, este nouă și asupra acesteia Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat și nici nu face obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare, va putea solicita Înaltei Curți de Casație și Justiție să pronunțe o hotărâre prin care să se dea rezolvare de principiu chestiunii de drept cu care a fost sesizată*”.

67. Pentru declanșarea acestei proceduri, legiuitorul, în cuprinsul art. 519 din Codul de procedură civilă, a instituit *condițiile de admisibilitate* care trebuie îndeplinite cumulativ, respectiv:

- existența unei cauze aflate în curs de judecată, în ultimă instanță;

- cauza care face obiectul judecății să se afle în competența legală a unui complet de judecată al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al curții de apel sau al tribunalului, investit cu soluționarea acesteia;

- ivirea unei chestiuni de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei în curs de judecată;

- chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită să fie nouă;

- chestiunea de drept să nu fi făcut obiectul statuării Înaltei Curți de Casație și Justiție și nici obiectul unui recurs în interesul legii în curs de soluționare.

68. Verificarea admisibilității prezentei sesizări relevă îndeplinirea condițiilor prevăzute de lege pentru pronunțarea unei hotărâri prealabile.

69. Cererea în pretenții dedusă judecății a fost soluționată în primă instanță pe temeiul art. 253 alin. (1) din Codul muncii, ce reglementează răspunderea patrimonială a angajatorului pentru prejudiciul material sau moral suferit din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Titularul sesizării, respectiv Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, este investit cu soluționarea apelului, urmând să se pronunțe, aşadar, în materia conflictelor de muncă,

printr-o hotărâre ce nu este supusă recursului, potrivit art. 483 alin. (2) din Codul de procedură civilă, și, prin urmare, este definitivă, conform art. 634 alin. (1) pct. 4 din Codul de procedură civilă.

70. Este îndeplinită și condiția referitoare la existența unei probleme de drept de a cărei lămurire depinde soluționarea pe fond a cauzei.

După cum s-a statuat în jurisprudența formată în cadrul acestui mecanism de unificare a practicii judiciare, pentru a fi vorba de o problemă de drept reală, trebuie ca norma de drept disputată să fie îndoielnică, imperfectă, lacunară sau neclară. Chestiunea de drept supusă dezbaterii trebuie să fie una veritabilă, legată de posibilitatea de a interpreta diferit un text de lege, fie din cauză că acest text este incomplet, fie pentru că nu este corelat cu alte dispoziții legale, fie pentru că se pune problema că nu ar mai fi în vigoare.

71. Chestiunea de drept supusă clarificării prin sesizarea de față este una veritabilă, constând în interpretarea art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă, pentru a se determina admisibilitatea probei vizate de sesizare, solicitate de către salariat în cadrul judecății în contradictoriu cu angajatorul, în condițiile lipsei acordului și informării prealabile a interlocutorului — la rândul-i, salariat sau reprezentant al angajatorului.

72. Dificultatea problemei de drept rezidă în posibilitatea unor interpretări diferite, contradictorii ale textului de lege sus-arătat și în potențialul acestuia de a genera practică judiciară neunitară, în special prin corelare cu art. 74 și 75 din Codul civil.

Astfel, s-ar putea considera că proba este inadmisibilă în ipoteza dată, întrucât lipsa acordului și a informării prealabile a interlocutorului se subsumează sintagmei „bune moravuri” din cuprinsul art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă, iar, întrucât textul nu distinge, nu este vorba despre un mijloc de probă ce poate fi încuviințat și administrat.

Dimpotrivă, proba ar putea fi apreciată ca fiind admisibilă, în situațiile de excepție din art. 75 din Codul civil.

În ambele interpretări este discutabil dacă angajatorul pârât ar putea invoca absența acordului și a informării prealabile în privința altei persoane, care nu figurează în proces.

În acest sens, instanța de trimitere a solicitat a se clarifica „dacă și angajatorul se bucură de o protecție similară cu cea a salariatului, în ipoteza în care o formă de monitorizare (respectiv înregistrarea unei convorbiri telefonice) este realizată de către salariat, jurisprudența existentă punând accent pe ipoteza protejării salariatului în fața unei acțiuni intruzive, neloiale, din partea angajatorului”.

73. Cât privește legătura chestiunii de drept cu cauza, în jurisprudența sa, Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a statuat în mod constant că admisibilitatea procedurii hotărârii prealabile este condiționată de împrejurarea ca interpretarea pe care o va da instanța supremă să producă consecințe juridice de natură să determine soluționarea pe fond a cauzei, iar chestiunea de drept să conducă la dezlegarea fondului litigiului, prin statuarea neechivocă asupra raportului juridic dedus judecății.

Din acest punct de vedere este relevant faptul că soluția primei instanțe s-a bazat pe conținutul conversației telefonice purtate între reclamant și o altă persoană, considerată drept un reprezentant al pârâtei, iar prin motivele de apel pârâta a criticat valorificarea acestuia ca mijloc de probă, arătând, printre altele, că s-a opus la administrarea probei cu înregistrarea audio, efectuată fără acordul persoanei fizice înregistrate, acestea încălcându-i-se dreptul la viața privată, astfel încât proba nu îndeplinește exigențele art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă și nu trebuia încuviințată.

Întrucât instanța de trimitere este investită cu soluționarea chestiunii de drept ce face obiectul sesizării, este îndeplinită condiția legăturii cu cauza.

74. De asemenea, este îndeplinită și cerința noutății chestiunii de drept supuse interpretării care, potrivit articolului anterior menționat, reprezintă o condiție distinctă de admisibilitate. Aceasta este îndeplinită atunci când chestiunea de drept își are izvorul în reglementări nou-intrate în vigoare ori chiar într-o reglementare mai veche, dar instanțele nu i-au dat încă o anumită interpretare și aplicare la nivel jurisprudențial, ori dacă se impun anumite clarificări, într-un context legislativ nou sau modificat față de unul anterior, de natură să impună reevaluarea sau reinterpretarea normei de drept analizate.

75. În cazul de față, examenul jurisprudențial efectuat a relevat următoarele:

Doar 4 curți de apel au indicat și, după caz, au atașat hotărâri considerate relevante pentru chestiunea de drept.

Curtea de Apel Cluj a indicat 19 hotărâri, inclusiv încheieri, însă din examinarea conținutului acestora doar 5 hotărâri ale Secției a IV-a pentru litigii de muncă și asigurări sociale pot fi considerate relevante, respectiv: *Încheierea din 9.12.2019* din Dosarul nr. 743/117/2019 (celelalte încheieri din același dosar vizând proba cu expertiză a înregistrărilor audio); *Decizia nr. 2.466/6.12.2022* din Dosarul nr. 896/100/2021; *Decizia nr. 1.648/16.11.2021* din Dosarul nr. 3.507/117/2020; *Încheierea din 7.11.2017* în Dosarul nr. 5.078/117/2015; *Decizia intermediară nr. 6/2018* din Dosarul nr. 1.806/100/2017 (finalizat prin *Decizia nr. 304/27.02.2019*; *Încheierea din 22.01.2019* în același dosar vizează o cerere de abținere).

Celelalte hotărâri ale Curții de Apel Cluj sunt nerelevante: nu au legătură cu chestiunea de drept (deciziile nr. 1.315/22.06.2022 și nr. 2.590/13.12.2022); proba cu înregistrarea audio a fost respinsă pentru un alt motiv de inadmisibilitate (*Decizia nr. 1.441/10.11.2017*) sau a fost administrată cu acordul părții adverse (*Sentința civilă nr. 532/1.04.2022* a Tribunalului Bistrița-Năsăud, definitivă); sunt hotărâri pronunțate în materia contenciosului administrativ (*Sentința civilă nr. 170/29.04.2024* nefiind, de altfel, definitivă). Alte două hotărâri indicate nu au putut fi identificate.

Curtea de Apel Târgu Mureș a indicat *Decizia nr. 686/3.11.2021* din Dosarul nr. 459/102/2020, dar, verificându-se conținutul încheierii de ședință din 22.10.2020 a Tribunalului Mureș, a reieșit că pârâta a fost de acord cu administrarea probei, însă a contestat autenticitatea înregistrării audio, proba cu expertiză fiind respinsă.

Curtea de Apel București a indicat un dosar în curs de soluționare la Tribunalul Ialomița.

Curtea de Apel Ploiești a indicat 3 hotărâri definitive, fiind relevantă doar *Decizia nr. 46/20.02.2023*; din celelalte hotărâri fie nu rezultă lipsa acordului la înregistrare și nici la administrarea probei (*Decizia nr. 569/1.03.2022*), fie proba a fost respinsă și ca nefiind concludentă, iar reclamantul nu a declarat apel împotriva încheierii de ședință (*Decizia nr. 2.936/6.12.2021*).

Poate fi menționată ca relevantă pentru chestiunea de drept și *Decizia nr. 30/8.01.2024* pronunțată de către Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale în Dosarul nr. 14.988/3/2021, menționată în punctul de vedere comunicat de către Universitatea din București.

În aceste condiții se apreciază că nu s-a cristalizat o jurisprudență constantă, unitară sau neunitară în legătură cu chestiunea de drept a cărei lămurire se solicită.

76. Prin urmare, condiția noutății se verifică, iar necesitatea interpretării normei de drept în discuție, prin intervenția instanței supreme, devine pregnantă și de actualitate.

77. Totodată, se constată că asupra acestei chestiuni de drept Înalta Curte de Casație și Justiție nu a statuat anterior pe calea unui recurs în interesul legii ori a unei alte hotărâri prealabile.

78. Față de cele ce precedă, se constată că sesizarea întrunește cumulativ condițiile de admisibilitate prevăzute de art. 519 din Codul de procedură civilă.

XI.2. Asupra fondului sesizării

79. Chestiunea de drept ce formează obiectul sesizării de față s-a ivit într-un litigiu în care salariatul reclamant a invocat răspunderea patrimonială a angajatorului, solicitând repararea prejudiciului suferit prin conduita necorespunzătoare a acestuia, pârâtul din cauză. Prima instanță a admis cererea de chemare în judecată, considerând că pârâta a comis acte de hărțuire și reținând incidența dispozițiilor art. 5 din Codul muncii, care subsumează hărțuirea la locul de muncă actelor de discriminare¹.

80. Potrivit elementelor furnizate de către instanța de trimitere, conținutul conversației telefonice purtate de către reclamant cu un alt salariat sau cu un reprezentant al angajatorului și înregistrate fără acordul acestuia din urmă a avut o pondere importantă în soluția pronunțată.

81. De asemenea, angajatorul pârât s-a opus la încuviințarea probei cu mijlocul material de probă și a criticat prin motivele de apel inclusiv această soluție. Este exclusă, așadar, ipoteza unei convenții asupra admisibilității probei, în sensul art. 256 din Codul de procedură civilă, iar din motivarea sesizării rezultă fără echivoc faptul că întrebarea adresată nu vizează o asemenea ipoteză.

82. În aceste circumstanțe, instanța de trimitere solicită Completului pentru dezlegarea unor chestiuni de drept a se clarifica, în esență, dacă obținerea de către salariatul reclamant a probei „cu încălcarea bunelor moravuri”, respectiv efectuarea înregistrării telefonice fără acordul și informarea prealabilă a interlocutorului, conduce la inadmisibilitatea probei pe temeiul art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă într-un litigiu împotriva angajatorului.

83. Chestiunea de drept presupune a se stabili, în primul rând, circumscrierea unei asemenea manifestări de voință a persoanei cu care s-a purtat conversația telefonică înregistrată sintagmei „cu încălcarea bunelor moravuri” din conținutul art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă și relevanța calității interlocutorului de salariat sau de reprezentant al angajatorului, într-un litigiu inițiat împotriva angajatorului.

84. În al doilea rând, trebuie stabilit dacă lipsa acordului și a informării prealabile este suficientă în sine pentru a atrage, după caz, admisibilitatea ori inadmisibilitatea probei.

Atingerea adusă vieții private

85. Potrivit art. 258 alin. (1) din Codul de procedură civilă, „Probele se pot încuviința numai dacă sunt întrunite cerințele prevăzute la art. 255, în afară de cazul când ar exista pericolul ca ele să se piardă prin întârziere”, iar art. 255 alin. (1) din același cod prevede că „Probele trebuie să fie admisibile potrivit legii și să ducă la soluționarea procesului”.

86. În conformitate cu art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă, „Sunt, de asemenea, mijloace materiale de probă și fotografiile, fotocopiile, filmele, discurile, benzile de înregistrare a sunetului, precum și alte asemenea mijloace tehnice, dacă nu au fost obținute prin încălcarea legii ori a bunelor moravuri.”

87. Înregistrarea unei conversații telefonice fixate pe un suport de felul celor menționate cu titlu exemplificativ în alin. (2) al normei citate, indiferent de modul în care a fost făcută înregistrarea, intră, fără echivoc, în categoria mijloacelor tehnice vizate de art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

88. Aptitudinea de a reprezenta mijloc material de probă a suporturilor depinde, în termenii în care norma este formulată, de producerea lor cu respectarea legii ori a bunelor moravuri.

89. Prima parte a dezlegării preconizate prin sesizarea de față presupune a se stabili dacă existența acordului interlocutorului la înregistrarea conversației telefonice și/sau informarea prealabilă a acestuia despre înregistrare prezintă relevanță pentru calificarea înregistrării telefonice ca fiind licită ori loială, în sensul art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă, atunci când interlocutorul este un salariat sau un reprezentant al angajatorului.

90. În reglementarea drepturilor personalității din Codul civil, vocea umană este integrată imaginii persoanei și protejată de imixtiuni în viața privată a titularului prin intermediul dreptului la propria imagine.

91. Astfel, art. 73 alin. (2) din Codul civil conferă titularului prerogativa ca, în exercitarea dreptului la propria imagine, „să interzică ori să împiedice reproducerea, în orice mod, a înfățișării sale fizice ori a vocii sale sau, după caz, utilizarea unei asemenea reproduceri”, prevăzând, în același timp, în teza finală, că dispozițiile art. 75 rămân aplicabile.

92. De asemenea, potrivit art. 74 din Codul civil, „Sub rezerva aplicării dispozițiilor art. 75, pot fi considerate ca atingeri aduse vieții private: (...) b) interceptarea fără drept a unei convorbiri private, săvârșită prin orice mijloace tehnice, sau utilizarea, în cunoștință de cauză, a unei asemenea interceptări; c) captarea ori utilizarea imaginii sau a vocii unei persoane aflate într-un spațiu privat, fără acordul acesteia; (...)”.

93. Se observă că, în ambele ipoteze prevăzute de art. 74 din Codul civil, lipsa acordului persoanei este esențială pentru caracterizarea unei fapte drept atingere adusă vieții private, prin coroborare cu prevederile art. 73 alin. (2) din același cod.

94. Chiar dacă acordul persoanei a cărei voce a fost captată sau utilizată este prevăzut în mod explicit doar în cea de-a doua ipoteză, descrisă la lit. c) a art. 74 din Codul civil, aceeași condiție trebuie reținută și în cazul de la lit. b), cel puțin pentru utilizarea interceptării unei convorbiri private, dacă nu pentru interceptarea în sine. Înregistrarea — care interesează prezenta sesizare —, în sensul de fixare pe un suport a sunetelor, respectiv a vocii, poate fi integrată noțiunii de „reproducere” regăsite în art. 73 alin. (2) din Codul civil, fiind, în același timp, o formă de utilizare a operațiunii de interceptare.

95. De asemenea, nu este exclusă existența unei atingeri aduse vieții private prin orice altă formă de „reproducere” a vocii, dat fiind că art. 71 alin. (2) din Codul civil interzice orice imixtiune „în viața intimă, personală sau de familie, nici în domiciliul, reședința sau corespondența sa, fără consimțământul său ori fără respectarea limitelor prevăzute la art. 75”, iar în alin. (3) al aceluiași articol se prevede că „Este, de asemenea, interzisă utilizarea, în orice mod, a corespondenței, manuscriselor sau a altor documente personale, precum și a informațiilor din viața privată a unei persoane, fără acordul acesteia ori fără respectarea limitelor prevăzute la art. 75”.

96. Normele ce alcătuiesc reglementarea dreptului la viața privată relevă, fără dubiu, intenția legiuitorului de a condiționa, ca regulă, reproducerea, în orice mod, a vocii sau utilizarea unei asemenea reproduceri de consimțământul titularului ori, cel puțin, de informarea prealabilă a acestuia în legătură cu respectiva operațiune, care prezumă acordul său.

97. Această din urmă cerință rezultă din jurisprudența constantă a Curții Europene a Drepturilor Omului referitoare la art. 8 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a

¹ În conformitate cu art. 5 din Codul muncii, „(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (...) (5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.”

libertăților fundamentale, ce reglementează dreptul la respectarea vieții private și de familie.

98. Potrivit Curții Europene a Drepturilor Omului, comunicările telefonice sunt incluse în noțiunile de „corespondență” și de „viață privată” în sensul art. 8 din Convenție, iar titularul poate reclama o atingere adusă dreptului la respectarea vieții private și a corespondenței, în considerarea interceptării conversațiilor sale, chiar independent de relația profesională cu persoana pentru care exista autorizația legală de interceptare (Hotărârea din 3 februarie 2015 din Cauza *Pruteanu împotriva României*, paragraful 41).

99. Această calificare a fost reținută chiar și în cazul în care astfel de comunicări, întocmai ca cele efectuate din domiciliu, sunt efectuate din sau primite în sedii profesionale (Hotărârea din data de 25 iunie 1997, Cauza *Halford împotriva Regatului Unit*, paragraful 44) ori sunt de natură profesională: criteriul naturii activității nu este relevant, deoarece activitățile profesionale implică, într-un grad mai ridicat ori mai scăzut, elemente confidențiale, iar linia de demarcație ar fi greu de trasat (Hotărârea din 16 decembrie 1992 din Cauza *Niemitz împotriva Germaniei*, paragrafele 28 și 29).

100. Curtea Europeană a Drepturilor Omului este consecventă în includerea activității profesionale ca intrând în sfera noțiunilor de „viață privată” și „corespondență” și în contextul dezvoltării mijloacelor tehnice de comunicație, cu referire, de exemplu, la mesajele transmise ori primite prin contul personal de internet, indiferent dacă este vorba despre mesaje personale sau comunicări cu caracter profesional și în pofida faptului că acel cont se află în computerul angajatorului (Hotărârea din 5 septembrie 2017, pronunțată în Cauza *Bărbulescu contra României*, paragraful 81).

101. Or, în privința acestor comunicări, s-a reținut, drept factor relevant pentru circumscrierea lor domeniului de aplicare al art. 8 din Convenție, lipsa avertizării prealabile a salariatului de către angajator în privința accesului, monitorizării și a amplitudinii acesteia (hotărârea pronunțată în Cauza *Bărbulescu contra României*, paragrafele 77 și 78).

102. Prin urmare, incidența art. 8 din Convenție poate fi atrasă și în situația înregistrării convorbirii telefonice a unei persoane, fără înștiințarea sa prealabilă, chiar și atunci când are loc la locul de muncă, cu atât mai mult atunci când este o convorbire la domiciliu sau cu caracter exclusiv privat. În cazurile prevăzute în mod expres de art. 74 din Codul civil, astfel cum s-a arătat, este necesar chiar acordul titularului dreptului la viață privată.

103. Este lipsită de importanță calitatea persoanei care efectuează înregistrarea, respectiv dacă este vorba despre angajator sau despre o altă persoană, întrucât dreptul la viață privată este garantat împotriva oricărei imixțiuni, indiferent de autorul acesteia, rațiunile protecției juridice asigurate fiind aceleași.

104. Protecția juridică a dreptului la viață privată și la corespondență este acordată oricărei persoane fizice, așadar, inclusiv salariatului sau unui reprezentant al angajatorului.

105. Activarea acestei protecții juridice nu poate fi împiedicată de împrejurarea că, într-un litigiu privind raporturile de muncă, titularul dreptului la viață privată nu figurează ca parte în proces, atunci când reclamantul urmărește să își probeze pretențiile prin „corespondență” (în sens larg, incluzând înregistrarea convorbirii telefonice) purtată cu acest terț, iar angajatorul, pârât în cauză, se opune administrării probei, chiar dacă acest drept nu îi aparține.

106. O asemenea constatare nu se bazează pe protejarea angajatorului persoană juridică, care nu poate invoca în persoana sa dreptul la viață privată, ci pe obligația negativă ce revine statului în contextul art. 8 din Convenție, aceea de a se abține a exercita ingerințe arbitrare, dat fiind că, astfel cum

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat constant, consacarea dreptului la respectarea vieții private și familiale urmărește apărarea individului împotriva oricărei ingerințe arbitrare a puterii publice (Hotărârea din 13 iunie 1979 din Cauza *Marckx contra Belgiei*, paragraful 31).

107. Pe de altă parte, trebuie să se țină cont și de exigențele unui proces echitabil, pentru respectarea principiilor contradictorialității și dreptului la apărare. În situația în care o probă solicitată ar fi încuviințată și administrată pentru unicul motiv că pârâtul nu este îndreptățit să se opună, partea ar fi lipsită, practic, de posibilitatea de a combate un mijloc de probă, care, mai mult decât atât, ar putea fi decisiv în admiterea pretențiilor reclamantului.

108. În același timp, în măsura în care răspunderea patrimonială a angajatorului a fost stabilită, iar acesta a fost obligat, prin hotărâre judecătorească definitivă, să îl despăgubească pe salariat pentru prejudiciul material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, angajatorul are drept de regres împotriva persoanei vinovate de săvârșirea faptei prejudiciabile, conform art. 254 alin. (3) din Codul muncii.

109. Or, chiar dacă în acea procedură subsecventă autorul faptei beneficiază, la rândul său, de un drept la apărare, sunt incerte atât readucerea în discuție a înregistrării audio folosite ca probă în procesul anterior, cât și măsurile procesuale pe care instanța de judecată le-ar adopta în acel litigiu, în sensul că ar considera proba ca fiind admisibilă și ar efectua o analiză a ingerinței în exercitiul dreptului la viață privată.

110. Se impune a se reține, în aceste condiții, că protecția juridică a dreptului la viață privată trebuie asigurată într-un litigiu în care nu figurează însuși titularul dreptului, chiar dacă pârâtul persoană juridică nu poate fi titularul unui asemenea drept, ce aparține exclusiv persoanelor fizice.

111. Temeiul unei opoziții a pârâtului persoană juridică la încuviințarea probei cu înregistrarea audio rezidă, fără îndoială, în dispozițiile art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă, dat fiind că atingerea adusă vieții private și riscul unei încălcări a acestui drept intră în conținutul sintagmei „cu încălcarea bunelor moravuri”, în situația efectuării unei înregistrări a unei conversații telefonice fără acordul ori cel puțin informarea prealabilă a interlocutorului, chiar atunci când acesta este un salariat sau un reprezentant al angajatorului.

112. Prin punctul de vedere exprimat asupra fondului sesizării, instanța de trimitere nu a luat niciun moment în considerare ipoteza unei încălcări a legii, referindu-se exclusiv la noțiunea de „bune moravuri”.

113. Din acest motiv, dar, mai ales, pentru considerentul că, astfel cum se va arăta în continuare, analiza ingerinței în viață privată este aceeași în cazul obținerii ilicite ori neloiale a probei, nu este necesar a se dezvolta chestiunea dacă, în absența acordului și/sau a informării prealabile a interlocutorului, salariat sau reprezentant al angajatorului, suntem, mai degrabă, în prezența unei încălcări a bunelor moravuri, decât a nerespectării legii.

114. Este suficient a se menționa că, în circumstanțe particulare, se poate vorbi fie despre o ipoteză, fie despre cealaltă, iar înregistrarea unei convorbiri telefonice chiar de către unul dintre interlocutori, prin mijloace tehnice proprii, se plasează în sfera înfrângerii unor reguli de conduită socială, ce așază demnitatea, respectul reciproc și buna-credință la baza relațiilor interumane. Aceste valori se impun și în raporturile de serviciu, fiind relevante, în acest sens, și dispozițiile art. 8 alin. (1) din Codul muncii, potrivit cărora „Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bune-credințe”.

Ingerința în exercitarea dreptului la viața privată — încheierea de încuviințare a probei

115. Textele din Codul civil, citate anterior, care reglementează existența și conținutul dreptului la respectarea vieții private, incluzând dreptul la propria imagine, respectiv art. 73 și 74, dar și art. 71, trimit în egală măsură la dispozițiile art. 75 din cod („sub rezerva aplicării dispozițiilor art. 75”, „dispozițiile art. 75 rămân aplicabile”).

116. Norma la care se face trimitere consacră limitele exercitării drepturilor din secțiunea dedicată respectului vieții private și al demnității persoanei umane și este formulată astfel: „(1) Nu constituie o încălcare a drepturilor prevăzute în această secțiune atingerile care sunt permise de lege sau de convențiile și pactele internaționale privitoare la drepturile omului la care România este parte. (2) Exercițarea drepturilor și libertăților constituționale cu bună-credință și cu respectarea pactelor și convențiilor internaționale la care România este parte nu constituie o încălcare a drepturilor prevăzute în prezenta secțiune.”

117. Pe acest temei, este posibil ca o atingere adusă unui drept fundamental al individului, de natura celor prevăzute de lege, să nu constituie totuși o încălcare a dreptului, dacă sunt îndeplinite condițiile de aplicare a normei ce limitează acel drept fundamental.

118. Întrucât art. 75 alin. (1) din Codul civil se referă și la atingeri „permise de convențiile și pactele internaționale privitoare la drepturile omului la care România este parte”, se impune a se constata că art. 8 din Convenție consacră dreptul la respectarea vieții private și de familie ca un *drept condițional*².

119. Potrivit celui de-al doilea paragraf al acestui text, este permisă ingerința unei autorități publice în măsura în care o asemenea ingerință este prevăzută de lege și constituie o măsură care, într-o societate democratică, este necesară pentru siguranța națională, siguranța publică, bunăstarea economică a țării, apărarea ordinii publice și prevenirea faptelor penale, protejarea sănătății sau a moralei publice ori *protejarea drepturilor și libertăților altor persoane*.

120. Așadar, cel de-al doilea paragraf al art. 8 din Convenție creează cadrul analizei unei restrângeri a exercitării dreptului la respectarea vieții private și, prin urmare, a constatării inexistenței unei încălcări a acestuia, în aplicarea art. 75 alin. (1) din Codul civil, în pofida unei atingeri aduse dreptului.

121. Fiind vorba însă despre o situație de excepție, inexistența unei încălcări a dreptului fundamental trebuie să se bazeze pe întrunirea tuturor cerințelor desprinse din art. 8 alin. (2) din Convenție.

122. Pentru a reprezenta o ingerință în sensul art. 8 alin. (2) din Convenție, aceasta trebuie să provină *din partea unei autorități publice*, întrucât textul arată în mod explicit că „nu este admis amestecul unei autorități publice în exercitarea acestui drept”.

123. După cum s-a arătat deja, cu referire la obligațiile negative sau pozitive ale statului, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat în mod constant că reglementarea dreptului la respectarea vieții private și familiale urmărește apărarea individului împotriva oricărei ingerințe arbitrare a puterii publice.

124. Aceste obligații pot consta în adoptarea de măsuri vizând respectarea vieții private (obligații pozitive), chiar în raporturile dintre indivizi, iar nu numai în raporturile cu statul. Deși granița dintre obligațiile pozitive și cele negative ale statului nu se pretează la o definire precisă, principiile aplicabile sunt comparabile, în sensul că, în ambele cazuri, trebuie asigurat un just echilibru între interesul general și interesul individual (de exemplu, Hotărârea din 7 septembrie 2021 în Cauza *M.P. împotriva Portugaliei*, paragraful 39, cu jurisprudența acolo citată).

125. Pornind de la această premisă și față de cele deja expuse, se impune a se constata că, într-un litigiu generat de un conflict de muncă, atunci când se înfățișează instanței de judecată o înregistrare telefonică obținută fără acordul și/sau informarea prealabilă a interlocutorului, inclusiv atunci când acesta este un salariat sau un reprezentant al angajatorului, în vederea valorificării conținutului înregistrării ca mijloc de probă, are loc o *utilizare de către un particular* a unei înregistrări audio produse în condiții neloiale, respectiv cu încălcarea bunelor moravuri.

126. Întrucât din perspectiva art. 8 alin. (2) din Convenție interesează o ingerință a autorității publice, trebuie stabilit dacă aceasta poate decurge și din hotărârea (respectiv încheierea) prin care instanța de judecată încuviințează un asemenea mijloc de probă, iar nu numai din hotărârea definitivă, pronunțată pe fondul cauzei, în defavoarea titularului la viața privată.

127. În cazul unui răspuns negativ s-ar ajunge la concluzia că faptul obținerii înregistrării audio cu încălcarea legii sau a bunelor moravuri ar fi suficient pentru respingerea probei ca inadmisibilă, pe temeiul art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

128. În caz afirmativ, încuviințarea probei reprezintă ea însăși o atingere adusă dreptului la viața privată, care este însă permisă de Convenție și nu conduce la încălcarea acestui drept, în aplicarea art. 75 alin. (1) din Codul civil, cu condiția ca această ingerință să fie prevăzută de lege, să îndeplinească un scop legitim, să fie necesară într-o societate democratică și proporțională cu scopul urmărit.

129. Totodată, ingerința este reprezentată și de hotărârea de încuviințare a probei, potrivit celor ce succedă.

130. Este adevărat că, în hotărârea pronunțată în Cauza *Bărbulescu împotriva României* (anterior menționată), în ceea ce privește supravegherea exercitată de către angajator a comunicărilor angajatului la locul de muncă (hotărâre de referință în materie, dezlegările sale fiind aplicate în hotărâri ulterioare — de pildă, în cauzele *López Ribalda și alții împotriva Spaniei* și *Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo împotriva Portugaliei*), Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat următoarele (paragrafele 109 și 110):

„În speță, Curtea observă că măsura contestată de reclamant, și anume monitorizarea comunicărilor efectuate prin Yahoo Messenger, care a determinat inițierea unei proceduri disciplinare împotriva acestuia și concedierea lui ulterioară, pentru nerespectarea normelor interne de interdicere a utilizării resurselor societății în scopuri personale, stabilite de către angajatorul acestuia, nu a fost luată de o autoritate a statului, ci de o societate comercială de drept privat. Monitorizarea comunicărilor reclamantului de către angajator și consultarea de către acesta din urmă a conținutului lor, în vederea justificării concedierii persoanei în cauză, nu pot fi considerate așadar ca fiind o «ingerință» din partea unei autorități publice în exercitarea dreptului acestuia.

Cu toate acestea, Curtea observă că măsura adoptată de către angajator a fost confirmată de instanțele naționale. Este adevărat că monitorizarea comunicărilor reclamantului nu rezultă dintr-o intervenție directă a autorităților naționale; cu toate acestea, răspunderea acestor autorități ar fi angajată dacă faptele în litigiu ar rezulta din neîndeplinirea de către acestea a obligației de a garanta reclamantului exercitarea unui drept consacrat la art. 8 din Convenție (...).”

131. În această cauză, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a reținut ingerința din perspectiva măsurilor unei autorități publice, însă a examinat eventuala încălcare a art. 8 din Convenție prin raportare la decizia pe fond a instanței de judecată, prin care s-a confirmat legalitatea măsurii angajatorului.

² C. Bărsan, *Convenția europeană a drepturilor omului. Comentariu pe articole*, Ed. C.H. Beck, ed. 1, vol. I *Drepturi și libertăți*, 2005, pag. 665.

132. Acest mod de analiză este explicabil în contextul obiectului litigiului național în legătură cu care s-a reclamat la Curtea Europeană a Drepturilor Omului încălcarea dreptului la viața privată: titularul dreptului contesta o decizie de concediere ce fusese emisă tocmai pe baza unei monitorizări a corespondenței angajatului la locul de muncă. Soluționarea pretențiilor reclamantului presupunea stabilirea unei încălcări de către angajator a dreptului la viața privată, ca urmare a monitorizării fără acordul și informarea prealabilă a angajatului.

133. De altfel, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a procedat în acest fel în mod constant, atunci când, în litigiile naționale, contestarea unei înregistrări a comunicărilor titularului dreptului la viața privată (în sens larg, „corespondență”, fie că era vorba despre înregistrarea unor convorbiri telefonice, fie a corespondenței electronice) reprezenta chiar obiectul pretențiilor deduse judecătii (după caz, motivele de fapt ale cererii de chemare în judecată), indiferent de materia litigiului — civil sau dreptul muncii.

134. În schimb, atunci când „corespondența” a fost invocată și depusă la dosar ca mijloc de probă, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a examinat „ingerința” prin raportare chiar la admisibilitatea probei în proces.

135. Astfel, în Hotărârea din 10 octombrie 2006 din Cauza *L.L. împotriva Franței*, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că admisibilitatea și utilizarea de către judecătorul cauzei, ca mijloc de probă, a unui înscris (reprezentat, în acea cauză ce avea ca obiect desfacerea căsătoriei, de un act medical obținut cu încălcarea secretului profesional) au constituit o ingerință în dreptul la respectarea vieții private, drept garantat de paragraful 1 al art. 8 din Convenție (paragraful 34).

136. Din perspectiva acestei ingerințe au fost analizate celelalte condiții prevăzute de art. 8 alin. (2) din Convenție, constatându-se că ingerința era destinată protecției „drepturilor și libertăților altuia”, respectiv a dreptului la probă al părții, cu finalitatea de a avea câștig de cauză pe fondul cauzei, așadar, unui scop legitim.

137. De asemenea, în Hotărârea din 13 mai 2008, pronunțată în Cauza *N.N. și T.A. împotriva Belgiei*, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că „prezentarea și depunerea la dosar, în cadrul unei proceduri judiciare, a unei corespondențe scrise dintre două persoane, fără acordul lor, de către un terț care nu este nici expeditorul, nici destinatarul, poate fi analizată din perspectiva unei ingerințe în viața privată a acestor persoane. (...) Este nerelevant pe acest aspect dacă terțul este soțul unuia dintre corespondenți, locul și maniera în care acesta a intrat în posesia scrisorilor (...)” (paragraful 36).

138. Și în acest caz, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a considerat că „dreptul părții în proces de a i se oferi o posibilitate rezonabilă de a-și prezenta cauza — inclusiv probele” reprezintă un scop legitim al ingerinței (paragraful 42), motiv pentru care a procedat la examinarea proporționalității acesteia cu scopul legitim urmărit, arătând următoarele (în paragraful 43):

„(...) Curtea este chemată să tranșeze conflictul dintre, pe de o parte, dreptul uneia dintre părți (...) de a-și afirma argumentele și mijloacele de probă în susținerea pretențiilor, față de dreptul său la un proces echitabil, iar pe de altă parte, dreptul la intimitate al celeilalte părți, care poate impune statului obligația pozitivă de a împiedica utilizarea unor elemente de probă susceptibile să aducă atingere dreptului său la viața privată. Și de o parte, și de cealaltă, este vorba despre drepturi care merită *a priori* un egal respect, ceea ce conduce Curtea la examinarea ansamblului situației”.

139. Prin urmare, din jurisprudența C.E.D.O. reiese că la momentul încuviințării probei este necesară efectuarea testului de proporționalitate presupus de art. 8 alin. (2) din Convenție,

neputând a se considera că încălcarea dreptului la viața privată interesează doar soluționarea pe fond a cauzei.

140. În caz contrar, partea care solicită proba ar fi privată de dreptul de a-și dovedi pretențiile, de vreme ce un mijloc de probă esențial pentru soluționarea cauzei nu ar fi încuviințat și administrat. Atare consecință este inacceptabilă, din moment ce dreptul la un proces echitabil, ce include dreptul la probă, este prevăzut, la rândul său, de Convenție, respectiv în art. 6, justificând protecția din partea autorităților publice, inclusiv din partea instanței de judecată.

141. Dreptul la respectarea vieții private nu este un drept absolut, după cum s-a arătat, iar pe de altă parte, dreptul la probă este considerat de către C.E.D.O. un scop legitim al ingerinței, protecția sa legitimând limitarea dreptului prevăzut de art. 8 din Convenție.

142. Mai mult decât atât, Curtea de la Strasbourg a statuat în mod constant că Convenția nu reglementează regimul probelor ca atare și, din acest motiv, *nu ar putea fi exclusă de principiu și in abstracto admisibilitatea unei probe utilizate fără respectarea normelor naționale în materie*. S-a arătat că revine exclusiv jurisdicțiilor naționale sarcina de a aprecia elementele de probă obținute și pertinenta celor pe care o parte dorește să le administreze. Curtea cercetează numai *caracterul echitabil al procedurii în ansamblul său*, inclusiv prin prisma modului de administrare a probelor (Hotărârea din 25 martie 1999 din Cauza *Pélissier și Sassi împotriva Franței*, paragraful 45, cu trimitere la jurisprudența anterioară). S-ar putea ajunge la concluzia unei încălcări a dreptului fundamental prin aprecierea instanțelor naționale doar dacă atare apreciere este arbitrară sau vădit nerezonabilă (Hotărârea din 5 februarie 2015 din Cauza *Bochan împotriva Ucrainei*, paragraful 61, cu jurisprudența acolo menționată).

143. Aceste principii au fost confirmate în Hotărârea pronunțată de către Curtea Europeană a Drepturilor Omului la 17 octombrie 2019 în Cauza *López Ribalda și alții împotriva Spaniei* (paragraful 149), prin care s-a arătat în continuare (paragrafele 150 și 151):

„Curtea nu are, deci, a se pronunța de principiu asupra admisibilității anumitor mijloace de probă, de exemplu a celor obținute în mod ilegal din perspectiva dreptului intern. Ea trebuie să examineze dacă procedura, inclusiv în ceea ce privește modalitatea în care acele elemente probatorii au fost obținute, a fost echitabilă în ansamblul său, ceea ce implică examinarea nelegalității în chestiune și, în cazul încălcării unui alt drept protejat de Convenție, a naturii acestei încălcări (...).

În ceea ce privește natura nelegalității sau a încălcării constatate a Convenției, *pentru a se determina dacă (...) utilizarea ca probe a informațiilor obținute cu ignorarea art. 8 sau cu încălcarea dreptului intern a privat procesul de un caracter echitabil*, trebuie luate în considerare toate circumstanțele cauzei și a se clarifica în particular dacă dreptul la apărare a fost respectat, precum și calitatea și importanța mijloacelor de probă respective. Trebuie cercetat în special dacă partea a avut posibilitatea de a contesta autenticitatea mijlocului de probă și de a se opune utilizării sale. Trebuie, de asemenea, luată în considerare calitatea mijlocului de probă, inclusiv dacă circumstanțele în care a fost obținut induc vreun dubiu în privința fiabilității sau exactității sale (...). Dacă nu există vreo problemă de echitate atunci când proba obținută nu se coroborează cu alte elemente, trebuie observat că, dacă este foarte puternică și neîndoielnică, scade nevoia altor elemente de probă care să o susțină (...).”

144. Așadar, instanța de judecată într-un litigiu generat de un conflict de muncă în care reclamantul a solicitat proba cu înregistrarea audio efectuată fără acordul și/sau informarea prealabilă a interlocutorului (salariat sau reprezentant al angajatorului pârât) are obligația, pe de o parte, să nu dispună

măsurile arbitrare care să conducă la o încălcare a dreptului la respectarea vieții private, dar, pe de altă parte, să asigure dreptul la apărare al reclamantului, inclusiv la momentul încuviințării probei.

145. În contextul celui de-al doilea paragraf al art. 8 din Convenție, analiza ingerinței, astfel cum aceasta a fost enunțată anterior, presupune a se stabili dacă ingerința este prevăzută de lege, îndeplinește un scop legitim, este necesară într-o societate democratică și este proporțională cu scopul urmărit.

146. *În situația în care aceste cerințe sunt întrunite, proba cu mijlocul material de probă este admisibilă, în considerarea art. 75 alin. (1) din Codul civil și art. 8 alin. (2) din Convenție, chiar dacă obiectul probei a fost obținut în mod neloial.*

147. Mecanismul juridic bazat pe art. 8 alin. (2) din Convenție nu este de natură să valideze caracterul neloial al obținerii probei, întrucât verificările pe care le presupune analiza ingerinței se raportează la cererile și apărările părților și au ca premisă tocmai obținerea obiectului probei cu încălcarea bunelor moravuri.

148. În schimb, admisibilitatea probei, ca rezultat al acestei analize, presupune inaplicabilitatea art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă în situația întrunirii tuturor cerințelor desprinse din art. 8 alin. (2) din Convenție. În acest caz, are loc, practic, un examen de determinare a compatibilității normei interne cu dispozițiile din Convenție, în raport cu situația particulară fiecărei spețe.

149. În același sens, se poate menționa că prin Decizia nr. 1 din 16 ianuarie 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 210 din 29 martie 2012, Completul competent să judece recursul în interesul legii a arătat, în considerente, că un asemenea control de convenționalitate poate fi efectuat chiar atunci când Curtea Constituțională a constatat că o normă nu este contrară Convenției: „Așadar, controlul obiectiv, *in abstracto*, realizat de Curtea Constituțională în ceea ce privește convenționalitatea normelor în discuție nu exclude posibilitatea instanțelor judecătorești de drept comun de a efectua o analiză nemijlocită, directă, de compatibilitate a respectivelor dispoziții cu cele ale Convenției, în raport cu situația particulară fiecărei spețe, ca obiect al încălcării reclamate în fiecare litigiu, tocmai pentru a se verifica *in concreto* păstrarea justului echilibru între interesele statului și cele ale reclamantilor.”

Condițiile ingerinței

150. *Cât privește condiția ca ingerința să fie „prevăzută de lege”, potrivit Curții Europene de la Strasbourg, atingerea adusă dreptului trebuie să aibă o bază legală în dreptul intern și să fie consecința interpretării și aplicării normelor de către instanța națională, ținându-se seama, așadar, de specificul materiei litigiului.*

151. Spre exemplu, instanța europeană a regăsit „baza legală” în modul obișnuit de administrare a probelor într-o procedură de divorț, probe care erau supuse unui regim juridic particular prin dispozițiile Codului civil francez, în sensul că faptele pretinse puteau fi dovedite prin orice mijloc de probă, deși se prevedea, în același timp, că nu pot fi folosite probe obținute prin violarea domiciliului sau prin atingerea ilicită a intimității vieții private (hotărârea din Cauza *L.L. împotriva Franței*, paragraful 35, anterior menționată).

152. Stabilirea legii aplicabile într-o anumită cauză, atât a celei de drept material, cât și a celei de drept procesual, relevă, fără dubiu, prerogativa exclusivă a instanței de judecată. Existând un numitor comun în ceea ce privește probațiunea în litigiile ce privesc raporturile de muncă, inclusiv în cel pendinte pe rolul instanței de trimitere, se pot face, totuși, observații cu caracter general cu scopul de a se demonstra existența unei

baze legale a „ingerinței” reprezentate de încuviințarea probei cu un mijloc material de probă.

153. Astfel, în absența unor norme particulare de procedură, sunt aplicabile dispozițiile Codului de procedură civilă, conform art. 275 din Codul muncii, ceea ce înseamnă că dovada unui fapt invocat se poate face, în principiu, prin orice mijloc de probă.

154. Este adevărat că, în ceea ce privește sarcina probei în conflictele de muncă, aceasta revine angajatorului, conform art. 272 din același cod, însă propunerea și administrarea probelor se circumscriu principiilor ce guvernează orice litigiu civil, inclusiv principiilor contradictorialității și dreptului la apărare. Angajatul, la rândul său, pe lângă faptul că este îndreptățit să combată probele propuse de partea adversă, nu este scutit de a proba propriile susțineri, potrivit principiului *actori incumbit probatio*.

155. În același timp, în cazul particular al hărțuirii la locul de muncă, se poate aminti faptul că, în anul 2020, au fost introduse, concomitent, prevederi specifice referitoare, în principal, la definirea hărțuirii la locul de muncă, drept formă de discriminare, precum și extinderea criteriilor de identificare a unei conduite discriminatorii, atât în Codul muncii (prin Legea nr. 151/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 — Codul muncii), cât și în legea-cadru privind discriminarea, respectiv Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (prin Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați).

156. Așa cum reiese din expunerea de motive a modificărilor propuse³, legiuitorul a urmărit armonizarea reglementărilor naționale în materie, prin unificarea acestora, dar și prin corelarea lor cu instrumentele juridice internaționale de la nivelul Consiliului Europei și al Uniunii Europene, menționate în propunerile legislative.

157. Fără a constitui o preocupare eventualul paralelism legislativ în planul dreptului substanțial ori al celui procesual, aspect ce nu face obiectul sesizării, este de semnalat că, potrivit art. 2 alin. (5⁷) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 (introdus prin Legea nr. 167/2020), „Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.”

158. De asemenea, art. 27 alin. (4) din aceeași ordonanță prevede că „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. *În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”

159. Așadar, în litigiile în care instanța de judecată consideră că sunt aplicabile prevederile citate, salariatul care se pretinde victimă a hărțuirii morale la locul de muncă are sarcina de a dovedi, totuși, elementele de fapt ale hărțuirii morale, prin orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video, dar cu respectarea drepturilor fundamentale, ceea ce înseamnă, de fapt, atunci când se pune problema respectării vieții private, o analiză similară cu cea propusă prin prezentul raport, în interpretarea și aplicarea art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă.

³ <https://www.cdep.ro/proiecte/2018/700/10/8/em947.pdf>.
<https://www.cdep.ro/proiecte/2018/300/50/6/em451.pdf>.

160. Cele expuse sunt suficiente pentru demonstrarea existenței unei baze legale pentru ingerința reprezentată de încuviințarea probei.

161. În ceea ce privește celelalte condiții ale ingerinței s-a arătat deja că protecția drepturilor și libertăților altora, respectiv a dreptului la un proces echitabil, ce implică dreptul părții de a-și proba pretențiile, reprezintă un scop legitim.

162. Acesta nu este, însă, suficient în sine, analiza ingerinței presupunând stabilirea caracterului necesar și a proporționalității cu scopul urmărit.

163. Din jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului rezultă că o ingerință este considerată ca fiind „necesară într-o societate democratică”, pentru un scop legitim, atunci când răspunde „unei nevoi sociale imperioase” și, în particular, dacă este proporțională cu scopul urmărit.

164. Proporționalitatea ingerinței este, așadar, strâns legată de condiția ca măsura autorității statale să fie necesară într-o societate democratică, de aceea se analizează în cadrul acesteia, iar îndeplinirea acestei condiții se apreciază în funcție de situația concretă din fiecare cauză⁴.

165. În conformitate cu principiul subsidiarității, statelor membre ale Convenției le revine prioritar obligația de a garanta respectarea drepturilor și libertăților definite în Convenție și în protocoalele adiționale, sens în care dispun de o marjă de apreciere supusă controlului Curții Europene a Drepturilor Omului. Astfel cum s-a arătat în mod constant de către aceasta, autoritățile naționale sunt, în principiu, mai bine plasate decât judecătorul internațional de a se pronunța asupra nevoilor și contextelor locale. Marja de apreciere lăsată autorităților naționale, fie că este vorba despre obligațiile negative, fie despre cele pozitive ale statului, variază în funcție de natura chestiunii litigioase și de gravitatea intereselor aflate în conflict. Marja este mai restrânsă atunci când se relevă un aspect important al existenței sau al identității individului, în special de ordin intim (de exemplu, Hotărârea din 9 martie 2023 din Cauza *L.B. împotriva Ungariei*⁵, paragrafele 115, 118 și 124, cu jurisprudența acolo menționată).

166. Curtea Europeană a Drepturilor Omului examinează doar dacă argumentele invocate de către instanța națională sunt pertinente și suficiente, însă este esențial ca ingerința să se limiteze la ceea ce este *strict necesar în raport cu specificitatea procedurii, pe de o parte, și de datele litigiului, pe de altă parte* (de exemplu, Hotărârea din 13 octombrie 2020 din Cauza *Frâncu împotriva României*, paragraful 55, cu jurisprudența arătată).

167. Prin urmare, la momentul încuviințării probei cu un mijloc material de natura celor prevăzute de art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă, instanța de judecată investită cu soluționarea unui conflict de muncă, atunci când cântărește, pe de o parte, dreptul la apărare, iar pe de altă parte, dreptul la viața privată, trebuie să aibă în vedere că este vorba despre o situație excepțională, vizând o „nevoie socială imperioasă”, în care este posibilă limitarea exercițiului dreptului la viața privată doar pentru a nu priva partea care a propus proba de orice mijloc de a-și dovedi pretențiile sau apărările, cu asigurarea unui proces echitabil în ansamblul său, atât în ceea ce privește propunerea, cât și administrarea probatoriului.

168. Această situație de excepție permite părților să surmonteze dificultăți de ordin probator, dar nu este menită a

scuti partea de efortul pe care l-ar presupune procurarea unor mijloace de probă accesibile, în condiții licite sau loiale, compatibile cu faptul ce constituie obiect al probei și în limitele motivelor și apărărilor formulate.

169. În acest sens, nu este suficient a se verifica dacă proba este admisibilă (din altă perspectivă decât aceea care interesează prezenta sesizare — de exemplu, dacă se tinde la a se dovedi un act juridic) ori nu duce la soluționarea procesului, în termenii art. 255 alin. (1) din Codul de procedură civilă, întrucât acestea relevă condițiile de admisibilitate ale oricărei probe.

170. Se impune suplimentar ca proba să fie determinantă și imperios necesară pentru partea care înțelege să o folosească, în raport cu obiectul și sarcina probei, cu alte cuvinte, încuviințarea ei să fie indispensabilă pentru exercitarea dreptului, în circumstanțele particulare ale speței, care se apreciază de la caz la caz.

171. O asemenea exigență specifică nu este întrunită în special în cazurile în care fie partea a formulat mai multe motive ori apărări, dar nu propune mijloace de probă admisibile — în sensul art. 255 alin. (1) din Codul de procedură civilă — și pentru dovedirea altor fapte invocate, fie faptul vizat de solicitarea părții poate fi dovedit prin alte mijloace de probă.

172. Totodată, s-ar putea constata că admiterea probei nu este proporțională cu scopul legitim și în cazurile în care nu este strict necesară, în raport cu reguli particulare privind sarcina probei, precum în cazul actelor discriminatorii, în măsura în care acestea sunt reținute a fi incidente în cauză.

173. În toate cazurile, trebuie asigurat un proces echitabil în ansamblul său, atât în ceea ce privește propunerea, cât și administrarea probatoriului, pentru toate părțile în proces.

174. Din acest punct de vedere, este importantă și calitatea mijlocului de probă, urmând a se determina, astfel cum a arătat în mod constant Curtea Europeană a Drepturilor Omului, inclusiv dacă circumstanțele în care proba a fost obținută induc vreun dubiu în privința fiabilității sau exactității sale.

175. Totodată, din perspectiva dreptului la un proces echitabil, este necesar ca partea interesată să aibă posibilitatea de a contesta autenticitatea mijlocului de probă. Fiind vorba despre un incident procedural vizând administrarea probei, o asemenea contestare nu împiedică încuviințarea probei, dar poate reclama, în circumstanțele speței, verificările pe care instanța de judecată le apreciază ca fiind necesare.

Drept comparat

176. Și în alte state, în cadrul proceselor civile, un mijloc de probă obținut în mod ilicit sau neloial este considerat admisibil, în situațiile de excepție în care se pun în balanță drepturi fundamentale ale părților cu interese contrare.

177. Astfel, în *Franța*, o decizie recentă a Curții de Casație a marcat un reviriment jurisprudențial prin consacrarea unui drept la probă autonom, care justifică administrarea unei probe obținute în mod neloial.

178. În anul 2011, Curtea de Casație consacraseră principiul loialității administrării probelor⁶, care presupunea că este inadmisibilă utilizarea unei probe obținute fără înștiințarea persoanei sau ca urmare a unei manopere doloze ori a unei strategeme.

⁴ C. Bârsan, op. cit., pag. 695.

⁵ În acea cauză au fost reamintite regulile de analiză a unei ingerințe rezultând din publicarea de date cu caracter personal: Curtea ține cont de natura informației divulgate și de conținutul acesteia, în sensul dacă privește cele mai intime aspecte ale individului, precum starea de sănătate, credințele religioase etc.; în schimb, o informație financiară care nu presupune transmiterea de date intime sau strâns legate de identitate nu merită o protecție crescută.

⁶ G. Boroș, M. Stancu, *Drept procesual civil*, vol. I *Partea generală. Judecata în fața primei instanțe*, ediția a 6-a, revizuită și adăugită, Ed. Hamangiu, 2023, pag. 738 nota de subsol 1; Gh.-L. Zidaru, P. Pop, *Drept procesual civil. Procedura în fața primei instanțe și în căile de atac*, Ed. Solomon, 2020, pag. 228-230 (cu referire și la jurisprudența Curții Federale de Justiție din Germania).

179. În anul 2023, însă, printr-o decizie pronunțată în Plen⁷, Curtea de Casație franceză a statuat, la paragrafele 8, 9 și 12, următoarele:

„Aplicarea acestei jurisprudențe (conform principiului loialității administrării probelor) poate, totuși, să conducă la privarea unei părți de a face dovada drepturilor sale.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului nu reține de principiu inadmisibilitatea probelor considerate drept neloiale. Ea apreciază că, atunci când dreptul de a proba, astfel cum este garantat de art. 6 (1) din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, intră în conflict cu alte drepturi și libertăți, în special dreptul la respectarea vieții private, instanța trebuie să pună în balanță respectivele drepturi și interese. Ea adaugă că «egalitatea armelor implică obligația de a oferi, în litigiile între particulari, fiecărei părți o posibilitate rezonabilă de a-și prezenta cauza în condiții care nu o plasează într-o situație de dezavantaj net în raport cu adversarul său».

180. Admisibilitatea în litigiile civile a probelor obținute în mod nelegal, în cazuri excepționale, pe baza testului de proporționalitate, este acceptată și în țări precum *Germania, Polonia, Slovacia*⁸, *Irlanda și Belgia* (în ultimele două, cel puțin în cazuri de discriminare)⁹.

ÎNALTA CURTE DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

În numele legii

DECIDE:

Admite sesizarea formulată de Curtea de Apel București — Secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale și, în interpretarea și aplicarea art. 341 alin. (2) din Codul de procedură civilă și prin raportare la dispozițiile art. 74 și 75 din Codul civil, stabilește că:

Proba cu înregistrarea unei convorbiri telefonice între un salariat și un alt salariat sau reprezentant al angajatorului, solicitată într-un litigiu împotriva angajatorului, este admisibilă, chiar dacă înregistrarea a fost efectuată fără acordul și/sau informarea prealabilă a interlocutorului, cu condiția asigurării unui just echilibru între dreptul la probă, pe de o parte, și dreptul la viața privată, pe de altă parte, în sensul că încuviințarea probei trebuie să fie indispensabilă exercițiului dreptului la probă și strict proporțională cu acest scop.

Obligatorie, potrivit dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Pronunțată în ședință publică astăzi, 16 septembrie 2024.

PREȘEDINTELE ÎNALTEI CURȚI DE CASAȚIE ȘI JUSTIȚIE

CORINA-ALINA CORBU

Magistrat-asistent,

Ileana Peligrad

⁷ Cour de Cassation, Assemblée plénière, 22 décembre 2023, 20-20.648 — <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048769030>.

⁸ *Noticias CIELO* n. 4/2024 „Le droit à la preuve en droit du travail à l'ère du numérique-El derecho a la prueba en el Derecho laboral en la era digital” — <https://mailchi.mp/cielolaboral/noticias-cielo-no-535476>.

⁹ *Julie Ringelheim, The Burden of Proof in Antidiscrimination Proceedings. A Focus on Belgium, France and Ireland, European Equality Law Review*, No 2, 2019, pag. 56.

EDITOR: PARLAMENTUL ROMÂNIEI — CAMERA DEPUTAȚILOR



„Monitorul Oficial” R.A., Str. Parcului nr. 65, sectorul 1, București; 012329

C.I.F. RO427282, IBAN: RO55RNCB0082006711100001 BCR

și IBAN: RO12TREZ7005069XXX000531 DTCPMB (alocat numai persoanelor juridice bugetare)
Tel. 021.318.51.29/150, fax 021.318.51.15, e-mail: marketing@ramo.ro, www.monitoruloficial.ro

Adresa Centrului pentru relații cu publicul este: șos. Panduri nr. 1, bloc P33, sectorul 5, București; 050651.

Tel. 021.401.00.73, 021.401.00.78, e-mail: concursurifp@ramo.ro, convocariaga@ramo.ro

Pentru publicări, încărcări actele pe site, la: <https://www.monitoruloficial.ro>, secțiunea Publicări.

