

BĂRBULESCU proti Rumunsku (č. 61496/08)

Rozsudek z 12. ledna 2016

Výpověď daná zaměstnanci pracujícího pro soukromou společnost, v důsledku užívání internetu společností pro soukromé účely během pracovní doby. Stěžovatel pracoval pro soukromou společnost od srpna 2004 do srpna 2007 jako inženýr pověřený prodejem. Na žádost svého zaměstnavatele založil svůj účet na Yahoo Messenger, aby mohl odpovídat na dotazy klientů. Dne 13. července 2007 byl informován, že jeho Yahoo Messenger byly v době od 5. do 13. července 2007 monitorovány a že podle záznamů používal internet pro své osobní záležitosti. Stěžovatel písemně odpověděl, že internetovou službu používal pouze k pracovním účelům. Byl mu proto předložen přepis jeho komunikací včetně zpráv, které si vyměnil se svým bratrem a snoubenkou, které se týkaly osobních záležitostí jako jeho zdraví a sexuální život. Dne 1. srpna 2007 zaměstnavatel dal stěžovateli výpověď pro porušení firemních pravidel, která zakazovala používat zdroje společnosti k osobním účelům. Stěžovatel rozporoval výpověď před soudy, kde namítal, že zaměstnavatel porušil jeho práva na respektování korespondence. Jeho žaloba byla zamítnuta s tím, že zaměstnavatel postupoval podle zákoníku práce a že stěžovatel byl řádně informován o firemních pravidlech. Stěžovatel se odvolal s tvrzením, že jeho e-maily spadaly pod ochranu článku 8 Úmluvy a že soud první instance mu neumožnil předvolat svědky, aby prokázal, že jeho zaměstnavateli nevznikla jeho konáním žádná újma. Konečným rozhodnutím ze 17. června 2008 odvolací soud stěžovatelovo odvolání zamítl. S poukazem na normy evropského práva konstatoval, že jednání zaměstnavatele bylo rozumné a že sledování stěžovatelových komunikací byl jedinou možností, jak zjistit, zda došlo ke kárnému provinění. Odvolací soud pak dodal, že důkazy provedené prvoinstančním soudem byly dostačující.

Před ESLP stěžovatel namítal porušení článku 8 Úmluvy, neboť podle jeho názoru rozhodnutí jeho bývalého zaměstnavatele dát mu výpověď se zakládalo na porušení jeho soukromí.

ESLP mínil, že skutečnost, že zaměstnavatel měl přístup do pracovního internetového účtu a že přepis jeho komunikací byl použit v řízení před soudy jako důkaz na straně zaměstnavatele stačila, aby byl dotčen stěžovatelův soukromý život a korespondence ve smyslu článku 8 Úmluvy. ESLP však nepovažoval za nerozumné, aby zaměstnavatel chtěl ověřit, že zaměstnanec plní pracovní úkoly během pracovní doby a poznamenal, že zaměstnavatel vstoupil do stěžovatelova účtu, neboť se domníval, že obsahuje komunikace s klienty. Stěžovatel mohl předložit své argumenty před vnitrostátními soudy a dovolávat se svých práv zaručených článkem 8 Úmluvy a soudy se ve svých rozhodnutích o obsahu korespondence nezmiňovaly. Jinými slovy, přepis jeho komunikací byl soudy použit pouze k prokázání, že stěžovatel používal firemní počítač v pracovní době pro své osobní záležitosti, přičemž identita dotčených osob nebyla zveřejněna.

ESLP judikoval, že vnitrostátní soudy zachovaly spravedlivou rovnováhu mezi právem stěžovatele na respektování jeho soukromého života a korespondence a zájmy jeho zaměstnavatele tak, jak to vyžaduje ustanovení článku 8 Úmluvy.