

Zwolnienie z pracy w prywatnej firmie z powodu korzystania z jej Internetu w celach osobistych w godzinach pracy z naruszeniem obowiązujących w niej regulacji

Bărbulescu przeciwko Rumunii (wyrok – 12 stycznia 2016 r., Izba (Sekcja IV), skarga nr 61496/08)

Bogdan Mihai Bărbulescu od 1 sierpnia 2004 r. do 6 sierpnia 2007 r. był zatrudniony w firmie prywatnej jako inżynier odpowiedzialny za sprzedaż. Na żądanie pracodawcy utworzył w Internecie konto Yahoo Messenger, aby za jego pośrednictwem odpowiadać na pytania i prośby klientów. 13 lipca 2007 r. Bărbulescu został poinformowany przez pracodawcę, że jego korespondencja na Yahoo Messenger była monitorowana przez okres od 5 do 13 lipca 2007 r. i okazało się, że korzystał on z Internetu w celach osobistych. Bărbulescu odpowiedział na piśmie, że używał tego konta wyłącznie w sprawach zawodowych. Pokazano mu wtedy transkrypt korespondencji jaką prowadził z bratem i narzeczoną odnoszącej się do spraw prywatnych takich, jak zdrowie i życie seksualne. 1 sierpnia 2007 r. pracodawca zwolnił go za naruszenie wewnętrznych regulacji obowiązujących w spółce zakazujących korzystania ze środków spółki w celach osobistych.

Bărbulescu odwołał się do sądu, twierdząc, że pracodawca naruszył jego prawo do korespondencji przez dostęp do jego korespondencji z naruszeniem konstytucji i kodeksu karnego. Odwołanie zostało oddalone z uzasadnieniem, że pracodawca zastosował się do przewidzianej prawem pracy procedury rozwiązania umowy o pracę, a sam Bărbulescu był odpowiednio poinformowany o rygorach obowiązujących w spółce. Złożył on apelację twierdząc, że jego e-maile były chronione przez art. 8 Konwencji, a poza tym sąd pierwszej instancji nie zezwolił mu powołać świadków, aby udowodnić, że pracodawca nie doznał na skutek jego działań żadnej szkody. Sąd Apelacyjny 17 czerwca 2008 r. oddalił te zarzuty i opierając się na prawie UE stwierdził, że zachowanie pracodawcy było racjonalne a monitoring korespondencji był jedyną metodą ustalenia, czy nie doszło do wykroczenia dyscyplinarnego. Ponadto Sąd Apelacyjny orzekł, że dowody przedstawione w sądzie pierwszej instancji były wystarczające.

W skardze do Trybunału, z powołaniem się na art. 8, skarżący zarzucił, że podstawą decyzji pracodawcy o zwolnieniu go z pracy było naruszenie jego prywatności. Ponadto uważał, że postępowanie sądowe w jego sprawie nie było rzetelne.

Zgodnie z orzecznictwem Trybunału rozmowy telefoniczne z pomieszczeń biznesowych są prima facie objęte pojęciami “życie prywatne” i “korespondencja” dla celów art. 8 ust. 1. Podobnie chronione powinny być e-maile wysyłane z pracy oraz informacje uzyskane z monitoringu korzystania z Internetu w celach osobistych.

Przy braku ostrzeżenia, że rozmowy mogą być monitorowane, skarżący mógł rozsądnie oczekiwać zachowania prywatności połączeń z telefonu w pracy. To samo dotyczyło e-maili skarżącego i korzystania przez niego z Internetu. W sprawie *Peev v. Bułgaria* (wyrok z 26 lipca 2007 r.) dotyczącej sytuacji, w której doszło do przeszukania miejsca pracy skarżącego zatrudnionego w urzędzie prokuratora i zajęcia niektórych należących do niego przedmiotów, Trybunał orzekł, że oznaczało ono ingerencję w jego “życie prywatne”. Skarżący mógł bowiem

rozsądnie oczekiwać zachowania prywatności trzymany w biurze rzeczy osobistych. Trybunał stwierdził poza tym:

“ ... rozwiązanie takie jest dorozumiane w zwykłych relacjach pracodawca - pracownik i w szczególnych okolicznościach tej sprawy nic - takiego, jak regulacja albo przyjęta polityka pracodawcy zniechęcająca pracowników do przechowywania dokumentów rzeczy osobistych w swoich biurkach lub szafach – nie istniało, co mogłoby sugerować, że oczekiwanie skarżącego było bezpodstawne czy nieuzasadnione”.

Trybunał musiał więc zbadać, czy w tej sprawie skarżący mógł rozsądnie oczekiwać zachowania prywatności korespondencji z konta Yahoo Messenger, jakie zarejestrował na polecenie swojego pracodawcy. Nie było sporu, że wewnętrzne regulacje pracodawcy skarżącego surowo zakazywały pracownikom używania komputerów spółki i jej zasobów dla celów osobistych.

Z tego wynikało, że sprawa ta różniła się od spraw Halford v. Wielka Brytania (wyrok z 25 czerwca 1997 r.) i Copland v. Wielka Brytania (wyrok z 3 kwietnia 2007 r.), w których korzystanie z telefonu biurowego w celach osobistych było dozwolone albo przynajmniej tolerowane. Sprawę tę należy odróżnić również od sprawy Peev, w której uregulowania wprowadzone przez pracodawcę nie zakazywały pracownikom trzymania rzeczy osobistych w swoich biurach.

Trybunał zauważył, że skarżący podniósł przed sądami zarzut na podstawie art. 8 Konwencji w postępowaniu o ochronę praw pracowniczych. Głównym przedmiotem sprawy przed tymi sądami był fakt zwolnienia go z pracy. Fakt naruszenia prawa do poszanowania życia prywatnego służył jako dowód przemawiający za nieważnością decyzji pracodawcy.

Zarzut przed Trybunałem ograniczał się do kwestii monitoringu jego komunikowania się i jego roli w postępowaniu dyscyplinarnym; decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę ze skarżącym nie była uzależniona od rzeczywistej treści jego korespondencji ani wynikała z jej ujawnienia. Skarżący nie twierdził, że nie miał żadnych innych możliwości podniesienia odrębnie tych argumentów przed sądami krajowymi. Prawo wówczas obowiązujące przewidywało bowiem inne środki prawne mające zasadniczo chronić życie prywatne, a skarżący nie twierdził, że były nieskuteczne.

Trybunał musiał więc ustalić, czy ze względu na ogólny zakaz wprowadzony przez pracodawcę, skarżący mógł rozsądnie oczekiwać, że jego korespondencja nie będzie monitorowana.

Materiały w aktach nie ułatwiały jednoznacznej odpowiedzi. Istniał spór między stronami, czy skarżący został wcześniej powiadomiony, że jego korespondencja może być monitorowana, jej treść udostępniona a następnie ujawniona.

Trybunał uznał za ważny fakt, że pracodawca wszedł na konto skarżącego w Yahoo Messenger a następnie użył transkryptu jego korespondencji z tego konta jako dowodu w postępowaniu przed sądem pracy. Zauważył również, podobnie jak skarżący, że rząd nie kwestionował czysto prywatnego charakteru treści korespondencji z narzeczoną i bratem

odnoszącej się m.in. do bardzo intymnych tematów, jak zdrowie skarżącego lub życie seksualne. W tych okolicznościach, zwłaszcza, ze względu na fakt, że treść korespondencji skarżącego na Yahoo Messenger udostępniona a jej transkrypt następnie użyty w postępowaniu przed sądami pracy, Trybunał uważał, że w ten sposób działania pracodawcy dotyczyły życia prywatnego i korespondencji skarżącego w rozumieniu art. 8 ust. 1. Miał on więc w tej sprawie zastosowanie.

Zarzut skarżącego należało zbadać z punktu widzenia obowiązków pozytywnych państwa, ponieważ był on zatrudniony przez spółkę prywatną, której działania nie rodziły bezpośrednio odpowiedzialności państwa na podstawie Konwencji. Trybunał musiał więc odpowiedzieć na pytanie, czy państwo, ze względu na obowiązki pozytywne na podstawie art.8, zachowało właściwą równowagę między prawem do poszanowania jego życia prywatnego i korespondencji oraz interesami pracodawcy.

Skarżący miał możliwość podniesienia przed sądami swoich argumentów odnoszących się do zarzutu ingerencji przez pracodawcę w jego życie prywatne i korespondencję. Sądy właściwie zbadały jego argumenty i orzekły, że pracodawca działał w ramach uprawnień dyscyplinarnych przewidzianych w kodeksie pracy. Uznały także, że skarżący używał konta Yahoo Messenger z komputera spółki, czyniąc to w godzinach pracy. Wykroczenie dyscyplinarne zostało więc udowodnione.

Oba sądy uznały za szczególnie ważną okoliczność, że pracodawca wszedł na konto skarżącego w Yahoo Messenger w przekonaniu, że zawierało wiadomości związane z pracą, ponieważ skarżący sam początkowo twierdził, że używał go przy doradzaniu klientom. Z tego wynikało, że pracodawca działał w granicach swoich uprawnień dyscyplinarnych, ponieważ - jak ustaliły sądy – wszedł na to konto z założeniem, że informacje, które się na nim znajdowały, były związane z wykonywaniem przez skarżącego jego zadań zawodowych. Działanie to było więc uprawnione. Trybunał nie znalazł powodu do kwestionowania tego ustalenia.

W związku z kwestią posłużenia się transkrypcją tej korespondencji jako dowodem przed sądami Trybunał zwrócił uwagę, że nie nadały im one szczególnego znaczenia, zwłaszcza ich treści. Transkrypt był dla sądów ważny wyłącznie dlatego, że stanowił dowód wykroczenia dyscyplinarnego, a więc potwierdzał, że skarżący użył komputera spółki w celach osobistych w godzinach pracy. W wyrokach nie ma wzmianki o konkretnych okolicznościach prowadzenia przez skarżącego tej korespondencji ani o tożsamości osób, z którymi się komunikował. Trybunał uznał więc, że treść korespondencji nie była rozstrzygająca dla ustaleń sądów.

Nie pojawiło się twierdzenie, że skarżący wyrządził pracodawcy wymierną szkodę. Trybunał uznał jednak, że nie było niczym niezasadnym, że pracodawca chciał zweryfikować, czy w godzinach pracy pracownicy ograniczają się do wypełniania swoich zadań zawodowych.

Poza tym pracodawca sprawdził wyłącznie korespondencję na jego koncie Yahoo Messenger, nie zaglądając do innych danych lub dokumentów przechowywanych w komputerze, na którym pracował skarżący. Tak więc monitoring przez pracodawcę był ograniczony a jego zakres proporcjonalny.

Ponadto, skarżący nie wyjaśnił przekonująco, dlaczego korzystał z konta Yahoo Messenger w celach prywatnych. Z tych względów Trybunał orzekł, że nic w tej sprawie nie wskazywało, że władze nie zachowały właściwej równowagi w granicach posiadanej swobody między prawem skarżącego do poszanowania jego życia prywatnego na podstawie art.8 i interesami pracodawcy. Nie było więc naruszenia art. 8 Konwencji (sześć do jednego).

Zarzut na tle art. 6 Konwencji zostało odrzucony jako oczywiście bezzasadny.

Uwagi:

Interesująca kwestia roli państwa w ochronie prywatności w kontekście ingerencji prywatnego pracodawcy w prywatną korespondencję elektroniczną z firmowego komputera.