

**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 – 5 września 2017 r., Wielka Izba, skarga nr 61496/08 – po przyjęciu do rozpatrzenia na wniosek skarżącego)**

*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. został poinformowany przez pracodawcę, że jego korespondencja na Yahoo Messenger była monitorowana w okresie od 5 do 13 lipca 2007 r. i okazało się, że korzystał 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 z zasobów spółki w celach osobistych.*

*Bărbulescu odwołał się do sądu, twierdząc, że pracodawca naruszył jego prawo do korespondencji przez wgląd do niej 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. W apelacji Bărbulescu twierdził, 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. Uznał, 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 (art. 6 ust.1).

Izba (Sekcja IV) 12 stycznia 2016 r. orzekła, głosami sześć do jednego, że nie nastąpiło naruszenie art. 8 Konwencji.

W sprawie wystąpił jako strona trzecia rząd Francji oraz European Trade Union Confederation (Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC)).

W związku z kwestią dotyczącą tego, czy zarzuty skarżącego mieściły się w zakresie art. 8 Konwencji, Trybunał uznał za użyteczne podkreślenie, że „życie prywatne” jest terminem szerokim i nie poddaje się wyczerpującej definicji. Art. 8 chroni prawo do osobistego rozwoju pod względem osobowości jak i autonomii osobistej, co jest ważną zasadą leżącą u podstaw interpretacji gwarancji art. 8. Każdy ma prawo do życia z zachowaniem prywatności z dala

od niechcianego zainteresowania innych. Uważał również, że zbyt restrykcyjne byłoby jednak podejście ograniczające pojęcie „życie prywatne” do „kręgu osób bliskich”, w którym jednostka może swobodnie prowadzić życie prywatne z wyłączeniem całkowicie świata zewnętrznego pozostającego poza granicami tego kręgu. Art. 8 gwarantuje więc prawo do „życia prywatnego” w szerokim sensie, w tym prawo do prowadzenia „prywatnego życia społecznego”, a więc umożliwienie jednostce rozwijania swojej społecznej tożsamości. W tym zakresie prawo wchodzące w grę obejmuje możliwość zbliżenia z innymi osobami w celu budowania i rozwijania relacji z nimi.

Trybunał uważał, że pojęcie „życie prywatne” może obejmować działalność zawodową i odbywającą się w kontekście publicznym. Ograniczenia dotyczące życia zawodowego jednostki mogą być objęte art. 8, jeśli wpływają na sposób budowy przez nią swojej tożsamości społecznej przez rozwijanie relacji z innymi. W związku z tym uznał za warte odnotowania, że właśnie w latach swojej aktywności zawodowej większość ludzi posiada znaczne, jeśli nie największe, możliwości rozwijania związków ze światem zewnętrznym.

Ponadto, w związku z pojęciem „korespondencja” należało odnotować, że w art. 8 słowo to nie jest opatrzone żadnym przymiotnikiem w odróżnieniu od pojęcia „życie”. Poza tym, Trybunał już wcześniej stwierdził, że nie ma podstaw do ograniczania zakresu tego pojęcia w kontekście komunikowania się przez telefon. W wielu sprawach odnoszących się do korespondencji z adwokatem Trybunał nie brał nawet pod uwagę możliwości, że art. 8 nie miałby mieć zastosowania z powodu charakteru zawodowego korespondencji. Ponadto stwierdził, że komunikowanie się przez telefon jest objęte pojęciami „życie prywatne” i „korespondencja” w rozumieniu art. 8. Zasadniczo dotyczy to również połączeń telefonicznych dokonywanych z lub odbieranych w pomieszczeniach biznesowych. To samo odnosi się do e-maili wysyłanych z miejsca pracy: korzystają one również z ochrony na podstawie art. 8, podobnie jak informacje uzyskane w wyniku monitoringu sposobu korzystania przez daną osobę z Internetu.

Z orzecznictwa Trybunału wyraźnie wynika, że komunikowanie się z pomieszczeń biznesowych podobnie, jak z domu, może być objęte pojęciami „życie prywatne” i „korespondencja” w rozumieniu art. 8 Konwencji. W celu ustalenia, czy wchodzą one w grę Trybunał wielokrotnie badał, czy osoby mogły rozsądnie oczekiwać, że ich prywatność będzie szanowana i chroniona. W tym kontekście stwierdził, że rozsądne oczekiwanie prywatności jest czynnikiem znaczącym, ale nie musi być rozstrzygające.

Przy stosowaniu wymienionych zasad w tej sprawie Trybunał zauważył, że rodzaj usługi komunikatora internetowego wchodzącego w grę jest jedną z form komunikowania się umożliwiającą jednostkom prowadzenie osobistego życia społecznego. Równocześnie, wysyłanie i otrzymywanie informacji jest objęte pojęciem „korespondencja”, nawet jeśli zostały wysłane z komputera pracodawcy. Trybunał zauważył jednak, że pracodawca polecił skarżącemu i innym pracownikom powstrzymanie się przed wszelką działalnością w miejscu pracy w interesie osobistym. Wymaganie wskazane przez pracodawcę znalazło wyraz w szczególności w zakazie używania w takich celach zasobów spółki.

Trybunał zauważył poza tym, że dla przestrzegania tego wymagania pracodawca stworzył system monitoringu korzystania przez pracowników z Internetu. Dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, zwłaszcza odnoszące się do postępowania dyscyplinarnego przeciwko skarżącemu, wskazywały, że w procesie monitoringu przepływy i treść korespondencji skarżącego była rejestrowana i przechowywana. Poza tym, mimo zastrzeżenia pracodawcy, skarżący wymieniał wiadomości o charakterze osobistym z narzeczoną i bratem. Niektóre z nich miały charakter intymny.

Z akt sprawy wynikało wyraźnie, że skarżący został w rzeczywistości poinformowany o zakazie używania Internetu dla celów osobistych zawartym w wydanych przez pracodawcę regulacjach wewnętrznych. Nie było jednak jasności, czy przed podjęciem monitoringu korespondencji był poinformowany o zamiarze jego stosowania. Rząd twierdził, że skarżący zapoznał się z informacją przekazaną przez pracodawcę w nieustalonym dniu w okresie między 3 i 13 lipca 2007 r. Sądy krajowe nie sprawdziły jednak, czy skarżący został rzeczywiście poinformowany o monitoringu jeszcze przed jego rozpoczęciem oraz o rejestrowaniu na bieżąco jego korespondencji z okresu od 5 do 13 lipca 2007 r. Z niczego nie wynikało, że skarżący został wcześniej uprzedzony o zakresie i charakterze działań monitorujących prowadzonych przez pracodawcę ani o możliwości dostępu pracodawcy do rzeczywistej treści jego korespondencji.

Trybunał odnotował również argument skarżącego, z którego wynikało, że samodzielnie stworzył na Yahoo Messenger konto wchodzące w grę i był jedyną osobą, która знаła hasło dostępu (password). Stwierdził również, że z materiałów w aktach sprawy wynikało, iż pracodawca miał również dostęp do konta osobistego skarżącego na Yahoo Messenger. Należało zaznaczyć, że skarżący stworzył konto na Yahoo Messenger na polecenie pracodawcy. Miał bowiem przy jego pomocy odpowiadać na pytania klientów a pracodawca miał do niego dostęp.

Pozostaje kwestią otwartą, czy – a jeśli tak, w jakim stopniu – restrykcyjne regulacje wprowadzone przez pracodawcę rodziły u skarżącego rozsądne oczekiwania zachowania prywatności. Polecenia pracodawcy nie mogły jednak zredukować do zera prywatnego życia społecznego w miejscu pracy. Poszanowanie życia prywatnego i prywatności korespondencji wymagane jest nadal nawet, jeśli można je w granicach konieczności ograniczyć.

Z tych względów Trybunał uznał, że korespondencja skarżącego w miejscu pracy była objęta koncepcjami „życie prywatne” i „korespondencja”. W rezultacie, w okolicznościach tej sprawy art. 8 miał zastosowanie.

W świetle szczególnych okoliczności tej sprawy Trybunał uważał - biorąc pod uwagę wniosek dotyczący stosowania art. 8 i fakt, że możliwość korzystania przez skarżącego z prawa do poszanowania życia prywatnego i korespondencji została osłabiona w rezultacie działań prywatnego pracodawcy – że jego zarzut należało zbadać z punktu widzenia obowiązków pozytywnych państwa.

Wybór środków mających zapewnić zgodność z art. 8 Konwencji w sferze relacji między jednostkami mieścił się zasadniczo w granicach swobody państw. Istnieją rozmaite sposoby

zapewnienia poszanowania życia prywatnego a natura obowiązku państwa zależy od szczególnego aspektu życia prywatnego wchodzącego w grę. Zadanie Trybunału w tej sprawie polegało na wyjaśnieniu natury i zakresu takich obowiązków wymaganych dla ochrony prawa skarżącego do poszanowania jego życia prywatnego i korespondencji w sferze związanej z jego zatrudnieniem.

W pewnych okolicznościach można uznać, że państwo nie wypełnia odpowiednio swoich obowiązków pozytywnych na podstawie art. 8 Konwencji, jeśli nie zapewnia w szczególnym kontekście konkretnego przypadku poszanowania życia prywatnego w relacjach między jednostkami przez stworzenie ram prawnych z uwzględnieniem rozmaitych interesów wymagających ochrony.

Środki ochronne można znaleźć nie tylko w prawie pracy, ale również w prawie cywilnym i karnym. W odniesieniu do sfery prawa pracy należało ocenić, czy w tym przypadku państwo miało obowiązek stworzyć ramy prawne ochrony prawa skarżącego do poszanowania jego życia prywatnego i korespondencji w kontekście relacji zawodowej z prywatnym pracodawcą. Prawo pracy ma specyficzne cechy wymagające uwzględnienia. Relacja pracodawca – pracownik jest umowna, z konkretnymi prawami i obowiązkami po obu stronach, i charakteryzuje ją podporządkowanie prawne. Rządzą nią własne regulacje prawne różniące się znacznie od ogólnie stosowanych w relacjach między jednostkami.

Z perspektywy sposobu regulacji prawo pracy pozostawia miejsce dla negocjacji między stronami umowy o pracę. Generalnie więc do samych stron należy określenie znacznej części ich relacji. Z materiału prawno porównawczego w dyspozycji Trybunału wynikało, że nie ma zgody na poziomie europejskim w tej kwestii. Kilka państw członkowskich wyraźnie uregulowało kwestię korzystania przez pracowników z prawa do poszanowania życia prywatnego i korespondencji w miejscu pracy. Państwa Konwencji powinny mieć szeroką swobodę oceny potrzeby stworzenia ram prawnych określających warunki regulacji przez pracodawcę elektronicznej lub innej korespondencji o charakterze pozazawodowym prowadzonej przez pracowników w miejscu pracy.

Swoboda państw w tej dziedzinie nie może być nieograniczona. Władze krajowe muszą zapewnić, aby wprowadzeniu przez pracodawcę środków monitorowania korespondencji i innych sposobów komunikowania się, niezależnie od ich zakresu i czasu trwania, towarzyszyły odpowiednie i wystarczające zabezpieczenia przed nadużyciem. Trybunał był świadomy szybkich zmian w tej dziedzinie. Uważał jednak za istotne proporcjonalność i gwarancje proceduralne przed arbitralnością. W tym kontekście władze powinny traktować jako ważne następujące czynniki:

(i) czy pracownik został powiadomiony o możliwości podjęcia przez pracodawcę monitoringu korespondencji i innych sposobów komunikowania się oraz jego implementacji. Chociaż w praktyce pracownicy mogą zostać powiadomieni w rozmaity sposób zależnie od okoliczności danego przypadku, Trybunał uważał, że uznanie takich środków za zgodne z wymaganiami art. 8 Konwencji zwykle wymaga, aby notyfikacja jasno wskazywała naturę monitoringu i została dokonana przed jego podjęciem;

(ii) zakres monitoringu przez pracodawcę i stopień ingerencji w prywatność pracownika; w tym zakresie należy rozróżnić monitorowanie przepływu korespondencji i jej treść; należy również wziąć pod uwagę, czy całość korespondencji albo wyłącznie jej część była monitorowana, jak również, czy monitoring był ograniczony w czasie i jaka liczba osób miała dostęp do jego rezultatów. To samo odnosi się do ograniczeń przestrzennych monitoringu;

(iii) Czy pracodawca przedstawił uprawnione powody usprawiedliwiające monitoring komunikowania się i zapoznanie się z jego rzeczywistą treścią. W sytuacji, gdy monitoring treści komunikowania się jest z natury metodą wyraźnie bardziej inwazyjną, wymaga poważniejszego usprawiedliwienia;

(iv) czy możliwe było stworzenie systemu monitoringu opartego na metodach i środkach mniej dotkliwych niż bezpośredni dostęp do treści korespondencji pracowników. W związku z tym wymagana jest ocena - w świetle szczególnych okoliczności - czy cel realizowany przez pracodawcę można było osiągnąć również bez bezpośredniego dostępu do pełnej treści korespondencji pracownika;

(v) konsekwencje monitoringu dla pracownika, którego dotyczył oraz sposób użycia przez pracodawcę rezultatów monitoringu, w szczególności, czy służyły osiągnięciu jego deklarowanego celu;

(vi) czy pracownik korzystał z odpowiednich zabezpieczeń zwłaszcza, gdy monitoring przez pracodawcę miał charakter dotkliwy. Powinny one w szczególności uniemożliwić dostęp do rzeczywistej treści korespondencji wchodzącej w grę, chyba że pracownik został wcześniej powiadomiony o jego podjęciu.

W tym kontekście Trybunał podkreślił, że owocne stosunki pracy muszą być oparte na wzajemnym zaufaniu.

Władze powinny zapewnić, aby pracownik, którego komunikowanie się było monitorowane, miał dostęp do środka prawnego przed sądem posiadającym jurysdykcję do badania, przynajmniej co do zasady, sposobu przestrzegania wymienionych kryteriów i zgodności zarzuconych działań z prawem.

W tej sprawie Trybunał musiał ocenić sposób, w jaki sądy krajowe, do których skarżący wystąpił, rozpatrzyły jego zarzut naruszenia przez pracodawcę prawa do poszanowania życia prywatnego i korespondencji w kontekście zatrudnienia.

Sądy krajowe uznały, że interesy wchodzące w tej sprawie w grę to z jednej strony prawo skarżącego do poszanowania jego życia prywatnego, a z drugiej – prawo pracodawcy do podjęcia monitoringu i odpowiadających mu uprawnień dyscyplinarnych mających zapewnić sprawne prowadzenie spółki. Uważał, że ze względu na obowiązki pozytywne państwa na podstawie art. 8 Konwencji władze miały obowiązek rozważenia konkurujących ze sobą interesów. Właściwym przedmiotem zarzutu w tej sprawie był zarzucony brak ochrony przez sądy krajowe – w sporze w sferze prawa pracy – prawa skarżącego na podstawie art. 8 Konwencji do poszanowania jego życia prywatnego i korespondencji. W toku postępowania

przed sądami krajowymi i przed Trybunałem skarżący zarzucił w szczególności monitoring przez pracodawcę treści jego korespondencji z konta Yahoo Messenger i użycie jej treści w postępowaniu dyscyplinarnym przeciwko niemu.

W związku z kwestią, czy pracodawca ujawnił zawartość korespondencji kolegom skarżącego, Trybunał zauważył, że argument ten nie miał wystarczających podstaw w materiale z akt sprawy a skarżący nie przedstawił podczas rozprawy przed Wielką Izbą żadnego innego dowodu. Uznał więc, że zarzut odnosił się do zwolnienia skarżącego z pracy na podstawie wyników monitoringu prowadzonego przez pracodawcę. Mówiąc konkretnie, należało ustalić w tej sprawie, czy władze krajowe rozważyły zgodnie z wymaganiami art. 8 Konwencji prawo skarżącego do poszanowania jego życia prywatnego i korespondencji oraz interesy pracodawcy.

Jego zadanie polegało więc na ustaleniu, czy w świetle wszystkich okoliczności właściwe władze zachowały właściwą równowagę konkurujących ze sobą interesów wchodzących w grę w przypadku zgody na monitoring zastosowany do skarżącego. Przyznał, że pracodawca ma uprawniony interes w sprawnym działaniu spółki, co może być dokonane w drodze mechanizmu sprawdzającego, czy pracownicy wykonują obowiązki zawodowe odpowiednio i z wymaganą starannością.

Z tych względów Trybunał postanowił w pierwszej kolejności zbadać sposób, w jaki sądy krajowe w tej sprawie ustaliły istotne fakty w sytuacji, gdy zarówno Sąd Rejonowy jak i Sąd Apelacyjny orzekły, że skarżący został przez pracodawcę wcześniej powiadomiony o monitoringu. Przy rozpatrywaniu tej sprawy Trybunał musiał następnie ustalić, czy sądy krajowe działały zgodnie z wymaganiami Konwencji.

W tym miejscu Trybunał przypomniał, że w kwestii ustaleń faktycznych zdawał sobie sprawę z posiłkowego charakteru swojego zadania i obowiązku zachowania ostrożności przy przyjmowaniu na siebie roli sądu faktów, jeśli nie jest to nieuniknione w danych okolicznościach. Gdy postępowanie krajowe miało miejsce, Trybunał nie może zastępować własną oceny faktów dokonanej przez sądy krajowe, ponieważ do nich właśnie należą ustalenia faktyczne na podstawie przedstawionych dowodów. Trybunał nie jest związany ich ustaleniami i może je swobodnie oceniać w świetle całości przedstawionego materiału, jednak w normalnych warunkach wymagane są przekonujące przesłanki odejścia przezeń od ustaleń faktycznych dokonanych przez sądy krajowe.

Dowody przedstawione Trybunałowi wskazywały, że skarżący został poinformowany przez pracodawcę o regulacjach wewnętrznych zakazujących korzystania z zasobów spółki dla celów osobistych. Potwierdził, że zapoznał się z odpowiednim dokumentem i złożył podpis na jego kopii 20 grudnia 2006 r. Poza tym, pracodawca wysłał do wszystkich pracowników zawiadomienie datowane 26 czerwca 2007 r. przypominające, że korzystanie w celach osobistych z zasobów spółki jest zakazane i informujące, że jeden z pracowników został zwolniony za naruszenie tego zakazu. Skarżący zapoznał się z tym zawiadomieniem i podpisał jego kopię w nieustalonym dniu między 3 i 13 lipca 2007 r. Trybunał odnotował również, że 13 lipca 2007 r. pracodawca dwukrotnie wezwał go, aby wyjaśnił sprawę korzystania z Internetu w celach osobistych. Początkowo, po pokazaniu mu wykazu

aktywności w Internecie jego i kolegów, stwierdził, że używał konta Yahoo Messenger wyłącznie w związku z pracą. Następnie jednak, po pokazaniu mu piętnaście minut później 45 stronicowego transkryptu korespondencji z bratem i narzeczoną, zarzucił pracodawcy przestępstwo naruszenia tajemnicy korespondencji.

Sądy krajowe prawidłowo zidentyfikowały interesy wchodzące w grę – przez wyraźne wskazanie prawa skarżącego do poszanowania życia prywatnego – a także mające zastosowanie zasady prawne. W szczególności Sąd Apelacyjny wyraźnie odwołał się do zasad konieczności, określenia celu, przejrzystości, proporcjonalności i bezpieczeństwa zawartych w dyrektywie 95/46/EC, i podkreślił, że monitoring korzystania z Internetu oraz komunikowania się elektronicznego w miejscu pracy podlegał tym zasadom. Sądy zbadały również, czy postępowanie dyscyplinarne było prowadzone w sposób kontradiktoryjny oraz czy skarżący mógł przedstawić swoje argumenty.

Pozostało ustalić sposób, w jaki władze uwzględniły w swoich uzasadnieniach wymienione wyżej kryteria przy wazeniu prawa skarżącego do poszanowania życia prywatnego i korespondencji na tle prawa pracodawcy do monitoringu, w tym do wiążących się z nim uprawnień dyscyplinarnych w celu zapewnienia sprawnego prowadzenia spółki.

W związku z kwestią, czy skarżący został wcześniej powiadomiony przez pracodawcę, Trybunał zauważył, że już wcześniej stwierdził, że nie był on, jak się wydaje, wcześniej poinformowany o stopniu i rodzaju monitoringu przez pracodawcę ani o tym, że pracodawca mógł mieć dostęp do rzeczywistej treści jego komunikatów. W związku z kwestią możliwości monitoringu odnotował, że Sąd Rejonowy jedynie zauważył, że „pracownikom zwrócono uwagę, że na krótko przed ukaraniem skarżącego inny pracownik został zwolniony” a Sąd Apelacyjny orzekł, że skarżący został ostrzeżony, że nie powinien używać zasobów spółki w celach osobistych. Sądy krajowe zaniechały ustalenia, czy skarżący został wcześniej poinformowany o możliwości wprowadzenia przez pracodawcę monitoringu oraz o jego zakresie i charakterze. Trybunał uważał, że aby uznać je za uprzednie zawiadomienie, ostrzeżenie przez pracodawcę musiało być dokonane przed podjęciem monitoringu zwłaszcza, gdy objęły również dostęp do treści korespondencji pracowników. W tym kierunku idą standardy międzynarodowe i europejskie, wymagając, aby osoba, której dane dotyczą, została poinformowana przed jego zastosowaniem.

W związku z kwestią jego zakresu i stopnia wtargnięcia w prywatność skarżącego Trybunał zauważył, że nie zbadał jej Sąd Rejonowy ani Sąd Apelacyjny nawet, gdy pracodawca rejestrował – jak się wydaje – na bieżąco całą korespondencję skarżącego w okresie monitoringu, miał do niej dostęp i skopiował jej treść.

Nie wydaje się również, aby sądy wystarczająco oceniły uprawnione powody usprawiedliwiające monitoring komunikowania się przez skarżącego. Trybunał musiał zauważyć, że Sąd Apelacyjny nie wskazał konkretnego celu mogącego usprawiedliwiać tak ścisły monitoring, chociaż kwestią tą zajął się Sąd Rejonowy, który wspomniał o potrzebie dbałości, aby nie uległy uszkodzeniu systemy IT spółki, o jej odpowiedzialności w razie działalności nielegalnej w cyberprzestrzeni oraz o możliwości ujawnienia tajemnic handlowych spółki. W ocenie Trybunału przykłady te można było jednak wyłącznie

postrzegać jako teoretyczne, ponieważ nic nie sugerowało, że skarżący rzeczywiście naraził spółkę na tego rodzaju ryzyka. Ponadto, Sąd Apelacyjny zupełnie nie zajął się tą kwestią.

Poza tym, Sąd Rejonowy ani Sąd Apelacyjny nie zbadały wystarczająco, czy cel realizowany przez pracodawcę mógł być osiągnięty przy pomocy metod mniej uciążliwych niż dostęp do rzeczywistej treści korespondencji skarżącego. Ponadto, żaden z sądów nie rozważył znaczenia skutków monitoringu i późniejszego postępowania dyscyplinarnego. Trybunał odnotował, że skarżącemu została wymierzona najbardziej dolegliwa kara, a więc zwolnienie z pracy.

Sądy nie ustaliły, czy pracodawca - kiedy wezwał skarżącego, aby wyjaśnił korzystanie z zasobów spółki, w szczególności Internetu – miał już rzeczywiście dostęp do treści korespondencji wchodzącej w grę. Władze nie ustaliły, w którym momencie w postępowaniu dyscyplinarnym pracodawca dotarł do wchodzących w grę treści. Akceptacja możliwości dostępu do treści korespondencji w każdym stadium postępowania dyscyplinarnego stała w sprzeczności z zasadą przejrzystości. Z tych względów wniosek Sądu Apelacyjnego, że została zachowana właściwa równowaga interesów był dyskusyjny. Twierdzenie takie było – jak się wydaje – wyrazem podejścia wyłącznie formalnego i teoretycznego. Sąd Apelacyjny nie wyjaśnił na tle okoliczności konkretnych powodów dotyczących skarżącego i jego pracodawcy, które doprowadziły go do takiego wniosku.

Wydaje się więc, że sądy nie zdołały ustalić, czy skarżący został wcześniej powiadomiony przez pracodawcę o możliwości monitoringu jego korespondencji przez Yahoo Messenger; nie uwzględniły również, że nie został poinformowany o jego charakterze lub zakresie ani stopniu wtargnięcia w jego życie prywatne i korespondencję. Poza tym nie ustaliły, po pierwsze – konkretnych powodów usprawiedliwiających monitoring, po drugie – czy pracodawca mógł użyć środków oznaczających bardziej ograniczone wtargnięcie w życie prywatne i korespondencję skarżącego oraz po trzecie – czy możliwy był dostęp do własnej korespondencji skarżącego bez jego wiedzy.

Z tych wszystkich względów, oraz pomimo swobody oceny państwa, Trybunał uważał, że władze nie zapewniły skarżącemu odpowiedniej ochrony prawa do poszanowania życia prywatnego i korespondencji i w rezultacie nie zachowały właściwej równowagi między interesami wchodzącymi w grę. Doszło więc do naruszenia art. 8 Konwencji (jedenaście do sześciu).

Trybunał nie zasądził zadośćuczynienia, uznając, że stwierdzenie naruszenia Konwencji powinno stanowić wystarczającą satysfakcję w związku z doznaną krzywdą moralną. Rumunia musi natomiast zwrócić skarżącemu poniesione koszty i wydatki.

#### **Uwagi:**

Ważny wyrok dotyczący relacji pracownik – pracodawca w sferze związanej z korzystaniem przez pracownika z Internetu w miejscu pracy oraz kwestii gwarancji prawnych przed nadużyciami przez pracodawcę jego dominującej pozycji.