

Prenehanje delovnega razmerja zaradi uporabe službenega računalnika za shranjevanje velikega obsega pornografskega materiala - ni kršitve

Dejstva:

Pritožnik je bil zaposlen pri državni železniški družbi (SNCF) in bil v letu 2008 odpuščen potem, ko se je v njegovi odsotnosti našlo na njegovem službenem računalniku 1562 pornografskih posnetkov. Pritožnik je ocenil, da gre za nesorazmeren in nepravilen poseg v njegovo zasebno življenje, še posebej zato, ker je poimenoval ime diska („D:/podatki“) s pridevnikom „osebno“.

Ko so zavrnil pritožnikove pritožbe, so sodni senati posebej izpostavili, da mora biti na „uporabniški kartici“ zaposlenega povsem jasno označeno, da vsebuje informacije zasebnega značaja; da splošni izraz „osebni podatki“ še ne kaže na elemente zasebne sfere, še posebej, ker zaposleni ni mogel uporabljati celotnega trdega diska, namenjenega registraciji poslovnih podatkov, za osebno uporabo, in da odpoved ni predstavljala nesorazmernega ukrepa, upoštevajoč „množičnost podatkov“, s čimer je pritožnik prišel v nasprotje z notranjimi pravili podjetja.

Pravo:

Člen 8:

a) Uporabljivost Konvencije - sodišče lahko dovoli, da so v konkretnih okoliščinah neposlovni podatki, kot na primer podatki, ki so jasno razpoznavni kot zasebni in ki jih je zbral zaposleni na računalniku, ki mu ga je dal delodajalec v uporabo za izvrševanje poslovnih funkcij, občutljivi za njihovo razkrivanje. SNCF sicer dovoljuje svojim zaposlenim, da posamično v zasebne namene uporabljajo razpoložljiva informacijska sredstva, pri čemer pa natančno določa pravila, ki jih je treba upoštevati.

b) Temelj

- negativna ali pozitivna dolžnost - na podlagi „posega javnih oblasti“: Sodišče dopušča možnost, da je šlo za poseg v pritožnikovo pravico do spoštovanja zasebnega življenja. Vprašanje, ali so bile zbirke podatkov jasno prepoznavne kot osebne, pa je presojano v okviru sorazmernosti ukrepa.

Sodišče je zadržano glede ugovora vlade, da SNCF ne sme biti obravnavana kot „javna oblast“ v smislu 8. člena Konvencije: čeprav ima dejavnost industrijski in komercialni značaj in imajo zaposleni s podjetjem zasebnopravno razmerje, pa je vendarle SNCF pravna oseba javnega prava, podvržena monopolu države, ki imenuje njeno direkcijo, in ki zagotavlja javno službo, pri čemer uživa privilegij državnega varstva.

Drugače kot v zadevi Bărbulescu proti Romuniji (GC, 61496/08 z dne 5. 9. 2017, Information Note 210) - ko gre za poseg delodajalca v zasebno sfero, je treba analizirati zadevo ne samo z zornega kota pozitivnih obveznosti države temveč tudi z vidika njenih negativnih obveznosti.

- predvidenost z zakonom – delovni zakonik le na splošno določa, da morajo biti omejitve pravic in svoboščin zaposlenih „upravičene na podlagi narave naloge oz. cilja, ki ga je treba doseči“ in „sorazmerne z zasledovanim ciljem“. V času konkretne zadeve je bilo uveljavljeno stališče sodne prakse kasacijskega sodišča, da razen v posebnih okoliščinah, delodajalec ne sme odpirati datotek na trdem disku računalnika, ki so označene kot osebne datoteke zaposlenega, razen ob prisotnosti prizadete osebe (ali šele potem, ko se jo s tem seznanijo). Vendarle pa je kasacijsko sodišče dodalo, da se za datoteke, ki jih ustvari zaposleni s pomočjo informacijske tehnologije, ki mu je na razpolago, domneva, da imajo profesionalni značaj, razen, če jih zaposleni označi kot osebne. Veljavno pravo določa dovolj natančno, v katerih okoliščinah in pod katerimi pogoji lahko delodajalec odpira datoteke na službenem računalniku zaposlenega.

- legitimni cilj - pomen cilja zagotavljanje varstva pravic tretjega: v konkretni zadevi gre za varstvo pravic delodajalca, ki si lahko legitimno zagotovi, da zaposleni uporabljajo informacijske naprave, ki jih imajo na razpolago za izvrševanje svojih delovnih nalog oz. funkcij v skladu z njihovimi pogodbenimi dolžnostmi in veljavno ureditvijo.

- nujnost v demokratični družbi - francosko pravo vsebuje določbo, ki se nanaša na varstvo zasebnega življenja, ob predpostavki, da se datoteke, ki so označene kot osebne, ne smejo odpirati, razen v prisotnosti prizadetega. Razlogi, iz katerih je bilo zavrnjeno pravno sredstvo pritožnika v zvezi s spoštovanjem zasebnega življenja, so zadostni in primerni.

Ko je pritožnik uporabil besedo „osebna“, večkrat kot besedo „zasebna“, se je naslanjal na izrazoslovje, ki ga uporablja tudi sodna praksa kasacijskega sodišča glede predmetne problematike. Informacijska listina delodajalca posebej uporablja pojem „zasebne“ za označitev sporočil in zbirk, ki pripadajo zaposlenim, zaradi njihove prepoznavnosti. Obseg uporabljenega podatkovnega skladišča zaradi spornega namena pa lahko vendarle upravičuje določeno strogost pri obravnavanju zadeve. Sodne oblasti niso presegle svojega polja proste presoje.

Sklep: Ni kršitve (soglasno).

Glej tudi:

- tematsko poročilo Nove tehnologije in Nadzor na delovnem mestu:
 - https://www.echr.coe.int/Documents/FS_New_technologies_ENG.pdf
 - https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_ENG.pdf