Барбулеску (Bărbulescu) против Романија – Ж. бр. 61496/08, Пресуда од 12 јануари 2016 година [Оддел IV]

Факти – Жалителот бил отпуштен од страна на неговиот работодавец, приватна компанија, поради употреба на интернетот на компанијата во текот на работното време, спротивно на интерните прописи со кои се забранувала употребата на компјутерите на компанијата за лични цели. Работодавецот, извесен период, ги следел комуникациите на жалителот на сметката на „Yahoo Messenger”, чие отворање било побарано од жалителот со цел да одговори на прашањата на клиентите. Записите кои биле обезбедени за време на домашната постапка покажале дека тој разменувал пораки со трети лица кои биле од чисто приватна природа. Во постапката според Конвенцијата, како и пред домашните судови, жалителот се жалел дека прекинот на неговиот договор произлегол од повреда на неговото право за почитување на неговиот приватен живот и преписката, како и дека домашните судови не успеале да го заштитат тоа право.

Право – Член 8: Особено со оглед на тоа дека било пристапено до содржината на комуникациите на жалителот на „Yahoo Messenger” и преписот на комуникациите бил употребен во постапките пред судовите за работни спорови, Судот бил убеден дека „приватниот живот” и „преписката” на жалителот во смисла на член 8 став 1 биле засегнати со мерките. Затоа членот 8 став 1 бил применлив. Жалбените наводи на жалителот морале се разгледаат од аспект на позитивните обврски на државата, бидејќи бил вработен во приватна компанија која преку своето делување не можела да ја вклучи одговорноста на државата според Конвенцијата. Судот морал да испита дали државата, во смисла на своите

позитивни обврски, постигнала правична рамнотежа меѓу правото на жалителот на почитување на неговиот приватен живот и преписката и интересите на неговиот работодавец. Судот забележал дека жалителот бил во можност да ги претстави своите аргументи пред домашните судови, кои соодветно ги истражиле и утврдиле дисциплинска повреда бидејќи жалителот користел „Yahoo Messenger” на компјутерот на компанијата во работно време, спротивно на правилата на компанијата. Домашните судови му придале особено значење на фактот дека работодавецот пристапил до сметката на жалителот на „Yahoo Messenger” верувајќи дека содржела службени пораки. Тие не ѝ придале особено значење на вистинската содржина на комуникациите на жалителот, туку се потпирале на преписот само до таа мера со која се докажувало дека жалителот го употребувал компјутерот на компанијата за приватни цели во текот на работното време. Во нивните одлуки не биле споменати конкретните околности во кои се одвивала комуникацијата на жалителот или идентитетот на страните со кои комуницирал. Оттука, содржината на комуникациите не била одлучувачки елемент во наодите на домашните судови.

Судот, понатаму, забележал дека иако немало наводи дека жалителот му причинил вистинска штета на неговиот работодавец, не било неразумно работодавец да сака да провери дали вработените ги извршувале своите професионални задачи во текот на работното време. Следењето на работодавецот имало ограничен опфат и сразмерно бидејќи, освен комуникациите на сметката на „Yahoo Messenger”, не биле проверени никакви податоци и документи на компјутерот на жалителот. На крајот, жалителот не дал убедливо објаснување зошто ја користел сметката за лични цели. Накратко, не постоело ништо што би укажувало на тоа дека домашните власти не успеале да постигнат правична рамнотежа, во рамките на својата слобода на сопствена процена, меѓу правото на жалителот на почитување на неговиот приватен живот според членот 8 и интересите на неговиот работодавец.

Заклучок: нема повреда (шест гласа наспроти еден).

(Исто така, види Halford v. the United Kingdom [GC], 20605/92, 25 јуни 1997 година; и Copland v. the United Kingdom, 62617/00, 3 април 2007 година, Информативна белешка бр. 96)