

Bărbulescu gegn Rúmeníu – Yfirdeild

Dómur frá 5. september 2017

Mál nr. 61496/08

8. gr. Friðhelgi einkalífs og fjölskyldu

Bréfaskipti. Einkalíf á vinnustað.

1. Málsatvik

Kærandi, Bogdan Mihai Bărbulescu, er rúmenskur ríkisborgari fæddur árið 1979 og búsettur í Búkarest í Rúmeníu.

Frá 1. ágúst 2004 til 6. ágúst 2007 vann kærandi sem er verkfræðingur í söludeild hjá einkafyrirtæki. Að ósk yfirmanna hans bjó hann til Yahoo Messenger aðgang til þess að svara fyrirspurnum viðskiptavina. Hinn 3. júlí 2007 tilkynnti fyrirtækið starfsmönnum sínum að starfsmanni hefði verið sagt upp eftir að í ljós kom að hún hafði notað Internetið, síma og ljósritunarvél í persónulegum tilgangi.

Hinn 13. júlí 2007 var kærandi kallaður á fund yfirmanna sinna þar sem honum var tilkynnt að fylgst hefði verið með Yahoo Messenger aðgangi hans og sannanir væru fyrir því að hann hefði notað Internetið í persónulegum tilgangi. Óskað var eftir útskýringum kæranda sem svaraði skriflega að hann hefði einungis notað það í starfi sínu. Því næst var honum afhent 45 blaðsíðna afrit af samskiptum hans gegnum aðganginn frá 5. til 12. júlí 2007. Í afritinu var að finna skilaboð milli kæranda og bróður hans og heitkonu, sum mjög persónulegs eðlis. Þann 1. ágúst var kæranda síðan sagt upp störfum á grundvelli þess að hann hefði brotið reglur fyrirtækisins sem bönnuðu persónuleg afnot af eigum fyrirtækisins.

Kærandi fór með uppsögn sína fyrir dómstóla þar sem hann hélt því fram að uppsögnin væri ómerk því að vinnuveitandi hans hefði gerst brotlegur við stjórnarskrá landsins og refsilöggjöf með því að skoða bréfaskipti hans. Dómstólar landsins höfnuðu kröfu kæranda um að ómerkja uppsögnina á þeim grundvelli að vinnuveitandi hans hafði við uppsögnina farið eftir verklagi vinnuréttarlöggjafarinnar og að vinnuveitundur hefðu rétt til þess að setja reglur varðandi netnotkun starfsmanna sinna í vinnunni. Tekið var sérstaklega fram að með uppsögn hins starfsmannsins og tilkynningu vinnuveitenda kæranda um ástæður uppsagnarinnar hinn 3. júlí hefði vinnuveitandi varað starfsmenn sína við því hvað gerðist ef þeir misnotuðu netið á vinnustað.

2. Meðferð málsins hjá Mannréttindadómstólnum

Kæran

Kærandi byggði mál sitt á 8. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu um friðhelgi einkalífs. Kærandi kvartaði yfir því að eftirlit vinnuveitenda hans með persónulegum samskiptum hans fæli í sér brot gegn einkalífi hans og að landsdómstólar í Rúmeníu hefðu ekki verndað rétt hans til einkalífs og samskipta.

Mannréttindadómstóllinn tók mál kæranda fyrir 12. janúar 2016 og komst

að því að ekki hefði verið um brot á 8. gr. að ræða þar sem landsdómstólar hefðu reist niðurstöður sínar á sanngjörnu jafnvægi milli réttarins til einkalífs og réttar vinnuveitanda. Kærandi áfrýjaði málinu til yfirdeildar sem samþykkti að taka mál hans fyrir.

Niðurstæða

Yfirdeildin byrjaði á að staðfesta að 8. gr. sáttmálans næði yfir samskipti á vinnustað. Þrátt fyrir að vafi léki á því hvort kærandi hefði getað ætlast til þess að samskipti hans væru einkamál þegar honum varð ljóst hversu strangar reglur giltu á vinnustaðnum, þá gætu fyrirmæli vinnuveitanda ekki útilokað öll persónuleg samskipti. Réttur til friðhelgi einkalífs og bréfaskipta væri enn til staðar þó að hægt væri að takmarka þann rétt ef nauðsyn krefði.

Þó að einkafyrirtæki hefði verið aðilinn sem hefði lesið bréfaskipti kæranda, þá höfðu rúmenskir dómstólar samþykkt þá háttsemi. Því taldi yfirdeildin rétt að kanna mál kæranda út frá jákvæðum skyldum ríkisins.

Kjarni málsins var hvort stjórnvöld Rúmeníu hefðu fundið sanngjarnt jafnvægi milli réttar kæranda til einkalífs og réttar vinnuveitanda hans til að haga starfsemi fyrirtækisins eins og honum þætti nauðsynlegt.

Yfirdeildin taldi að tilkynning vinnuveitanda um uppsögn starfsmanns og ástæður uppsagnar hans 3. júlí 2007 uppfyllti ekki evrópska og alþjóðlega staðla sem aðvörun um að eftirlit yrði framkvæmt. Slíka aðvörun þyrfti sérstaklega þegar eftirlitið fælist í því að skoða efnislega samskipti starfsmanna. Dómstóllinn taldi því að kærandi hefði ekki mátt gera sér grein fyrir því að innihald bréfaskipta hans yrði skoðað.

Yfirdeildin benti á að rúmenskir dómstólar hefðu ekki kannað með fullnægjandi hætti hversu víðtæk íhlutunin í einkalíf kæranda hefði verið, hvort verið hefðu lögmatar ástæður fyrir eftirliti með bréfaskiptum kæranda eða hvort vinnuveitandinn hefði getað notað vægari aðgerðir til þess að fylgjast með hvort kærandi færi eftir reglum fyrirtækisins. Afleiðingarnar sem hlutust af þessum aðgerðum vinnuveitandans voru einnig alvarlegar því að kæranda var vikið frá störfum. Dómstóllinn taldi að landsdómstólarnir hefðu átt að líta til þessa í mati sínu.

Dómstóllinn komst að þeirri niðurstöðu að rúmensk stjórnvöld hefðu ekki verndað rétt kæranda til einkalífs og bréfaskipta með fullnægjandi hætti og að þeim hefði mistekist að gæta jafnvægis milli hagsmuna kæranda og vinnuveitandans. Rúmensk stjórnvöld hefðu því gerst brotleg við 8. gr. sáttmálans.

Sjö dómarrar skiluðu séráliti.