

Bărbulescu proti Rumunsku, rozsudek velkého senátu ze dne 5. 9. 2017 - K otázce monitorování internetové činnosti zaměstnanců na pracovišti a propuštění ze zaměstnání z důvodu posílání soukromých zpráv ze zařízení zaměstnavatele

Stěžovatel: Bărbulescu

Žalovaný stát: Rumunsko

Číslo stížnosti: 61496/08

Datum: 05.09.2017

Článek Úmluvy: čl. 8

Rozhodovací formace: Velký senát

Soud: Evropský soud pro lidská práva

Hesla: ochrana osobnosti, respektování korespondence/tajemství listovní a jiných záznamů a zpráv, respektování soukromého života, sledování komunikace

Český právní řád: § 182 odst. 1 písm. b) zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
§ 3 odst. 2 písm. a), § 81–82, § 86, § 90 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
§ 316 odst. 1–3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Významnost: 1

K otázce monitorování internetové činnosti zaměstnanců na pracovišti a propuštění ze zaměstnání z důvodu posílání soukromých zpráv ze zařízení zaměstnavatele.

Autorský komentář:

Předkládané rozhodnutí ESLP řeší otázku tvrzeného porušení čl. 8 Úmluvy, k němuž mělo podle stěžovatele dojít za situace, kdy stěžovatel byl zaměstnán u soukromé společnosti jako obchodník, přičemž podle interních směrnic společnosti bylo přísně zakázáno využívat zařízení společnosti, jako například počítače, kopírky či telefony k soukromým účelům. V rámci následně prováděného šetření zaměstnavatel předložil pětáctyřicetistránkový přepis jeho komunikace ve sledovaném období, a to včetně ryze soukromých zpráv stěžovatele vyměněných s jeho snoubenkou a bratrem. To pak bylo důvodem ukončení pracovněprávního vztahu ze strany zaměstnavatele. Stěžovatel následně neuspěl u vnitrostátních soudů, pokud se domáhal zrušení výpovědi, když měl za to, že zaměstnavatel porušil jeho právo na ochranu listovního tajemství a právo na ochranu soukromého života. Stěžovatel nebyl úspěšný, pokud se poté se stížností obrátil na Evropský soud pro lidská práva a namítal porušení čl. 8 Úmluvy. Senát čtvrté sekce ESLP totiž dospěl k závěru, že v daném případě nedošlo k porušení

uvedeného článku Úmluvy. Naproti tomu Velký senát ESLP rozhodl jedenácti hlasy ku šesti, že v předmětném případě došlo k porušení čl. 8 Úmluvy, s tím, že konstatování porušení práva je dostatečným zadostičiněním za nemajetkovou újmu, kterou stěžovatel utrpěl.

Velký senát ESLP mimo jiné poukázal na to, že dospěl k závěru, že se zdá, že stěžovatel nebyl předem informován o rozsahu a povaze činnosti sledování ze strany svého zaměstnavatele nebo o možnosti, že zaměstnavatel může mít přístup ke skutečnému obsahu jeho zpráv. Přitom mezinárodní a evropské normy vyžadují, aby byl subjekt údajů předtím, než budou prováděny jakékoliv monitorovací činnosti, o takové činnosti informován. Soud se současně mimo jiné pozastavil nad tím, že otázka rozsahu sledování a míry narušení stěžovatelova soukromí nebyla v posuzované věci vnitrostátními soudy zkoumána, ačkoliv zaměstnavatel v průběhu sledovaného období zaznamenal veškerou stěžovatelovu komunikaci, měl k ní přístup a následně vytiskl i její obsah. Vytkl též, že vnitrostátní soudy dostatečně neposoudily, zda ke sledování stěžovatelovy komunikace (vůbec) existovaly oprávněné důvody. Soud uzavřel že vnitrostátní orgány neposkytly adekvátní ochranu stěžovatelovu právu na respektování jeho soukromého života a korespondence a že v důsledku toho nenastolily spravedlivou rovnováhu mezi zúčastněnými zájmy. Došlo tak k porušení čl. 8 Úmluvy.

Předkládané rozhodnutí má ambici být značným inspiračním zdrojem při posuzování možných střetů mezi osobnostním právem člověka na soukromí a například právem zaměstnavatele kontrolovat, zda zaměstnanci dodržují zákonný zákaz bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele. Je nutno zdůraznit, že v ustanovení § 3 odst. 2 písm. a) zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, se stanoví, že soukromé právo spočívá zejména na zásadách, že každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí, přičemž zásady ochrany soukromí dále rozvíjí § 81 až 82, § 86 a § 90 téhož zákona. Naproti tomu zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v odstavci prvním až třetím svého § 316 zakotvuje, že zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat, přičemž však nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Jestliže je však u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení výše uvedených kontrolních mechanismů, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění. Nelze současně přehlédnout ani možné trestněprávní konsekvence na něž dopadá ustanovení § 182 odst. 1 písm. b) zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

SKUTKOVÝ STAV

Stěžovatel, pan Bogdan Bărbulescu, byl od roku 2004 do roku 2007 zaměstnán u soukromé společnosti jako obchodník. Na pokyn svého zaměstnavatele si za účelem komunikace se zákazníky zřídil účet v aplikaci Yahoo Messenger. Zároveň již jeden čistě soukromý uživatelský účet u Yahoo Messenger založený měl. Podle interních směrnic společnosti bylo přísně zakázáno využívat zařízení společnosti, jako například počítače, kopírky či telefony k soukromým účelům, přičemž stěžovatel byl s těmito směrnici při vstupu do zaměstnání seznámen a podepsal jejich kopii.

V červenci roku 2007 ho zaměstnavatel vyzval k podání vysvětlení a informoval ho, že od 5. do 13. července 2007 byla jeho komunikace v programu Yahoo Messenger monitorována a že v rozporu s interními pravidly zaměstnavatele v pracovní době využíval internet k soukromým účelům. Pan Bărbulescu nejdříve jeho tvrzení popřel, následně ale zaměstnavatel předložil pětáctyřicetistránkový přepis jeho komunikace ve sledovaném období, a to včetně rýze soukromých zpráv vyměněných s

jeho snoubenkou a bratrem. Z těchto důvodů byl pracovněprávní vztah ze strany zaměstnavatele ukončen.

Pan Bărbulescu se u vnitrostátních soudů domáhal zrušení výpovědi, neboť podle jeho názoru zaměstnavatel porušil jeho právo na ochranu listovního tajemství a právo na ochranu soukromého života. Rumunské soudy jeho argumentaci nepřisvědčily a zdůraznily, že internet, který stěžovatel využíval ke konverzaci, byl dodáván ze strany zaměstnavatele, a to včetně počítače, ze kterého tyto zprávy posílal. Stěžovatel byl zároveň hromadným e-mailem zaměstnavatele z června 2007 vyzván mimo jiné k dodržování pracovní kázně, a to včetně věnování času v pracovní době pouze pracovním záležitostem, s tím, že plnění těchto povinností může být monitorováno. Stěžovatel si tudíž byl vědom svých povinností, a proto v konfliktu práva na ochranu osobnosti a práva zaměstnavatele na kontrolu svých zaměstnanců v tomto případě při zvážení všech kritérií přiměřenosti převážilo právo zaměstnavatele.

Stěžovatel se následně se stížností obrátil na Evropský soud pro lidská práva a namítal porušení čl. 8 Úmluvy, ke kterému mělo dojít jeho propuštěním na základě nepřiměřené kontroly zaměstnavatele a využitím důvěrných informací jako důkazního prostředku.

PŘÁVNÍ POSOUZENÍ

1. K TVRZENÉMU PORUŠENÍ ČLÁNKU 8 ÚMLUVY:
2. Závěry senátu čtvrté sekce:
3. V rozsudku ze dne 12. ledna 2016 senát čtvrté sekce ESLP nejprve konstatoval, že je v projednávané věci aplikovatelný čl. 8 Úmluvy. (...)
4. Dále senát čtvrté sekce přezkoumal věc z hlediska pozitivních povinností státu, jelikož bylo rozhodnutí o stěžovatelově propuštění přijato subjektem soukromého práva. Proto senát dále zkoumal, zda vnitrostátní orgány dosáhly spravedlivé rovnováhy mezi stěžovatelovým právem na respektování soukromého života a korespondence, a zájmy jeho zaměstnavatele.
5. Senát čtvrté sekce uvedl, že stěžovateli bylo umožněno podat žalobu a vznést své argumenty u pracovněprávních soudů. Vnitrostátní soudy dospěly k závěru, že stěžovatel porušil pracovní kázeň tím, že v pracovní době využíval internet k osobním účelům a zohlednily rovněž průběh disciplinárního řízení, zejména skutečnost, že zaměstnavatel stáhl a uveřejnil obsah stěžovatelovy komunikace až poté, co stěžovatel prohlásil, že službu Yahoo Messenger použil pouze pro pracovní účely.
6. Senát čtvrté sekce dále poznamenal, že vnitrostátní soudy nezaložily svá rozhodnutí na obsahu stěžovatelovy komunikace, a že monitorovací činnosti zaměstnavatele byly omezeny na použití služby Yahoo Messenger.
7. V důsledku toho rozhodl, že nedošlo k porušení čl. 8 Úmluvy.
8. Rozsah věci před velkým senátem
9. Soud konstatuje, že v předcházejícím řízení u čtvrté sekce stěžovatel tvrdil, že rozhodnutí jeho zaměstnavatele ukončit jeho pracovní poměr bylo založeno na porušení práva na respektování soukromého života a korespondence zakotveného v čl. 8 Úmluvy a tím, že tato výpověď nebyla následně zrušena, vnitrostátní soudy nedodržely svou povinnost toto právo chránit.
10. Soud připomíná, že stížnost předložená velkému senátu je stížností v takovém rozsahu, v jakém ji senát čtvrté sekce prohlásil za přípustnou (viz K. a T. proti Finsku, č. 25702/94, rozsudek velkého senátu ze dne 12. 7. 2001, § 140 a 141; DH a další proti České republice, č. 57325/00, rozsudek velkého senátu ze dne 13. 11. 2007, § 109; a Blokhin proti Rusku, č. 47152/06, rozsudek velkého senátu ze dne 23. 3. 2016, § 91).
11. Teprve ve svém vyjádření před velkým senátem stěžovatel poprvé poukázal na odmítnutí trestní stížnosti podané v roce 2012 v souvislosti s údajným porušením práva na listovní tajemství ze strany zaměstnavatele (viz bod 90 níže).
12. Tato nová námitka nebyla v rozhodnutí senátu čtvrté sekce ze dne 12. ledna 2016 o

přípustnosti, které vymezuje hranice přezkumu žádosti, zmíněna. Z tohoto důvodu nespadá do oblasti působnosti projednávání věci velkým senátem, který tudíž nemá pravomoc k tomu, aby se s ní mohl vypořádat, a proto omezí svůj přezkum na stížnost, kterou senát čtvrté sekce prohlásil za přípustnou.

13. Použitelnost čl. 8 Úmluvy

(...)

74. Při aplikaci těchto zásad na projednávanou věc Soud nejprve poznamenává, že dotčený druh zpravodajské služby pro rychlé zasílání zpráv na internetu je pouze jednou z forem komunikace umožňující jednotlivcům vést soukromý společenský život. Současně je zasílání a přijímání takových zpráv zahrnuto pod pojem „korespondence“, a to i v případě, že jsou odesílány z počítače zaměstnavatele. Soud nicméně připomíná, že zaměstnavatel stěžovatele i ostatní zaměstnance upozornil, že nemají zařízení společnosti využívat pro soukromé účely.
75. Soud dále zaznamenal, že zaměstnavatel s cílem zajistit dodržování tohoto požadavku zavedl systém sledování využívání internetu ze strany zaměstnanců. Dokumenty ve spisu, zejména ty, které se týkají disciplinárního řízení proti stěžovateli, dosvědčují, že byl během procesu sledování zaznamenáván a uchovávan jak tok, tak obsah stěžovatelovy komunikace.
76. Soud zaznamenal, že navzdory tomuto požadavku ze strany zaměstnavatele stěžovatel vedl v pracovní době korespondenci se svou snoubenkou a bratrem, přičemž některé z těchto zpráv byly důvěrné povahy.
77. Ze spisu podle Soudu vyplývá, že stěžovatel byl o zákazu užívání internetu k osobním účelům stanoveném vnitřními předpisy skutečně informován. Nicméně není jasné, zda byl před sledováním své komunikace informován také o možnosti monitorování jeho internetové činnosti. Vláda uvedla, že se stěžovatel s informačním oznámením zaměstnavatele o sledování jeho korespondence seznámil v neurčené době ve dnech mezi 3. až 13. červencem 2007. Vnitrostátní soudy nicméně upustily od zjišťování, zda byl stěžovatel informován o sledování před datem, kdy bylo zahájeno.
78. V každém případě není zřejmé, zda byl stěžovatel v předstihu informován o rozsahu a povaze monitorování nebo o možnosti, že by zaměstnavatel mohl mít přístup ke skutečnému obsahu jeho komunikace.
79. Soud bere rovněž na vědomí stěžovatelův argument, že si účet Yahoo Messenger vytvořil sám a byl zároveň jedinou osobou, která znala heslo. Kromě toho spis naznačuje, že zaměstnavatel získal rovněž přístup k osobnímu účtu stěžovatele v programu Yahoo Messenger. Ať už se tak stalo, či nikoliv, je zřejmé, že si stěžovatel pracovní účet Yahoo Messenger vytvořil podle pokynů svého zaměstnavatele za účelem komunikace se zákazníky, a zaměstnavatel tak k němu měl přístup.
80. Je možné se ptát, zda - a pokud ano, do jaké míry - omezující vnitřní předpisy zaměstnavatele naznačily stěžovateli přiměřené očekávání, co se týká míry jeho soukromí. Ať už tomu bylo jakkoliv, pokyny zaměstnavatele nemohou snížit soukromý společenský život na pracovišti na nulu. Povinnost respektovat soukromý život a korespondenci i nadále existuje, a to i v případě, že je nutné ji v některých případech přiměřeně omezit.
81. S přihlédnutím ke všem výše uvedeným úvahám dospěl Soud k závěru, že se na stěžovatelovu komunikaci na pracovišti vztahovaly pojmy „soukromý život“ a „korespondence.“ Za okolností projednávané věci je proto čl. 8 Úmluvy aplikovatelný.
82. Soulad s čl. 8 Úmluvy

(...)

2. Hodnocení Soudu

3. a) Zda se věc týká negativního či pozitivního závazku státu

4. Nejprve je třeba určit, zda by se měla projednávaná věc přezkoumat z hlediska negativních

nebo pozitivních závazků státu. Soud znovu připomíná, že podle čl. 1 Úmluvy smluvní strany zajistí všem v jejich jurisdikci práva a svobody vymezené v Úmluvě. Zásadním cílem čl. 8 Úmluvy je chránit jednotlivce proti svévolnému zasahování ze strany orgánů veřejné moci, přičemž čl. 8 také může uložit státu určité pozitivní povinnosti, aby zajistil účinné dodržování takových práv (viz mimo jiné rozsudky X a Y proti Nizozemsku, rozsudek ze dne 26. 3. 1985, § 23; Von Hannover proti Německu č. 2, č. 40660/08 a 60641/08, rozsudek velkého senátu ze dne 7. 2. 2012, § 98; a Hämäläinen proti Finsku, č. 37359/09, rozsudek velkého senátu ze dne 16. 7. 2014, § 62).

5. V projednávané věci Soud připomíná, že opatření napadené stěžovatelem, totiž sledování jeho komunikace na Yahoo Messenger, které vedlo k disciplinárnímu řízení proti němu a jeho následnému propuštění, nebylo přijaté orgánem státu, ale soukromou obchodní společností. Sledování stěžovatelovy komunikace a kontrola jejího obsahu ze strany zaměstnavatele za účelem odůvodnění jeho propuštění nemůže být tedy považováno za „zásah“ do jeho práva ze strany státního orgánu.
6. Soud připomíná, že vnitrostátní soudy zhodnotily zaměstnavatelem provedená opatření jako oprávněná a legitimní. Je pravda, že sledování stěžovatelovy komunikace nebylo výsledkem přímého zásahu vnitrostátních orgánů; avšak jejich odpovědnost je založena, pokud skutečnosti, které jsou předmětem stížnosti, dosvědčí, že stěžovateli z jejich strany nebylo zaručeno užívání práva zakotveného v čl. 8 Úmluvy (viz mutatis mutandis, Obst proti Německu, č. 425/03, rozsudek ze dne 23. 9. 2010, § 40 a 43; a Schüth proti Německu, č. 1620/03, rozsudek ze dne 23. 9. 2010, § 54 a 57).
7. Ve světle konkrétních okolností této věci (viz bod 109 výše), s ohledem na svůj závěr týkající se použitelnosti čl. 8 Úmluvy (viz bod 81 výše) a na skutečnost, že výkon stěžovatelova práva na respektování jeho soukromého života a korespondence byl narušen činnostmi soukromého zaměstnavatele, se Soud domnívá, že by stížnost měla být přezkoumána z hlediska pozitivních povinností státu.
8. Zatímco hranice mezi pozitivními a negativními povinnostmi státu vyplývajícími z Úmluvy se nedají přesně vymezit, aplikovatelné zásady jsou přesto podobné. V obou kontextech je třeba mít na zřeteli zejména spravedlivou rovnováhu mezi konkurenčními zájmy jednotlivce a celé společnosti, která v každém případě náleží do prostoru pro uvážení členského státu (viz Palomo Sánchez a další proti Španělsku, č. 28955/06 a 3 další, rozsudek velkého senátu ze dne 12. 9. 2011, § 62).
9. b) Obecné zásady platné pro posouzení pozitivní povinnosti státu zajistit respektování soukromého života a korespondence v kontextu pracovního poměru
10. Soud připomíná, že volba prostředků určených k zajištění souladu s čl. 8 Úmluvy v oblasti vztahů mezi jednotlivci mezi sebou je v zásadě záležitostí, která spadá do prostoru pro uvážení smluvních států. Existují různé způsoby, jak zajistit dodržování respektování soukromého života, a povaha povinností státu bude záviset na konkrétním aspektu soukromého života, do kterého by mohlo být zasaženo (viz Söderman proti Švédsku, č. 5786/08, rozsudek velkého senátu ze dne 12. 11. 2013, § 79).
11. Úkolem Soudu v projednávané věci tedy je objasnit povahu a rozsah pozitivních povinností, které žalovaný stát musel dodržovat při ochraně práva stěžovatele na respektování jeho soukromého života a korespondence v souvislosti s jeho zaměstnáním.
12. Soud připomíná, že za určitých okolností nejsou pozitivní závazky státu podle čl. 8 Úmluvy adekvátně splněny, pokud stát nezajistí dodržování respektování soukromého života ve vztazích mezi jednotlivci vytvořením legislativního rámce, jenž bude zohledňovat různé zájmy, které je třeba v konkrétním kontextu chránit (viz výše uvedený rozsudek X a Y proti Nizozemsku, § 23, 24 a § 27; a MC proti Bulharsku, č. 39272/98, rozsudek ze dne 4. 12. 2003, § 150, týkající se sexuálního napadení nezletilých osob; viz rovněž KU proti Finsku, č. 2872/02, rozsudek ze dne 2. 12. 2008, § 43 a 49 a další).
13. Soud připouští, že ochranná opatření nejsou obsažena pouze v pracovním právu, ale také v

právu občanském a trestním. Pokud jde o pracovní právo, musí Soud zjistit, zda byl žalovaný stát v projednávané věci povinen vytvořit legislativní rámec na ochranu práva stěžovatele na respektování jeho soukromého života a korespondence v rámci jeho profesního vztahu se soukromým zaměstnavatelem.

14. V této souvislosti se Soud domnívá, že je rovněž třeba vzít v úvahu specifické rysy pracovního práva. Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je smluvní, se zvláštními právy a povinnostmi na obou stranách a je charakterizován právní podřízeností. Řídí se vlastními právními předpisy, které se značně liší od pravidel obecně aplikovaných na vztahy mezi jednotlivci (viz Saumier proti Francii, č. 74734/14, rozsudek ze dne 12. 1. 2017, § 60).
15. Z hlediska regulace ponechává pracovní právo prostor pro vyjednávání mezi stranami pracovní smlouvy. Obecně tedy strany samy regulují podstatnou část obsahu jejich vztahů (viz mutatis mutandis Wretlund proti Švédsku, č. 46210/99, rozsudek ze dne 9. 3. 2004 o povinnosti stěžovatele, zaměstnance v jaderné elektrárně, podstoupit testy proti drogám a slučitelnosti takového opatření s čl. 8 Úmluvy, Gustafsson proti Švédsku, č. 15573/89, rozsudek ze dne 25. 4. 1996, § 45, Demir a Baykara proti Turecku, č. 34503/97, rozsudek velkého senátu ze dne 12. 11. 2008, § 140–146). Ze srovnávacího materiálu, který je Soudu k dispozici, rovněž vyplývá, že v této věci neexistuje evropský konsenzus. Jen málo členských států výslovně upravilo otázku výkonu práva na respektování soukromého života a korespondence zaměstnanců na pracovišti.
16. S ohledem na výše uvedené úvahy je Soud toho názoru, že smluvní státy musí mít širokou volnost při posuzování potřeby stanovit právní rámec upravující podmínky, za kterých může zaměstnavatel monitorovat elektronickou nebo jinou komunikaci zaměstnanců nepracovní povahy na pracovišti.
17. Nicméně ani prostor pro uvážení, který mají členské státy v této oblasti, nemůže být neomezený. Vnitrostátní orgány by měly zajistit, aby zavedení monitorovacích opatření a sledování komunikace zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, bez ohledu na rozsah a trvání takových opatření, bylo provázeno vhodnými a dostatečnými zárukami proti zneužití (viz mutatis mutandis, rozsudek Klass a další proti Německu, č. 5029/71, rozsudek ze dne 6. 9. 1978; a Roman Zakharov proti Rusku, č. 47143/06, rozsudek velkého senátu ze dne 4. 12. 2015, § 232–234).
18. Soud si je vědom rychlého vývoje v této oblasti. Přesto se domnívá, že jsou přiměřenost a procesní záruky proti zneužití zásadní. V této souvislosti by vnitrostátní orgány měly považovat za důležité tyto faktory:
19. i) zda byl zaměstnanec informován o možnosti, že by zaměstnavatel mohl přijmout opatření k monitorování korespondence a jiných sdělení a o provádění těchto opatření. Zatímco v praxi mohou být zaměstnanci informováni různými způsoby v závislosti na konkrétních skutkových okolnostech každého případu, Soud se domnívá, že pokud mají být opatření považována za slučitelná s požadavky čl. 8 Úmluvy, mělo by být oznámení jednoznačné, co se týče povahy takových opatření, a mělo by být dáno předem;
20. ii) rozsah sledování zaměstnavatelem a míra narušení soukromí zaměstnance. V tomto ohledu je třeba rozlišovat mezi sledováním toku komunikace a jejího obsahu. Mělo by se brát v úvahu i to, zda byla sledována veškerá komunikace nebo jen část z ní, stejně jako otázka, zda bylo sledování časově omezené a kolik lidí mělo přístup k jeho výsledkům (viz Köpke proti Německu, č. 420/07, rozhodnutí ze dne 5. 10. 2010). Totéž platí pro prostorové limity monitorování;
- iii) zda zaměstnavatel předložil legitimní zdůvodnění nutnosti sledování komunikace a přístupu k jejímu obsahu. Vzhledem k tomu, že sledování obsahu komunikace je z povahy věci podstatně invazivnější metodou, vyžadují se závažnější důvody;
1. iv) zda by bylo možné vytvořit monitorovací systém založený na méně rušivých metodách a opatřeních, než je přímý přístup k obsahu komunikace zaměstnance. V této souvislosti je třeba

s ohledem na zvláštní okolnosti každého případu posoudit, zda mohl být cíl sledovaný zaměstnavatelem dosažen bez přímého přístupu k veškerému obsahu zaměstnancovy komunikace;

2. v) důsledky sledování korespondence pro zaměstnance, který se těmto opatřením podrobil (viz mutatis mutandis podobné kritérium použité při posuzování přiměřenosti zásahu do výkonu svobody projevu chráněného čl. 10 Úmluvy v Axel Springer AG proti Německu, č. 39954/08, rozsudek velkého senátu ze dne 7. 2. 2012, § 95); a využití výsledků sledování zaměstnavatelem, zejména zda byly výsledky použity k dosažení deklarovaného cíle opatření (viz výše uvedený rozsudek Köpke);
3. vi) zda byly zaměstnanci poskytnuty odpovídající záruky, zejména v případě, že sledovací činnosti zaměstnavatele měly narušující povahu. Takové záruky by měly zejména zajistit, aby zaměstnavatel neměl přístup ke skutečnému obsahu dotčené komunikace, pokud zaměstnanec nebyl o této možnosti předem informován.

V této souvislosti je třeba znovu zdůraznit, že pro to, aby pracovní vztah mohl být přínosný, musí být založen na vzájemné důvěře (viz výše uvedený rozsudek Palomo Sánchez a další, § 76).

122. V neposlední řadě by vnitrostátní orgány měly zajistit, aby zaměstnanec, jehož komunikace je sledována, měl přístup k nápravě před soudním orgánem příslušným k posouzení, jak byla výše uvedená kritéria dodržena a zda byla napadená opatření zákonná (viz výše uvedený rozsudek Obst, § 45 a rozhodnutí Köpke, citované výše).
123. V projednávané věci bude Soud posuzovat, jak se vnitrostátní soudy, na které se stěžovatel obrátil se svou žalobou, zabývaly jeho stížností na porušení práva na respektování soukromého života a korespondence ze strany zaměstnavatele.
124. c) Aplikace na projednávanou věc
125. Vnitrostátní soudy dospěly k závěru, že v projednávané věci na jedné straně stojí právo stěžovatele na respektování soukromého života a na druhé straně právo zaměstnavatele provádět kontrolu, včetně odpovídajících disciplinárních pravomocí, aby byl zajištěn řádný chod společnosti. Soud se domnívá, že na základě pozitivních závazků státu podle čl. 8 Úmluvy byly vnitrostátní orgány povinny provést mezi těmito konkurenčními zájmy test proporcionality.
126. Soud připomíná, že přesným předmětem stížnosti, která mu byla předložena, je údajné nesplnění povinnosti vnitrostátních soudů v rámci pracovněprávního sporu chránit právo stěžovatele podle čl. 8 Úmluvy na respektování jeho soukromí a korespondence v kontextu zaměstnání. Přes Soudem i v průběhu vnitrostátních soudních řízení stěžovatel zejména uváděl, že zaměstnavatel nezákonně sledoval jeho soukromou komunikaci prostřednictvím účtů Yahoo Messenger a jejich obsah následně použil v disciplinárním řízení proti němu.
127. K otázce, zda zaměstnavatel seznámil s obsahem komunikace i kolegy stěžovatele, je třeba podotknout, že tato stěžovatelova námitka není dostatečně podložena obsahem spisu a stěžovatel nepředložil žádné další důkazy k této námitce ani v průběhu jednání před velkým senátem.

(...)

129. V této fázi Soud pokládá za užitečné připomenout, že pokud jde o zjištění skutkového stavu, musí si být Soud vědom své subsidiární role a neměl by přebírat roli soudu prvního stupně, pokud to není nezbytné s ohledem na okolnosti projednávané věci (viz Mustafa Tunç a Fecire Tunç proti Turecku, č. 24014/05, rozsudek velkého senátu ze dne 14. 4. 2015, § 182). (...)
130. Z důkazů předložených Soudu vyplývá, že stěžovatel byl o vnitřních předpisech svého zaměstnavatele, které zakazovaly osobní využití zdrojů společnosti, informován. Stěžovatel obsah dotyčných dokumentů uznal a podepsal jejich kopii dne 20. prosince 2006. Kromě toho zaměstnavatel zaslal dne 26. června 2007 všem zaměstnancům informační oznámení, ve

kterém jim připomněl, že je zakázáno užívat zdroje společnosti pro soukromé účely a rovněž oznámil propuštění zaměstnance, který tato pravidla porušil. Stěžovatel se s oznámením seznámil a podepsal jeho kopii v neurčeném termínu od 3. do 13. července 2007. Soud konečně konstatuje, že stěžovatel byl dne 13. července 2007 dvakrát svým zaměstnavatelem předvolán, aby poskytl vysvětlení, pokud jde o jeho užívání internetu pro soukromé účely. Zpočátku, po zobrazení grafů, které znázorňovaly jeho internetovou aktivitu v porovnání s jeho kolegy, stěžovatel argumentoval, že jeho používání účtu Yahoo Messenger má čistě pracovní důvody. Následně, poté, co mu byl předložen čtyřiceti pětistránkový výpis jeho komunikace s bratrem a snoubenkou, stěžovatel informoval zaměstnavatele, že podle jeho názoru zaměstnavatel spáchal trestný čin porušování tajemství korespondence.

131. Soud je toho názoru, že vnitrostátní soudy správně určily, jaká práva a jaké zájmy jsou v projednávané věci stěžejní - tím, že výslovně odkazují na stěžovatelovo právo na respektování jeho soukromého života - a rovněž na použitelné právní zásady. Zejména odvolací soud výslovně poukázal na zásady nezbytnosti, specifikace účelu, transparentnosti, legitimacy, proporcionality a bezpečnosti stanovené ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES, ze dne 24. října 1995, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, a zdůraznil, že se sledování využívání internetu a elektronických komunikací na pracovišti těmito zásadami řídí. Vnitrostátní soudy rovněž zkoumaly, zda bylo disciplinární řízení vedeno kontradiktorním způsobem a zda stěžovatel dostal příležitost k předložení svých argumentů.
132. Zbývá určit, jak vnitrostátní orgány zohlednily výše uvedená kritéria (viz bod 121) při porovnávání stěžovatelova práva na respektování soukromého života a korespondence a práva zaměstnavatele na monitorování, včetně odpovídající disciplinární pravomoci tak, aby bylo zajištěno bezproblémové fungování společnosti.
133. Pokud jde o to, zda stěžovatel obdržel předběžné oznámení od svého zaměstnavatele, Soud připomíná, že již dospěl k závěru, že se zdá, že stěžovatel nebyl předem informován o rozsahu a povaze činnosti sledování ze strany svého zaměstnavatele nebo o možnosti, že zaměstnavatel může mít přístup ke skutečnému obsahu jeho zpráv (viz bod 78 výše). Pokud jde o možnost sledování, Soud konstatuje, že krajský soud pouze uvedl, že „pozornost zaměstnanců byla upoutána na skutečnost, že krátce před disciplinární sankcí stěžovatele byl propuštěn jiný zaměstnanec“ a že odvolací soud dospěl k závěru, že byl stěžovatel varován, aby nepoužíval prostředky společnosti k osobním účelům. Vnitrostátní soudy tudíž nezjistily, zda byl stěžovatel předem informován o možnosti, že by zaměstnavatel mohl zavést kontrolní opatření, a o rozsahu a povaze takových opatření. Soud se domnívá, že pro to, aby oznámení mohlo být považované za podané předem, musí s ním být zaměstnanec seznámen před zahájením monitorovací činnosti, zvláště pokud je vyžadován rovněž přístup k obsahu komunikace zaměstnanců. Mezinárodní a evropské normy směřují tímto směrem a vyžadují, aby byl subjekt údajů předtím, než budou prováděny jakékoliv monitorovací činnosti, o takové činnosti informován.
134. Pokud jde o rozsah sledování a míru narušení stěžovatelova soukromí, Soud připomíná, že tato otázka nebyla soudem prvního stupně ani soudem odvolacím zkoumána, ačkoliv zaměstnavatel v průběhu sledovaného období zaznamenal veškerou stěžovatelovu komunikaci, měl k ní přístup a následně vytiskl i její obsah.
135. Nezdá se také, že by vnitrostátní soudy provedly dostatečné posouzení, zda ke sledování stěžovatelovy komunikace existovaly oprávněné důvody. Soud je povinen konstatovat, že odvolací soud neuvedl, jaký konkrétní cíl v projednávaném případě mohl odůvodnit tak přísné sledování. Této otázky se samozřejmě dotkl krajský soud, který se zmínil o nutnosti zabránit poškození informačních systémů společnosti, o odpovědnosti společnosti v případě nelegální činnosti v kyberprostoru a o vyzrazení obchodních tajemství společnosti. Nicméně podle názoru Soudu lze tyto příklady považovat pouze za teoretické, jelikož nebylo tvrzeno ani prokazováno, že by stěžovatel skutečně vystavil společnost některému z těchto rizik. Odvolací

soud se navíc touto otázkou vůbec nezabýval.

136. Kromě toho ani krajský, ani odvolací soud dostatečně nezkontrolovaly, zda by mohl být cíl sledovaný zaměstnavatelem dosažen méně rušivými metodami než přístupem ke skutečnému obsahu stěžovatelovy komunikace.
137. Nadto žádný soud nezkontroloval závažnost následků sledování a následného disciplinárního řízení. V tomto ohledu Soud poznamenává, že stěžovatel obdržel nejpřísnější disciplinární sankci, jmenovitě propuštění.
138. Konečně Soud připomíná, že vnitrostátní soudy nezjistily, zda v okamžiku, kdy zaměstnavatel stěžovatele vyzval k vysvětlení internetové činnosti, ve skutečnosti již neměl přístup k obsahu dotčené komunikace. Soud poznamenává, že vnitrostátní orgány nestanovily, v jakém okamžiku během disciplinárního řízení zaměstnavatel k příslušnému obsahu stěžovatelovy komunikace přistupoval. Podle názoru Soudu je akceptování toho, že je obsah komunikace přístupný v jakékoli fázi disciplinárního řízení, v rozporu se zásadou transparentnosti.
139. S přihlédnutím k výše uvedenému je namístě konstatovat, že závěr odvolacího soudu, podle něhož byla mezi dotčenými zájmy dosažena spravedlivá rovnováha, je sporný. Takové tvrzení je poněkud formální a teoretické. Odvolací soud nevysvětlil konkrétní důvody spojené s konkrétními okolnostmi stěžovatele a jeho zaměstnavatele, které ho vedly k tomuto zjištění.
140. Za těchto okolností je zřejmé, že vnitrostátní soudy pochybily, když se nezabývaly zejména tím, zda stěžovatel obdržel od svého zaměstnavatele předběžné oznámení o možnosti sledování jeho komunikace na Yahoo Messenger; ani nevěnovaly pozornost skutečnosti, že stěžovatel nebyl informován o povaze nebo rozsahu sledování ani o stupni omezení jeho soukromí a korespondence. Navíc pochybily, když se nezabývaly jednak zvláštními důvody pro uvedení monitorovacích opatření, dále tím, zda zaměstnavatel mohl využít jiné metody méně zasahující do stěžovatelova práva na respektování soukromého života a korespondence, a za třetí tím, zda nebyla jeho komunikace monitorována bez jeho vědomí (viz body 120 a 121 výše).
141. S přihlédnutím ke všem výše uvedeným skutečnostem a i přes prostor pro uvážení každého státu Soud uzavírá, že vnitrostátní orgány neposkytly adekvátní ochranu stěžovatelovu právu na respektování jeho soukromého života a korespondence a že v důsledku toho nenastolily spravedlivou rovnováhu mezi zúčastněnými zájmy. Proto došlo k porušení čl. 8 Úmluvy.
142. APLIKACE ČLÁNKU 41 ÚMLUVY

(...)

VÝROK

Z těchto důvodů Soud

1. Rozhoduje jedenácti hlasy ku šesti, že došlo k porušení čl. 8 Úmluvy;
2. Rozhoduje, že konstatování porušení práva je dostatečným zadostiučiněním za nemajetkovou újmu, kterou utrpěl stěžovatel;
3. Rozhoduje čtrnácti hlasy ku třem,
4. a) že má žalovaný stát stěžovateli ve lhůtě tří měsíců zaplatit částku 1 365 eur (tisíc tři sta šedesát pět eur) za náklady a výdaje, které mají být přepočteny na měnu žalovaného státu ve výši platné k datu vypořádání, plus jakákoli daň, která může být stěžovateli účtována;
5. b) že od uplynutí uvedených tří měsíců až do vypořádání bude splatná úroková sazba z výše uvedené částky rovnající se mezní zápůjční úrokové sazbě Evropské centrální banky během běžné lhůty plus tři procentní body;
6. Prohlašuje jednomyslně zbytek žádosti o spravedlivé zadostiučinění za nepřijatelný.

Částečně nesouhlasné stanovisko soudce Karakaş

Souhlasím zcela se zjištěním většiny o porušení čl. 8 Úmluvy. Nesouhlasím však s názorem většiny,

že zjištění porušení představuje dostatečné spravedlivé zadostiučinění za nemajetkovou újmu, kterou stěžovatel utrpěl.

Je zřejmé, že se podle čl. 41 Úmluvy Soud rozhodne poskytnout určitou částku, pokud jde o nemajetkovou újmu, pokud považuje za „nezbytné“ poskytnout nápravu. Vzhledem k tomu, že má Soud značný prostor k uvážení, v jakých případech by měla být nějaká taková částka stěžovatelům přiznána, Soud v některých případech dospěl k závěru, že zjištění porušení práva představuje dostatečné spravedlivé zadostiučinění a že není vyžadována žádná finanční náhrada (viz, mimo jiné, Nikolova proti Bulharsku, č. 31195/96, rozsudek velkého senátu ze dne 25. 3. 1999, § 76; Vinter a další proti Spojenému království, č. 66069/09 a 2 další, rozsudek velkého senátu ze dne 9. 7. 2013, výňatky; a Murray proti Nizozemsku, č. 10511/10, rozsudek velkého senátu ze dne 26. 4. 2016). Za účelem dosažení takového závěru musí Soud zohlednit všechny skutkové okolnosti věci, včetně povahy zjištěných porušení a všech zvláštních okolností týkajících se kontextu věci (viz například rozsudek Vinter a další, citovaný výše a společné částečně nesouhlasné stanovisko soudců Spielmanna, Sajó, Karakaše a Pinto de Albuquerque ve věci Murray proti Spojenému království, citováno výše). Pokud to odůvodňují okolnosti daného případu, Soud rozhodne, že zjištění porušení samo o sobě poskytuje dostatečné spravedlivé uspokojení pro jakoukoli nemajetkovou újmu. Jinými slovy, pouze ve výjimečných případech se Soud rozhodne nepřiznat žádné odškodnění týkající se nemajetkové újmy.

(...)

V projednávaném případě vnitrostátní soudy nezajistily přiměřenou ochranu stěžovatelova práva na respektování jeho soukromého života a korespondence: stěžovatel byl vážně dotčen disciplinárním řízením proti své osobě, když byl následně ze zaměstnání propuštěn.

Toto porušení čl. 8 Úmluvy nepochybně způsobilo stěžovateli nemajetkovou škodu, která nemůže být uspokojena pouhým zjištěním, že tato škoda byla utrpěna. Z tohoto důvodu jsem souhlasil s udělením odměny, a to i mírné částky, jako spravedlivého uspokojení za nemajetkovou újmu, kterou stěžovatel utrpěl.

Společné stanovisko soudců Raimondi, Dedov, Kjolbro, Mits, Mourou-Vikström a Eicke

Úvod

1. Souhlasíme s většinou, někteří z nás s určitým váháním, že i v kontextu, kdy je na základě skutkového stavu před soudem obtížné zjistit, jak mohl mít stěžovatel „rozumné očekávání soukromí“ (viz níže), je čl. 8 Úmluvy v projednávané věci aplikovatelný. Vzhledem k tomu, že byl aplikovaný čl. 8 Úmluvy, souhlasíme také s tím, že stížnost tohoto stěžovatele musí být přezkoumána z hlediska pozitivních povinností státu (viz bod 111 rozsudku). S výhradou toho, co následuje, souhlasíme také s obecnými zásadami platnými pro posouzení pozitivního závazku státu, jak je uvedeno v bodech 113 až 122 rozsudku.
2. Nicméně z níže uvedených důvodů s respektem k většinovému názoru nesouhlasíme s většinou ve vztahu ke správnému přístupu k pozitivnímu závazku státu v kontextu tohoto případu a jejich konečnému závěru, že „vnitrostátní orgány“, kterými většina rozumí pouze „pracovníprávní soudy“, neposkytly stěžovateli adekvátní ochranu na respektování jeho soukromého života a korespondence, a že v důsledku toho nedosáhly spravedlivé rovnováhy mezi dotčenými zájmy.

Zásady

(...)

Zaměření přezkumu

7. Po určení některých výše uvedených zásad většina v odstavci 123 podle našeho názoru neoprávněně omezila svůj přezkum na otázku, „jakým způsobem se vnitrostátní soudy, na které se stěžovatel obrátil, zabývaly jeho stížností na porušení jeho práva na respektování soukromého života a korespondence ze strany zaměstnavatele v kontextu zaměstnání“.
 8. Přestože se uznává, že „ochranná opatření nejsou obsažena pouze v pracovním právu, ale také v občanském a trestním právu“ (viz bod 116 rozsudku), většina v podstatě vyloučila a vyhnula se skutečné otázce, jak vysoká smluvní strana zachovala a uplatnila přiměřený „právní rámec“, který přinejmenším umožňuje využít občanskoprávní opravné prostředky, jež mohou stěžovateli poskytnout dostatečnou ochranu?
 9. Jak žalovaná vláda konstatovala a většina připouští, rumunský právní řád poskytoval nejen ochranu před pracovními soudy, ale obsahoval mimo jiné také:
 10. a) trestný čin „porušení listovního tajemství“ podle § 195 trestního zákona; mimochodem prostředek nápravy, který stěžovatel uplatnil podáním trestního oznámení, ale na základě rozhodnutí státního zástupce, že neexistuje žádný důvod k prošetření jeho oznámení, nevyčerpal opravné prostředky, když nezpochybnil toto rozhodnutí u vnitrostátních soudů;
 11. b) ustanovení zákona č. 677/2001 „o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů“, který v očekávání přistoupení Rumunska k EU reprodukuje některá ustanovení Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů. Tento zákon výslovně v § 18 zakotvuje právo i) podat stížnost orgánu dozoru, a podpůrně nebo následně ii) požádat příslušné soudy o ochranu práv na ochranu údajů zaručených zákonem, včetně práva na náhradu škody v souvislosti s případnou vzniklou újmou; a
 12. c) ustanovení občanského zákoníku umožňující uplatnění nároku na náhradu škody za účelem náhrady utrpěné škody, ať už úmyslné, nebo z nedbalosti.
- (...)
15. V každém případě byly výše uvedené alternativní vnitrostátní opravné prostředky, z nichž některé jsou zjevně vhodné k ochraně soukromého života jednotlivce či jeho korespondence na soukromém pracovišti, důležité pro posouzení, zda byl „právní rámec“ vytvořený Rumunskem schopen stěžovateli poskytnout „adekvátní“ ochranu proti protiprávnímu zásahu do jeho práva na soukromý život a korespondenci podle čl. 8 Úmluvy jinou soukromou osobou (v tomto případě jeho zaměstnavatelem).
 16. Většina nezohlednila tyto důležité faktory relevantní pro spornou otázku v projednávané věci a nevzala v úvahu ani přiměřený široký prostor pro uvážení, který měla vysoká smluvní strana při rozhodování o opatřeních, která je třeba přijmout, a o tom, jaké opravné prostředky je třeba stanovit v souladu s jejím pozitivním závazkem podle čl. 8 Úmluvy, aby byl zaveden přiměřený „právní rámec“. Pokud neexistují žádné důkazy, které by naznačovaly, že vnitrostátní opravné prostředky buď jednotlivě, nebo kumulativně nebyly dostatečně dostupné nebo účinné k zajištění ochrany požadované podle čl. 8 Úmluvy, zdá se nám, že neexistuje žádný důvod, na základě kterého by Soud mohl za takových okolností v projednávané věci zjistit porušení tohoto článku.

Analýza postupu vnitrostátních pracovních soudů

18. Nicméně i kdyby byl, na rozdíl od výše uvedeného, přístup většiny, který je zaměřený pouze na analýzu postupu vnitrostátních pracovních soudů, vhodný, nesouhlasíme ani s tím, že je takový postup vnitrostátních soudů nesprávný a představuje porušení čl. 8 Úmluvy.
19. Při posuzování rozsudků krajského a odvolacího soudu konstatujeme, že oba vnitrostátní soudy

vzaly v úvahu vnitřní předpisy zaměstnavatele, které zakázaly využívání zdrojů společnosti pro osobní účely. Dále konstatujeme, že stěžovatel byl o vnitřních předpisech informován, seznámil se s nimi a dne 20. prosince 2006 podepsal jejich kopii. Vnitrostátní soudy vykládaly ustanovení těchto předpisů tak, že implikovala možnost přijmout opatření ke sledování komunikace, čímž tyto směrnice pravděpodobně významně snížily přiměřené očekávání stěžovatele na naplnění jeho práva na respektování soukromí a korespondence (v porovnání viz Halford proti Spojenému království, č. 20605/92, rozsudek ze dne 25. 6. 1997, § 45; a Copland proti Spojenému království, č. 62617/00, rozsudek ze dne 3. 4. 2007, § 42). Proto se domníváme, že otázka předběžného oznámení musela být zkoumána na základě těchto okolností.

20. V tomto kontextu je z důkazů předložených Soudu zřejmé, že vnitrostátní soudy skutečně tuto otázku zvážily. Krajský i odvolací soud přikládaly určitou váhu informačnímu oznámení, které stěžovatel podepsal, a jejich rozhodnutí svědčí o tom, že podepsaná kopie informačního oznámení byla předložena již během řízení před vnitrostátními soudy. Krajský soud mimo jiné uvedl, že zaměstnavatel své zaměstnance varoval, že jejich činnost, včetně používání počítače a internetu, byla sledována a že samotný stěžovatel informační oznámení obdržel a uznal. Odvolací soud dále potvrdil, že „využití zdrojů společnosti k osobním účelům by mohlo být nepřípustné ... v souladu s ustanoveními vnitřních předpisů“, o nichž byli zaměstnanci řádně informováni. V souladu s tím vnitrostátní soudy na základě dokumentů, které měly k dispozici, dospěly k závěru, že se stěžovateli dostalo dostatečného varování, že jeho činnost, včetně užívání počítače, který mu poskytl jeho zaměstnavatel, může být monitorována. Nevidíme žádný důvod pro odklon od jejich rozhodnutí a domníváme se, že stěžovatel mohl důvodně očekávat, že jeho činnost sledována bude.
21. Dále připomínáme, že vnitrostátní orgány provedly podle našeho názoru pečlivé vyvažování dotčených zájmů, přičemž zohlednily jak stěžovatelovo právo na respektování jeho soukromého života, tak právo zaměstnavatele provádět kontrolu, včetně odpovídajících disciplinárních pravomocí, s cílem zajistit řádné fungování společnosti (viz *mutatis mutandis*, *Obst* proti Německu, citováno výše; a *Fernández Martínez* proti Španělsku, č. 56030/07, rozsudek velkého senátu ze dne 12. 6. 2014, § 151, výňatky). Odvolací soud citoval zejména ustanovení směrnice 95/46/ES, když uvedl, že v projednávané věci došlo k rozporu mezi „právem zaměstnavatele provádět kontrolu zaměstnanců a právem zaměstnanců na ochranu jejich soukromí“.
22. Připomínáme také, že na základě materiálů, které měly vnitrostátní soudy k dispozici, soudy shledaly, že byl cíl sledovaný zaměstnavatelem při monitorování stěžovatelovy komunikace legitimní a spočíval v uplatnění „práv a povinností zajistit řádné fungování společnosti“. Ačkoliv vnitrostátní soudy přikládaly větší váhu právu zaměstnavatele na zajištění řádného chodu společnosti a dohlížení na to, jak zaměstnanci vykonávali své úkoly v rámci pracovního poměru, než na právo stěžovatele na respektování soukromého života a korespondence, myslíme si, že není nepřiměřené, aby si zaměstnavatel mohl ověřit, zda jeho zaměstnanci plní své pracovní povinnosti při pobytu na pracovišti a během pracovní doby na zařízení, které jim poskytl. Odvolací soud dospěl k závěru, že sledování stěžovatelovy komunikace bylo pro zaměstnavatele jediným způsobem, jak dosáhnout tohoto oprávněného cíle, což vede k závěru, že byla nalezena spravedlivá rovnováha mezi potřebou ochrany soukromého života stěžovatele a právem zaměstnavatele.
23. Podle našeho názoru není volba vnitrostátních orgánů upřednostňovat zájmy zaměstnavatele před právem zaměstnance sama o sobě schopná vyvolat porušení Úmluvy. Znovu zdůrazňujeme, že v případech, kdy je požadováno nastolení rovnováhy mezi několika konkurenčními soukromými zájmy, mají orgány určitou diskreční pravomoc (viz *Hämäläinen* proti Finsku, citováno výše, § 67). V projednávané věci se proto domníváme, že vnitrostátní soudy jednaly v rámci prostoru pro uvážení.
24. Dále konstatujeme, že sledování, kterému byl stěžovatel podroben, bylo časově omezené a že

důkazy předložené Soudu ukazují, že zaměstnavatel sledoval pouze stěžovatelovu elektronickou komunikaci a internetovou činnost. Stěžovatel ani netvrdil, že by jeho zaměstnavatel sledoval jakýkoli jiný aspekt jeho soukromého života. Dále na základě důkazů předložených Soudu bylo zjištěno, že výsledky kontrolní operace byly použity výhradně pro účely disciplinárního řízení proti stěžovateli a pouze osoby účastníci se tohoto řízení měly přístup k obsahu stěžovatelovy komunikace (podobně viz Köpke proti Německu, citováno výše). V této souvislosti je možné poukázat i na názor většiny, že stěžovatel nepodložil své tvrzení, že by byl obsah jeho komunikace zpřístupněn jiným kolegům (viz bod 126 rozsudku).

25. Konečně připomínáme, že vnitrostátní orgány ve svém projednávání věci zohlednily také postoj, který zaujal k celé věci stěžovatel v průběhu svého zaměstnání obecně, a zejména v průběhu disciplinárního řízení proti němu. Krajský soud zjistil, že se stěžovatel dopustil disciplinárního přestupku porušením vnitřních předpisů zaměstnavatele, které zakázaly používání počítačů společnosti k soukromým účelům. Vnitrostátní orgány přikládaly při svém posouzení významnou váhu stěžovatelovu postoji v disciplinárním řízení, během něhož odmítl, že by zdroje svého zaměstnavatele užíval pro osobní účely a tvrdil, že je použil výhradně k pracovním účelům, což bylo nepravdivé. Oprávněnost postupu vnitrostátních soudů potvrdil také sám stěžovatel, který před Soudem prohlásil, že navzdory skutečnosti, že věděl, že je soukromé užívání jeho pracovního počítače zakázáno, by ho od porušení tohoto pravidla odradilo pouze vědomí, že je jeho korespondence sledována; stěžovatel nepopíral, že byl o sledování informován, ale nemohl si vzpomenout, kdy obdržel informační oznámení, které ho upozorňovalo na sledování jeho komunikace.
26. Koneckonců, jak většina také zdůrazňuje (viz bod 121 rozsudku), aby pracovní právní vztahy byly prospěšné, musí být založeny na vzájemné důvěře (viz Palomo Sánchez a další proti Španělsku, citováno výše, § 76). Z těchto důvodů jsme přesvědčeni, že vnitrostátní (pracovní právní) soudy měly v rámci svého prostoru pro uvážení právo při zvažování dotčených zájmů přihlížet k postoji stěžovatele, který porušil důvěru mezi ním a svým zaměstnavatelem.
27. Vezmeme-li v úvahu všechny výše uvedené úvahy, tak na rozdíl od většiny dospějeme k závěru, že nedošlo k porušení stěžovatelova práva na respektování jeho soukromého života a korespondence, a že tudíž nebylo porušeno ustanovení čl. 8 Úmluvy.

(Zpracovali: JUDr. Pavel Pavlík a Mgr. Klára Pawliková)