

Eric Libert proti Francii, rozhodnutí ze dne 22. 2. 2018

Stěžovatel: Eric Libert

Žalovaný stát: Francie

Číslo stížnosti: 588/13

Datum: 22.02.2018

Článek Úmluvy: čl. 6 odst. 1 a 9
čl. 8

Rozhodovací formace: Senát

Soud: Evropský soud pro lidská práva

Hesla: přístup k dokumentům zaměstnance, soukromé soubory zaměstnance, soukromý život

Český právní řád: čl. 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Významnost: 1

Autorský komentář:

Předkládané rozhodnutí je dalším příspěvkem Soudu do diskuse o mezích zásahu zaměstnavatele do soukromí zaměstnance na pracovišti, který je v oblasti českého platného práva obsažen pro pracovněprávní vztahy v ustanovení § 316 zákoníku práce. Oproti věci Barbulescu proti Rumunsku, stížnost č. 61496/08, o které jsme informovali v čísle 1 ročník 2018 Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu - výběr z rozhodnutí ESLP se nejedná o „klasický“ soukromoprávní vztah, ale o vztah, kde zaměstnavatel má postavení orgánu veřejné moci a jsou tak zkoumány negativní závazky státu v oblasti čl. 8 Úmluvy. Soud shledal stížnost propuštěného zaměstnance za přijatelnou, ale neshledal zásah do čl. 8 Úmluvy. Zaměstnavatel nepostupoval protiprávně, jestliže v nepřítomnosti stěžovatele prozkoumal - jsa upozorněn, že se jedná o pornografické fotografie a videa - obsah složek označených jako „osobní“, a to přesto, že podle judikatury francouzského kasačního soudu bylo presumováno, že soubory vytvořené zaměstnancem za pomoci počítače poskytnutého zaměstnavatelem pro pracovní účely, byly pracovní povahy, a proto měl zaměstnavatel právo je otevřít bez přítomnosti zaměstnance, ledaže by byly označeny jako osobní. V případě stěžovatele však interní předpis (pracovní řád) zaměstnavatele, se kterým byl stěžovatel seznámen, stanovil, že soukromé informace mají být jednoznačně takto označeny (za pomoci využití funkce „soukromé“ v aplikaci Outlook)“ a totéž platí také o „médiích využívaných k přijímání takových informací“. Předmětné pornografické fotografie a videa byly uloženy ve složce označené „zábava“ na pevném disku nazvaném „D:/osobní data“ tradičně užívaném zaměstnanci k uchovávání pracovních dokumentů. Soud přisvědčil úvaze národního odvolacího soudu, že zaměstnanec „nemohl využívat celý pevný disk, který byl určen k uchovávání pracovních dat, pro soukromé účely a nadto „v každém případě označení osobní data mohlo indikovat, že jde o pracovní složky, které byly zpracovány osobně zaměstnancem, a nešlo tedy o jednoznačné označení obsahu vztahujícího se k soukromému

životu zaměstnance“; pojem „zábava“ nutně nemusel označovat osobní složky, neboť tento pojem mohl též označovat komunikaci mezi kolegy v práci nebo pracovní dokumenty uchovávané zaměstnancem, neboť jde o vtipné chyby („bloopers“). Soud postup zaměstnavatele neshledal protikladným k cílům sledovaným v čl. 6 a 8. Úmluvy a stížnost proto odmítl.

SKUTKOVÝ STAV

Stěžovatel byl od roku 1976 zaměstnancem Francouzské národní železniční společnosti (Société nationale des chemins de fer – dále jen „SNCF“), kde pracoval jako zástupce vedoucího krajského oddělení dohledu pro oblast Amiens. Poté, co falešně obvinil jednoho ze zaměstnanců z nevhodného chování ke svým kolegům, byl dočasně suspendován. Poté, co bylo prošetřování jeho falešného obvinění kolegy zastaveno, požádal o návrat do zaměstnání. Byla mu nabídnuta jiná pozice, ale trval na své žádosti o nástup na původní pozici.

Po svém návratu do zaměstnání dne 17. 3. 2008 zjistil, že byl jeho pracovní počítač zabaven. Dne 5. 4. 2008 byl informován, že jeho počítač byl prohledán a že bylo na jeho pevném disku nalezeno značné množství pornografických fotografií a filmů. Podle rozsudku odvolacího soudu v Amiens byli nadřízení na existenci těchto souborů upozorněni zaměstnancem, který stěžovatele v té době zastupoval.

Stěžovateli byla zaslána žádost o vysvětlení. Ten k tomu uvedl, že v roce 2006 měl problémy s osobním počítačem, přemístil proto své osobní soubory na svůj pracovní počítač. Dále též uvedl, že pornografický obsah mu byl zaslán jemu neznámými osobami prostřednictvím intranetu společnosti SNCF. Následně bylo zahájeno disciplinární řízení a stěžovatel byl předvolán před disciplinární komisí. Po jejím zasedání krajský ředitel rozhodl o propuštění stěžovatele.

Stěžovatel podal žalobu k Průmyslovému soudu v Amiens a žádal, aby rozhodl, že byl propuštěn bez závažného důvodu. Jeho žaloba byla zamítnuta. Rozsudek byl potvrzen odvolacím soudem v Amiens. Stěžovatel podal kasační stížnost, v níž zejména namítal, že bylo porušeno jeho právo na respektování soukromého života. Kasační soud dne 4. 6. 2012 jeho stížnost zamítl.

PRÁVNÍ POSOUZENÍ

1. NAMÍTANÉ PORUŠENÍ ČLÁNKU 8 ÚMLUVY

2. Stěžovatel namítá porušení svého práva na respektování soukromého života z důvodu, že jeho zaměstnavatel v jeho nepřítomnosti otevřel jeho osobní složky uložené na pevném disku jeho pracovního počítače. Odkazoval přitom na čl. 8 Úmluvy, který stanoví, že:

„1. Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.

2. Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.“

3. Přijatelnost

4. Vláda uvedla, že čl. 8 nelze aplikovat na skutkové okolnosti projednávané věci, neboť v době, kdy došlo k podání stížnosti, nebylo možné na SNCF pohlížet jako na orgán veřejné moci ve smyslu druhého odstavce čl. 8 a nedošlo k zásahu do práva stěžovatele na respektování jeho soukromého života ve smyslu tohoto ustanovení.

5. Otázka, zda došlo k „zásahu veřejné moci do výkonu předmětného práva“ ve smyslu druhého odstavce čl. 8 se týká merita věci, a je třeba ji proto odlišit od otázky, zda lze předmětný článek aplikovat; Soud se proto touto otázkou bude zabývat teprve v rámci meritorního

posouzení věci (viz § 37-41 níže).

6. I přesto má Soud za to, že je namístě zabývat se aplikovatelností čl. 8 v projednávané věci. Připomíná přitom, že již v minulosti dospěl k závěru, že také nepracovní telefonní hovory z pracoviště mohou spadat do konceptu „soukromého života“ a „korespondence“ ve smyslu ustanovení čl. 8 odst. 1 Úmluvy (viz Halford proti Spojenému království, 25. 6. 1997, č. 20605/92, § 44-46; Amann proti Švýcarsku [VS], 16. 2. 2000, č. 27798/95, § 44). Ve věci Halford Soud upřesnil, že stěžovatel mohl mít rozumné očekávání soukromí při uskutečňování předmětných hovorů, které bylo nadto umocněno skutečností, že jako pomocný náčelník byl jediný, kdo užíval předmětnou kancelář, v níž byly umístěny dva telefony, z nichž jeden sloužil výhradně k soukromému využití.
7. E-maily zaslané z pracoviště, informace získané prostřednictvím monitoringu užívání internetu pro soukromé účely na pracovišti (viz Copland proti Spojenému království, 3. 4. 2007, č. 62617/00, § 41) a elektronická data sestávající z e-mailů a počítačových záznamů (viz mimo jiné Vinci Construction a GTM Génie Civil and Services proti Francii, 2. 4. 2015, č. 63629/10 a 60567/10, § 69-70; okolnosti případu byly nicméně odlišné od okolností projednávané věci, neboť se jednalo o společnosti stěžující si na prohledání a zabavení elektronických dat sestávajících z počítačových záznamů a e-mailů řady zaměstnanců, obsahující mimo jiné též zprávy, na něž se vztahuje povinnost mlčenlivosti advokáta) mohou být také chráněny čl. 8.
8. Soud tedy akceptuje, že za určitých okolností mohou být i s prací nesouvisející data, například data jednoznačně označená jako soukromá, přestože jsou uložena na počítači poskytnutém zaměstnanci zaměstnavatelem pro výkon práce, považována za související s jeho „soukromým životem“. V projednávané věci, jak bylo uvedeno v rozsudku odvolacího soudu v Amiens ze dne 15. prosince 2010, v případě stěžovatele společnost SNCF toleruje občasné užití pracovního počítače pro soukromé účely zaměstnanců, přičemž pro takové užití stanovila pravidla (viz obdobně Barbulescu, cit. výše, § 80).
9. S ohledem na výše uvedené Soud uzavírá, že projednávaná stížnost není zjevně neopodstatněná ve smyslu čl. 35 odst. 3 písm. a) Úmluvy a není z žádného důvodu nepřijatelná. Prohlašuje ji tedy za přijatelnou.
10. Ve věci samé
11. Podání stran
12. a) Stěžovatel
13. Pokud jde o otázku, zda došlo k „zásahu orgánu veřejné moci“ ve smyslu čl. 8 odst. 2 Úmluvy, stěžovatel od počátku uváděl, že společnost SNCF je skupina skládající se ze tří veřejných subjektů hospodářské a obchodní povahy (établissement public a caractere industriel et commercial – „EPIC“). Měl za to, že již samotné označení „veřejný subjekt“ naznačuje, že jde o orgán veřejné moci a nadto uvedl, že všechny tři EPIC jsou plně ve vlastnictví státu a většina nadřízených úředníků SNCF byla přímo jmenována vládou a dále že SNCF je pod dohledem státu prostřednictvím Generálního ředitelství pro infrastrukturu, dopravu a moře Ministerstva ekologie, udržitelného rozvoje a energie.
14. Stěžovatel připustil, že používal svůj pracovní počítač pro osobní potřeby, ale popřel, že by byl veškerých obsah pevného disku osobní povahy, přičemž uvedl, že pouze pro část jeho obsahu použil označení „D:/osobní data“. Dodal, že objem takto označených dat nebyl takový, že by naznačoval, že jde o s prací související soubory a že své úložiště rozdělil na dvě části, z nichž pouze jedna byla označena „D:/osobní data“. Poukázal také na skutečnost, že jeho zaměstnavatel otevřel složku „zábava“, přičemž nebylo pochyb o tom, že takový název jasně označoval s prací nesouvisející obsah.
15. Stěžovatel dále tvrdil, že zásah, na nějž si stěžuje, nebyl v souladu se zákonem, neboť mimo jiné články L. 1121-1 a L. 1321-3 zákoníku práce, na něž vláda odkazuje, pouze stanoví, že takové opatření je přípustné pouze tehdy, je-li odůvodněné povahou plněného úkolu a proporcionální sledovanému cíli.
16. Stěžovatel dále uvedl, že opatření, na nějž si stěžuje, nesledovalo žádný legitimní cíl. Podle

jeho názoru potřeba, aby měli zaměstnavatelé možnost monitorovat plnění pracovních úkolů zaměstnanců a kontrolovat dodržování pravidel, není relevantní v jeho případě, neboť jeho počítač byl zabaven a jeho obsah prohledán v době, kdy na pracovišti déle než rok nebyl a jeho počítač tedy dlouhodobě nebyl používán. Zaměstnavatel nemůže ani tvrdit, že jeho cílem bylo předcházet trestné činnosti zaměstnanců, neboť přechovávání erotických, pornografických a groteskních obrázků není v rozporu s francouzským právem. Dále též uvedl, že takový záměr by navíc předpokládal předchozí podezření, přičemž jeho zaměstnavateli nemohl být obsah předmětných složek znám, dokud je neotevřel. Zpochybnil také tvrzení vlády, že na složky upozornil zaměstnanec, který jej zastupoval v době jeho nepřítomnosti, neboť ten nepracoval na jeho počítači. Měl za to, že zaměstnavatel ve skutečnosti pouze hledal záminku, jak se levně zbavit dlouholetého zaměstnance managementu.

17. Stěžovatel uvedl, že došlo k substantivnímu zásahu do jeho práva na respektování soukromého života. Podle jeho názoru nelze na tento zásah pohlížet jako na proporcionální, pokud neměl zaměstnanec materiální a formální záruky. Francouzské právo přitom žádné takové záruky neposkytuje.
18. b) Vláda
19. Vláda uvedla, že k „zásahu“ do stěžovatelova práva na respektování soukromého života ve smyslu čl. 8 odst. 2 Úmluvy nedošlo, neboť dostatečně jednoznačně neoznačil zaměstnavatelem otevřené složky jako osobní. Dále uvedla, že i za předpokladu, že došlo k zásahu, původcem takového zásahu nebyl „orgán veřejné moci“ ve smyslu citovaného ustanovení, neboť společnost SNCF je EPIC, jehož zaměstnanci jsou podřízeni soukromému právu a rozhodnutí neregulativní povahy, která se jich dotýkala, byla taktéž jednaním podle soukromého práva a taktéž spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spadají do pravomoci civilních soudů.
20. Alternativně vláda uvedla, že šlo o zásah v souladu se zákonem (články L. 1121-1 a L. 1321-3 zákoníku práce, ve znění judikatury Kasačního soudu), jímž byl sledován legitimní cíl a který byl nezbytný v demokratické společnosti.
21. Pokud jde o sledované cíle, vláda nejprve uvedla, že zásah měl v první řadě za cíl ochranu „práv a svobod druhých“: zaměstnavatele, který by měl mít možnost monitorovat plnění pracovních úkolů svých zaměstnanců a kontrolovat dodržování vnitřních předpisů, chránit elektronickou síť společnosti a předcházet riziku nepovoleného užívání pracovních počítačů. Zadruhé, zásah měl též za cíl „předcházení trestné činnosti“, přičemž vláda poukázala na skutečnost, že stěžovatel byl dočasně postaven mimo pracovní poměr v roce 2007 z důvodu trestního obvinění vzneseného proti němu a že se zaměstnavatel blíže zaměřil na obsah stěžovatelova počítače teprve poté, kdy byl na podezřelé dokumenty upozorněn zaměstnancem, který stěžovatele dočasně zastupoval.
22. Vláda dále poukázala na skutečnost, že Soud v minulosti ve věci Copland (cit. výše) shledal, že nelze vyloučit, že monitorování telefonu, e-mailu nebo užívání internetu zaměstnancem na pracovišti může být za určitých okolností „nezbytné v demokratické společnosti“, je-li sledován legitimní cíl. Zdůraznila prostor pro uvážení, jenž je ponechán státu ve věcech pracovněprávních, v nichž jsou poměřovány dva proti sobě stojící soukromé zájmy, a dále též ochranu poskytovanou francouzským právem, podle něž zaměstnavatel nemůže otevřít v nepřítomnosti zaměstnance složky označené jako osobní. Vláda uvedla, že podle pracovní smlouvy a v souladu se vztahem podřízenosti, který z ní vyplývá, mohou zaměstnavatelé očekávat, že zaměstnanci budou plnit jim uložené úkoly. Upřesnila, že Kasační soud judikoval, že zaměstnavatelé mohou dospět k závěru, že zaměstnanci porušili své smluvně stanovené povinnosti tehdy, pokud zneužívali počítače pro osobní účely (Cass. Soc., 16. 5. 2007, č. 05-46.455) nebo pro nemorální účely způsobivé poškodit zájmy společnosti (Cass. Soc., 2. 6. 2004, č. 03-45.269). Podle jejího názoru, s ohledem na skutečnost, že stěžovatel pracoval v oddělení odpovědném za bezpečnost železniční dopravy, musel mít jeho zaměstnavatel přístup k pracovním dokumentům uloženým na jeho pracovním počítači. S ohledem na skutečnost, že stěžovatel uložil veškerý obsah pevného disku do složky označené jako „osobní data“, jeho

zaměstnavatel neměl jinou možnost, než otevřít tuto složku. Společnost SNCF měla nadto povinnost prošetřit oznámení zaměstnance, který stěžovatele zastupoval, o existenci „předmětných složek“ na pevném disku jeho počítače.

23. Vláda uvedla, že Kodex chování na pracovišti společnosti SNCF a její interní pravidla stanoví, že její zaměstnanci mohou využívat pracovní počítače výhradně k pracovním účelům a že jejich využití k osobním účelům může být povoleno pouze výjimečně, příležitostně a přiměřeně v kontextu každodenního a rodinného života; jakékoliv užití, které vyústí ve využití značné části úložiště a jakýkoliv přístup na stránky, jejichž obsah narušuje veřejný pořádek, důstojnost osob nebo morálku jsou zakázány. Vláda uzavřela, že si stěžovatel musel být vědom skutečnosti, že uložení 1 562 pornografických obrázků zabírajících 787 megabajtů na pevném disku po dobu delší než čtyři roky je v rozporu s uživatelským řádem, Kodexem chování na pracovišti a interními pravidly společnosti SNCF. Vláda dospěla k závěru, že vezmeme-li dále v úvahu, že uložení předmětných souborů „mohlo zaměstnavateli způsobit problémy, neboť mohl být následně žalován za pasivní strpění“, opatření, na něž si stěžovatel stěžuje, bylo zcela opodstatněné a přiměřené.
24. Posouzení Soudem
25. a) Zda došlo „k zásahu veřejné moci“ a zda jde o pozitivní nebo negativní závazek státu
26. Soud není přesvědčen tvrzením vlády, že nedošlo k žádnému „zásahu“ do práva na respektování soukromého života stěžovatele, protože dostatečně neoznačil své soukromé složky, které jeho nadřízení otevřely. Shledal, že vláda nepopírá, že stěžovatelovy složky byly otevřeny na jeho pracovním počítači bez jeho vědomosti a v jeho nepřítomnosti. S ohledem na specifické okolnosti projednávané věci Soud akceptuje, že došlo k zásahu do práva na respektování soukromého života.
27. Soud není ani přesvědčen tvrzením vlády, že společnost SNCF není orgánem veřejné moci ve smyslu čl. 8 odst. 1 Úmluvy. Je sice pravda, že společnost SNCF vykonává průmyslové a obchodní aktivity, její zaměstnanci jsou podřízeni soukromoprávnímu režimu, rozhodnutí neregulární povahy, která společnost přijímá, jsou jednáním podle soukromého práva a pracovněprávní spory, jejichž účastníkem je společnost, jsou rozhodovány civilními soudy. Jde nicméně o subjekt veřejného práva (veřejný subjekt průmyslové a obchodní povahy), pod dohledem státu a se státem ustanovenými vedoucími, poskytuje veřejné služby, je monopolem a požívá implicitní ochrany státu. Ve světle dřívější judikatury Soudu týkající se konceptu „orgánu veřejné moci“ (viz zejména Kotov proti Rusku [VS], 3. 4. 2012, č. 54522/00, § 92-107; Liseytsyeva a Maslov proti Rusku, 9. 10. 2014, č. 39483/05 a 40527/10, § 183-192; a Samsonov proti Rusku (usnesení), 16. 9. 2014, č. 2880/10, § 63-66), okolnosti projednávané věci dovolují uzavřít, že společnost SNCF je veřejným orgánem ve smyslu čl. 8 Úmluvy.
28. Projednávaná věc musí být též porovnána s případy RENFE proti Španělsku (usnesení, 8. 9. 1997, č. 35216/97) a Copland (cit. výše, § 43-44). V prvním z uvedených případů Evropská komise pro lidská práva shledala, že španělská národní železniční společnost byla „vládní organizací“, neboť byla odpovědná vládě a měla monopol (aniž by se Soud blíže zabýval rozdíly mezi koncepty „vládní organizace“ a „veřejného orgánu“, rozhodné prvky analyzované v obou případech jsou obdobné; viz například Kotov, cit. výše, § 95). V druhém z uvedených případů Soud uvedl, že opatření přijaté státním zaměstnavatelem ve vztahu k jeho zaměstnancům může představovat zásah orgánu veřejné moci do práva na respektování jejich soukromého a rodinného života (případ se týkal monitorování pošty zaměstnance státní školy jejími vedoucími).
29. Projednávaný případ lze tedy odlišit od případu Barbulescu, cit. výše (§ 108-111), v němž se jednalo o zásah do soukromého života a soukromé korespondence zaměstnance ze strany zaměstnavatele ze soukromého sektoru.
30. Neboť v projednávané věci došlo k zásahu ze strany orgánu veřejné moci, stížnost musí být posuzována z pohledu nikoliv pozitivních závazků státu, jako tomu bylo ve věci Barbulescu, nýbrž z pohledu jeho negativních závazků.

31. Takový zásah porušuje čl. 8, ledaže je „v souladu se zákonem“, sleduje legitimní cíl nebo cíle v souladu s odstavcem 2 a je „nezbytné v demokratické společnosti“, aby takového cíle bylo dosaženo.
32. b) V souladu se zákonem
33. Soud připomíná, že v jeho judikatuře je již ustáleno, že pojem „v souladu se zákonem“ znamená, – a to plyne ze samotného předmětu a účelu čl. 8 – že musí v národním právním řádu existovat prostředek ochrany proti arbitrárním zásahům orgánu moci veřejné, které jsou v rozporu s právy zaručenými čl. 8 Úmluvy. Tento pojem tedy nevyžaduje pouze, aby bylo postupováno v souladu s národními zákony, ale též aby takové zákony měly určitou kvalitu a aby byly slučitelné s principy právního státu. Aby byly naplněny požadavky předvídatelnosti, zákonná pravidla musí být dostatečně jasná, aby měl jednotlivec dostatek vodítek k posouzení, za jakých okolností a za jakých podmínek se orgány mohou uchýlit k aplikaci konkrétního opatření (viz například Copland, cit. výše, § 45-46).
34. Vláda odkazovala na články L. 1121-1 a L. 1321-3 zákoníku práce, který pouze obecně stanoví, že v rámci společnosti nesmí nikdo omezovat práva osob nebo jednotlivců a kolektivní svobody způsobem, který není ani odůvodněn povahou plněného úkolu, ani přiměřený sledovanému cíli a že interní pravidla stanovená zaměstnavatelem nemohou obsahovat ustanovení omezující práva osob nebo jednotlivce a kolektivní svobody způsobem, který není ani odůvodněn povahou plněného úkolu, ani přiměřený sledovanému cíli (viz bod 17 výše). Soud nicméně připomíná, že Kasační soud – který posuzoval stížnost pod čl. 8 – již v minulosti shledal, že vyjma případů, kdy se jedná o závažné riziko nebo výjimečné okolnosti, zaměstnavatel může otevřít složky označené zaměstnancem jako osobní a uložené na pevném disku jeho pracovního počítače pouze v jeho přítomnosti anebo po předchozím řádném upozornění. K tomu dále uvedl, že je presumováno, že složky a soubory uložené na počítači zaměstnance poskytnutém jeho zaměstnavatelem, jsou pracovní povahy, ledaže je zaměstnanec výslovně označil jako osobní, a proto by k nim tedy měl mít zaměstnavatel přístup i v nepřítomnosti zaměstnance (viz § 18 výše). Soud uzavírá, že v rozhodné době zákon umožňoval zaměstnavatelům otevřít za stanovených podmínek složky uložené na pracovním počítači zaměstnance. Dospěl proto k závěru, že zásah, jenž je předmětem projednávané stížnosti, měl právní základ a že právo obsahovalo adekvátní ustanovení upřesňující podmínky a okolnosti, za nichž bylo lze předmětné opatření považovat za „souladné se zákonem“.
35. c) Legitimní cíl
36. Jakkoliv zásah do složek uchovávaných na počítači zaměstnance může obecně sledovat legitimní cíl „prevence trestné činnosti“, Soud nemůže souhlasit s tvrzením vlády, že právě takový cíl byl sledován v projednávané věci. Připomíná tvrzení vlády, že stěžovatel byl dočasně postaven mimo pracovní poměr v roce 2007, z důvodu trestního obvinění vzneseného proti němu a že se zaměstnavatel blíže zaměřil na obsah stěžovatelova počítače teprve poté, kdy byl na podezřelé dokumenty upozorněn zaměstnancem, který stěžovatele dočasně zastupoval. Soud nicméně shledává, že k otevření předmětných souborů nedošlo v rámci trestního řízení vedeného proti stěžovateli a ani z rozhodnutí národních soudů, ani z dalších dokumentů souvisejících s případem neplyne, že by obsah předmětných souborů mohl představovat trestný čin.
37. Soud nicméně připouští, že jak bylo vládou taktéž uvedeno, zásah měl sloužit k ochraně „práv jiných“, v projednávané věci konkrétně k ochraně zaměstnavatele, který může mít legitimní zájem na ujištění se, že zaměstnanci užívají počítač jim poskytnutý výhradně k plnění pracovních povinností v souladu s jejich smluvními závazky a pravidly. Připomíná přitom v této souvislosti závěry přijaté ve věci Barbulescu, cit. výše (§ 127), že zaměstnavatel má legitimní zájem na zajištění bezproblémového fungování společnosti a že toho lze dosáhnout prostřednictvím mechanismů kontrolování, zda zaměstnanci plní své pracovní povinnosti adekvátně a s potřebnou pečlivostí.
38. d) Nezbytný v demokratické společnosti

39. Pojem potřebnosti znamená, že zásah odpovídá naléhavé společenské potřebě a zejména že je přiměřený sledovanému legitimnímu cíli. Jakkoliv při hodnocení „potřebnosti“ zásahu „v demokratické společnosti“ musí Soud přihlížet k prostoru pro uvážení přiznaném smluvním státům, nespokojí se nicméně s ujištěním se, zda stát vykonává svou diskreční pravomoc rozumně, pečlivě a v dobré víře. Při výkonu své dohledové pravomoci musí Soud posuzovat vytýkaná rozhodnutí ve světle případu jako celku a vyhodnotit, zda tvrzené důvody zásahu jsou relevantní a dostatečné. Musí dále též zkoumat, zda národní práva a praxe poskytuje adekvátní a efektivní záruky proti zneužití a svévoli. V této souvislosti připomíná nedávný rozsudek v obdobné věci *Barbulescu* (cit. výše, § 120-121), v němž Soud uvedl, že v kontextu uplatnění čl. 8 na vztahy mezi soukromým zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci národní soudy musí zajistit, že opatření přijatá zaměstnavateli k monitorování korespondence a další komunikace, nehledě na to, jak intenzivní taková opatření jsou a jak dlouho trvají, jsou vždy doplněna adekvátními a dostatečnými zárukami proti zneužití. Zdůraznil přitom, že přiměřenost a procesní záruky proti svévoli jsou zásadní.
40. Ve vztahu k výše uvedenému Soud shledal, že francouzské právo obsahuje ustanovení zaručující ochranu soukromého života. Jakkoliv zaměstnavatel může otevřít jakékoliv pracovní soubory uložené na pevném disku počítače, který má zaměstnance k dispozici pro pracovní účely, nesmí však bez vědomosti zaměstnance otevřít soubory, které jsou označeny jako osobní, „ledaže jde o případ závažného rizika nebo výjimečné okolnosti“. Takové soubory smí otevírat výhradně v přítomnosti zaměstnance nebo alespoň poté, co je řádně upozorněn.
41. Soud shledal, že domácí soudy v projednávané věci uvedené pravidlo aplikovaly. Jak odvolací soud v *Amiens* (viz § 14 výše), tak i Kasační soud (viz § 16 výše) na něj přímo odkázaly a Kasační soud uvedl, že „bylo presumováno, že soubory vytvořené zaměstnancem za pomoci počítače poskytnutého zaměstnavatelem pro pracovní účely, byly pracovní povahy, a proto měl zaměstnavatel právo je otevřít bez přítomnosti zaměstnance, ledaže by byly označeny jako osobní“.
42. Pokud jde o tvrzení stěžovatele, že došlo k porušení jeho práva na respektování jeho soukromého života, soudy uvedly, že s ohledem na okolnosti případu uvedené pravidlo neznemožňovalo zaměstnavateli otevřít předmětné složky, neboť tyto nebyly řádně označeny jako osobní.
43. Soud nejprve připomíná, že je primárně úkolem národních orgánů, zejména pak soudů, aby vykládaly národní legislativu; ledaže by šlo o případ svévole nebo zjevně nerozumného výkladu (viz například *Anheuser-Busch Inc. proti Portugalsku* [VS], 11. 1. 2007, č. 73049/01, § 86), zatímco úkolem Soudu je ujistit se, zda jsou důsledky takové interpretace slučitelné s Úmluvou (viz například *Waite a Kennedy proti Německu* [VS], 18. 2. 1999, č. 26083/94, § 54; *Rohlena proti České republice* [VS], 27. 1. 2015, č. 59552/08, § 51). Dále též připomíná, že odvolací soud v *Amiens* založil své rozhodnutí na zjištění, že předmětné pornografické fotografie a videa byly uloženy ve složce označené „zábava“ na pevném disku nazvaném „D:/osobní data“ a na vysvětlení společnosti SNCF, že pevný disk „D“ byl implicitně označen „D:/data“ a že byl tradičně užíván zaměstnanci k uchovávání pracovních dokumentů. Dále vzal též v úvahu, že zaměstnanec „nemohl využívat celý pevný disk, který byl určen k uchovávání pracovních dat, pro soukromé účely“ a nadto „v každém případě označení osobní data mohlo indikovat, že jde o pracovní složky, které byly zpracovány osobně zaměstnancem, a nešlo tedy o jednoznačné označení obsahu vztahujícího se k soukromému životu zaměstnance“. Odvolací soud tedy shledal, že „pojem „zábava“ nutně nemusel označovat osobní složky, neboť tento pojem mohl též označovat komunikaci mezi kolegy v práci nebo pracovní dokumenty uchovávané zaměstnancem, neboť jde o vtipné chyby („bloopers“)“. Odvolací soud nadto akceptoval argument společnosti SNCF, že „pracovní řád stanoví, že soukromé informace mají být jednoznačně takto označeny (za pomoci využití funkce ‚soukromé‘ v aplikaci Outlook)“ a totéž platí také o „médiích využívaných k přijímání takových informací“. Dále též shledal, že opatření přijatá ve vztahu k zaměstnanci - jeho propuštění ze služby - nebylo nepřiměřené vzhledem k

tomu, že se stěžovatel dopustil „masivního porušení“ Kodexu chování na pracovišti společnosti SNCF a jejích interních pravidel, podle nichž směli zaměstnanci používat zařízení poskytnutá zaměstnavatelem výhradně k pracovním účelům, přičemž výjimečné užití pro soukromé účely bylo tolerováno. Podle odvolacího soudu bylo jednání stěžovatele obzvláště závažné, neboť bylo lze očekávat, že jako osoba odpovědná za dohled nad zaměstnanci půjde ostatním příkladem.

44. Soud, který shledal, že národní soudy dostatečně přezkoumaly stěžovatelova tvrzení o porušení jeho práva na respektování soukromého života, má za to, že jejich rozhodnutí jsou založena na relevantních a dostatečných důvodech. Je pravda, že stěžovatel, který použil slovo „osobní“ a nikoliv slovo „soukromý“ sice postupoval ve shodě s terminologií užívanou Kasačním soudem v rozhodnutích, v nichž uvedl, že zaměstnavatel nemůže zásadně otevřít soubory označené zaměstnancem jako „osobní“ (viz § 18 výše). Nicméně pokud jde o úkol Soudu přezkoumat slučitelnost vytykávaných opatření s čl. 8 Úmluvy, je tato skutečnost nedostatečným důvodem pro to, aby Soud shledal, že národní soudy založily svá rozhodnutí na nedostatečných a neadekvátních důvodech, a to zejména s přihlédnutím ke skutečnosti, že uživatelský řád pro užívání informačního systému společnosti SNCF výslovně stanovil, že „soukromá data musí být jednoznačně jako taková označena (za pomoci využití funkce ‚soukromé‘ v aplikaci Outlook)“ a totéž platí také o „médiích využívaných k přijímání takových informací“. Soud dále akceptuje, že s ohledem na skutečnost, že stěžovatel využil k uložení předmětných souborů značnou část úložiště počítače (celkem 1 562 souborů představujících 787 megabajtů), společnost SNCF a národní soudy měly za to, že je třeba tento případ blíže přezkoumat.
45. S ohledem na výše uvedené a s přihlédnutím ke skutečnosti, že je třeba případ posoudit ve světle všech okolností, Soud dospěl k závěru, že národní soudy nepřekročily svůj prostor pro uvážení, a že tedy nedošlo k porušení čl. 8 Úmluvy.
46. **NAMÍTANÉ PORUŠENÍ ČLÁNKU 6 Odst. 1 ÚMLUVY**
47. Stěžovatel uvedl, že ve světle dřívější judikatury Kasačního soudu nemohl očekávat, že tento soud shledá otevření jeho souborů jeho zaměstnavatelem souladným s jeho právem na respektování soukromého života. Podle jeho názoru došlo k obrácení a zúžení dosavadní judikatury Kasačního soudu a k retroaktivní aplikaci této změněné judikatury na případ stěžovatele, čímž došlo k „podrytí právní jistoty a očekávání účastníků“. Dále měl též za to, že skutečnost, že dřívější vedoucí právního oddělení společnosti SNCF je od roku 2000 generální advokát u Kasačního soudu, vede k pochybnostem o nestrannosti soudu. Odkazoval přitom na čl. 6 odst. 1 Úmluvy, který stanoví:

„Každý má právo na to, aby jeho záležitost byla spravedlivě, veřejně a v přiměřené lhůtě projednána nezávislým a nestranným soudem, zřízeným zákonem, který rozhodne o jeho občanských právech nebo závazcích nebo o oprávněnosti jakéhokoli trestního obvinění proti němu.“

55. Jak Soud již uvedl (viz § 44 výše), Kasační soud – při posuzování stížnosti pod čl. 8 – shledal již ve věcech předcházejících projednávanému případu, že vyjma případů závažného rizika nebo výjimečných okolností smí zaměstnavatel otevřít soubory zaměstnance označené jako osobní a uložené na pevném disku jeho pracovního počítače výhradně za přítomnosti tohoto zaměstnance nebo poté, co byl řádně vyrozuměn. Dodal nicméně, že je presumováno, že složky a soubory uložené na počítači zaměstnance poskytnutém jeho zaměstnavatelem, jsou pracovní povahy, ledaže je zaměstnanec výslovně označil jako osobní, a proto by k nim tedy měl mít zaměstnavatel přístup i v nepřítomnosti zaměstnance. V souladu s výše uvedeným tak měl podle práva platného v rozhodné době zaměstnavatel možnost v rámci uvedených limitů otevřít soubory zaměstnance uložené na jeho pracovním počítači v jeho nepřítomnosti. Soud dále dospěl k závěru, že námitka, že nestrannost Kasačního soudu byla dotčena skutečností, že dřívější vedoucí právního oddělení společnosti SNCF nyní působí u tohoto soudu jako generální advokát, není odůvodněná, neboť stěžovatel ani netvrdil, že by se tento generální advokát jakkoliv podílel na rozhodování v jeho věci.

56. Soud tedy dospěl k závěru, že tato část stížnosti je zjevně neopodstatněná a prohlašuje ji proto za nepřijatelnou a odmítá ji podle čl. 35 odst. 3 písm. a) a odst. 4 Úmluvy.

VÝROK

Z těchto důvodů Soud

1. Prohlašuje jednomyslně námitku týkající se čl. 8 za přijatelnou a zbytek stížnosti za nepřijatelný;
2. Rozhoduje šesti hlasy ku jednomu, že nedošlo k porušení čl. 8 Úmluvy.

(JUDr. Lubomír Ptáček a Mgr. Martina Grochová)