

Šmírovat na pracovišti se (ne)smí

EVROPSKÝ SOUD PRO LIDSKÁ PRÁVA ŘEŠIL, JESTLI A JAK MOHOU ZAMĚSTNAVATELÉ SLEDOVAT AKTIVITY PRACOVNÍKŮ NA INTERNETU.

R

Rumun Bogdan Mihai Bărbulescu pracoval jako inženýr pověřený prodejem v soukromé společnosti v Bukurešti. Na výslovnou žádost zaměstnavatele si založil účet na Yahoo Messengeru, aby mohl zpracovávat dotazy zákazníků, protože tak měl mít zaměstnavatel možnost oslovit více potenciálních klientů. Navzdory internímu podnikovému předpisu, který zakazoval používat zdroje společnosti k privátním účelům, vedl Bogdan soukromou elektronickou komunikaci se svým bratrem a svou snoubenkou o osobních a intimních záležitostech. Netušil přitom, že zaměstnavatel ji čte také. Následně vedení konfrontovalo Bogdana se 45stránkovým protokolem jeho soukromých zpráv a dalo mu okamžitou výpověď. Zaměstnavatel sledoval jeho komunikaci na Yahoo Messengeru poté, co vzbudil jeho pozornost neobvykle vysoký přenos dat na pracovišti.

Od lokálních soudů k velkému senátu

Bogdan podal u příslušného rumunského soudu žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru a obvinil svého bývalého zaměstnavatele z porušení ústavy a také ustanovení rumunského trestního práva. Poté, co byl nejprve neúspěšný před lokálními soudy, se obrátil na Evropský soud pro lidská práva (ESLP) a namítal porušení svého práva na respektování soukromého a rodinného života a korespondence, jmenovitě pak článku 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod („EÚLP“). Žaloba byla nejprve zamítnuta jako nedůvodná, senát neshledal v rumunských rozsudcích žádné porušení článku 8 EÚLP. Příklad byl pak na žádost žalobce postoupen velkému senátu, který dal Bogdanu Bărbulescovi za pravdu.

Oproti všem dřívějším rozhodnutím konstatoval velký senát porušení čl. 8 EÚLP rumunskými soudy a zrušil předchozí rozsudek senátu.

Z odůvodnění je důležité zejména to, že každý členský stát Evropské úmluvy o lidských právech má povinnost zajistit ochranu soukromého života a korespondence rovněž na pracovišti. Tato povinnost je splněna teprve tehdy, existuje-li pro ochranu soukromého života v mezilidských vztazích zákonný rámec, který v daném kontextu zohledňuje různé chráněné zájmy.

Informujte zaměstnance

Národní úřady a soudy mají zejména zajistit, aby případná opatření ke sledování komunikace zaměstnanců byla přiměřená. Zde ESLP poprvé uvedl kritéria, která musí být v této souvislosti vzata v úvahu. Zaprvé musí být zaměstnanci jednoznačně a dopředu informováni o tom, že zaměstnavatel má možnost sledovat jejich elektronickou komunikaci, a také o tom, že ke sledování komunikace opravdu dojde. Také musí být zohledněna míra sledování a intenzita takového zásahu do soukromí daného zaměstnance. Rovněž je potřeba adekvátně posoudit, jestli měl zaměstnavatel pro sledování komunikace svých zaměstnanců legitimní důvody a jestli, i přes jejich případnou legitimitu, tyto důvody zaměstnavatele opravdu opravňují k zásahu do soukromí zaměstnance. Samozřejmě musí být zvaženo, jestli za účelem zajištění kontroly nebylo možno využít jiných a mírnějších prostředků než rovnou zaznamenávat a kontrolovat komunikaci zaměstnanců. V poslední řadě je také potřeba vyhodnotit a přezkoumat dopad sledování komunikace na daného konkrétního zaměstnance a na jeho okolí, protože tato skutečnost může mít na různé povahy a osobnosti rozdílný vliv.

V posuzovaném případě se rumunské soudy pokusily vzájemně vyvážit protichůdné právní zájmy, tedy právo žalobce na ochranu jeho soukromí a osobnosti a právo zaměstnavatele na kontrolu zaměstnance a případné disciplinární opatření



za účelem zajištění bezproblémového výkonu práce a nerušení pracovních procesů.

Při tomto však vnitrostátní soudy nedodržely právě výše uvedená kritéria. Rumunské soudy totiž nezkontrolovaly, zda byl žalobce dopředu informován o možnosti a možném objemu sledování své komunikace. Víceméně bylo jen konstatováno, že Bogdan Bărbulescu byl dopředu poučen o tom, že platí zákaz užívání firemních zařízení pro soukromé účely. ESLP tak dospěl k závěru, že potřebné informace nebyly tím pádem poskytnuty včas, tedy dopředu, a v takové kvalitě, aby pan Bărbulescu věděl o všech rozhodných okolnostech.

Také rozsah sledování a závažnost zásahu do soukromí nebyly zohledněny, stejně jako otázka, zda pro takové opatření existoval legitimní důvod. Rumunský soud sice uvedl několik možných důvodů jako např. zabránění škodám na počítačovém systému podniku, škodám na základě ilegálních aktivit na internetu nebo prozrazení firemních či obchodních tajemství. Ty však měly čistě teoretický charakter, protože žalobce podnik nevystavil žádnému z těchto rizik.

Navíc nebylo zvaženo, zda by bylo možno užít mírnějších prostředků nebo jaké následky by sledování mělo, což byly v tomto případě ty nejzávažnější následky, totiž výpověď pro pana Bărbulesca. Nebylo ani zjištěno, v jakém okamžiku zaměstnavatel získal přístup k rozhodujícímu obsahu zpráv a zda se tak stalo bez vědomí žalobce.

V důsledku výše uvedeného tak bylo uzavřeno, že rumunské soudy nedostály požadavku na vyvážení výše uvedených protichůdných právních zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů. Rumunské soudy tak nezaručily a nezajistily v požadované míře právo žalobce na soukromí, proto ESLP rozhodl, že došlo k porušení článku 8 EÚLP rumunskými soudy.

Spravedlivé odškodnění ze strany státu podle čl. 41 EÚLP na základě hmotné a nehmotné škody však ESLP zamítl, podle

něj je konstatování porušení dostatečným odškodněním. Soud přiznal žalobci pouze náhradu výloh řízení.

Co to znamená pro české zaměstnavatele?

Již před rozsudkem nesměl český zaměstnavatel – až na nepatrné, spíše teoretické výjimky – čistě obsah e-mailů, pokud byly očividně soukromého charakteru. Také v budoucnu nebude postačovat, když zaměstnavatel pouze zakáže soukromé používání firemních zdrojů – logicky zejména IT vybavení. Nedovolené soukromé používání firemního e-mailu již dnes není běžně důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, tím spíše ne po výše citovaném rozsudku, neboť je zcela zjevná nepřiměřenost takto vyvozeného následku za takové porušení.

Chce-li zaměstnavatel sledovat e-mailovou komunikaci např. pomocí keyloggeru, musí o tom nyní především – a to je z českého hlediska ten nejdůležitější důsledek – zaměstnance předem informovat, a to detailně, nikoliv jen v obecné rovině.

Právě teď, kdy se téměř všichni čeští zaměstnavatelé intenzivně připravují – nebo by se alespoň měli připravovat – na začátek platnosti GDPR v květnu příštího roku, je sledování elektronické komunikace na pracovišti další bod, kde budou muset být možná dokonce ještě před tím provedeny změny a upraveny interní procesy, aby případné monitorování a sledování komunikace probíhalo zákonně.

Arthur Braun, Barbara Jahnová
advokáti, bpv Braun Partners