



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

PIĄTA SEKCJA

SPRAWA LIBERT przeciwko FRANCJI

(Skarga nr 588/13)

WYROK

STRASBOURG

22 lutego 2018 r.

OSTATECZNY

02/07/2018 r.

*Wyrok stał się ostateczny zgodnie z warunkami określonymi w art. 44 ust. 2
Konwencji. Wyrok może podlegać korekcie edycyjnej.*

W sprawie Libert przeciwko Francji,

Europejski Trybunał Praw Człowieka (Piąta Sekcja), zasiadając jako Izba składająca się z następujących sędziów:

Angelika Nußberger, *Przewodnicząca*,

Erik Møse,

André Potocki,

Jonko Grozew,

Síofra O'Leary,

Mārtiņš Mits,

Gabriele Kucsko-Stadlmayer, *Sędziowie*,

oraz Claudia Westerdiek, *Kanclerz Sekcji*,

Obradując na posiedzeniu zamkniętym w dniach 12 grudnia 2017 r. oraz 30 stycznia 2018 r.,

Wydaje następujący wyrok, który został przyjęty w ostatniej z wymienionych dat:

POSTĘPOWANIE

1. Sprawa wywodzi się ze skargi (nr 588/13) przeciwko Republice Francuskiej wniesionej do Trybunału na podstawie art. 34 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności („Konwencja”) przez obywatela francuskiego, pana Erica Liberta („skarżący”) z dnia 27 grudnia 2012 r.

2. Skarżący był reprezentowany przez pana Pascala Bibarda, adwokata praktykującego w Amiens. Francuski Rząd („Rząd”) reprezentowany był przez swojego pełnomocnika, pana François Alabrune, Dyrektora Departamentu Prawnego Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

3. Skarżący podniósł w szczególności zarzut naruszenia art. 8 Konwencji ze względu na to, iż podczas nieobecności skarżącego pracodawca otworzył pliki na twardym dysku jego komputera służbowego.

4. W dniu 30 marca 2015 r. skarga została zakomunikowana Rządowi.

5. W dniu 28 czerwca 2016 r. Izba postanowiła odroczyć rozpoznanie sprawy do czasu ogłoszenia decyzji lub wyroku Wielkiej Izby w sprawie *Bărbulescu przeciwko Rumunii* [WI]. Wyrok w sprawie *Bărbulescu przeciwko Rumunii* ([WI], nr 61496/08) wydano w dniu 5 września 2017 r.

FAKTY

I. OKOLICZNOŚCI SPRAWY

6. Skarżący urodził się w 1958 roku i mieszka w Louvencourt.

7. W 1976 r. został zatrudniony przez francuskie koleje państwowe (*Société nationale des chemins de fer* - „SNCF”), gdzie ostatnio pracował na stanowisku zastępcy dyrektora Regionalnego Biura Nadzoru w Amiens. Oświadczył, że w 2007 r. złożył do wyższej kadry kierowniczej skargę na zachowanie jednego ze swoich podwładnych, który - jak twierdził skarżący - zwracając się do jednego ze współpracowników, używał agresywnego języka. Pracownik, o którym mowa złożył następnie na skargę na skarżącego, w następstwie której postawiono mu zarzut składania fałszywych oskarżeń. Na podstawie tego zarzutu skarżący został zawieszony przez SNCF w pełnieniu obowiązków.

8. Gdy kilka miesięcy później postępowanie zostało umorzone, skarżący poinformował pracodawców o zamiarze powrotu na swoje stanowisko. W otrzymanej odpowiedzi zachęcano go do rozważenia przyjęcia innego stanowiska, lecz podtrzymał on swój pierwotny wniosek.

9. W dniu, w którym przywrócono go do pracy, tj. 17 marca 2008 r., skarżący stwierdził, że jego komputer służbowy został zajęty. Po wezwaniu przez przełożonych, w dniu 5 kwietnia 2008 r. został poinformowany, że dysk twardy komputera jego został poddany analizie i że znaleziono na nim „zaświadczenia o zmianie adresu wystawione dla osób trzecich opatrzone logo Służby Bezpieczeństwa Ogólnego w Lille”, a także dużą liczbę plików zawierających zdjęcia i filmy pornograficzne. Z wyroku Sądu Apelacyjnego w Amiens z dnia 15 grudnia 2010 r. (zob. par. 14-15 poniżej) wynika, że osoba, która zastąpiła skarżącego w okresie zawieszenia na stanowisku, znalazła w komputerze „dokumenty, które zwróciły jej uwagę” i powiadomiła o tym fakcie przełożonych w marcu 2007 r. i styczniu 2008 r.

10. W dniu 7 maja 2008 r. do skarżącego wysłano żądanie złożenia wyjaśnień na piśmie. Odpowiedział, że w 2006 r., po problemach z komputerem prywatnym, przeniósł zawartość jednego z nośników USB na komputer służbowy. Dodał, że pliki zawierające materiały pornograficzne otrzymał od nieznanego sobie osób za pośrednictwem Intranetu SNCF.

11. Skarżący został wezwany na rozprawę dyscyplinarną, która odbyła się w dniu 21 maja 2008 r. W dniu 9 czerwca 2008 r. został poinformowany przez „dyrektora kadr” centrali w Amiens, że złożono wniosek o zwolnienie go ze stanowiska i że zostanie wezwany do stawienia się przed komisją dyscyplinarną. Posiedzenie komisji odbyło się w dniu 15 lipca 2008 r.

12. W dniu 17 lipca 2008 r. dyrektor regionalny SNCF podjął decyzję o zwolnieniu skarżącego z pracy. Jego decyzja brzmiała następująco:

„ ... w wyniku analizy plików przechowywanych na dysku twardym komputera służbowego [skarżącego], wykorzystywanego do celów służbowych, wykryto:

i) zaświadczenie o zmianie miejsca zamieszkania, podpisane przez skarżącego, potwierdzające przeniesienie pani Catherine [T.] do Służby Bezpieczeństwa Ogólnego w Lille z dniem 1 listopada 2003 r.; oryginał zaświadczenia, przesłany do ICF Północ-Wschód, umożliwił skrócenie okresu na opuszczenie mieszkania;

ii) zaświadczenie o zmianie miejsca zamieszkania, opatrzone logo Ministerstwa Sprawiedliwości, z podpisem pana [S.-J.], naczelnika więzienia we Fresnes, poświadczające przeniesienie pana [P.] Frédéricica do więzienia w Strasburgu, z dniem 1 listopada 2006 r.;

iii) wersje robocze dokumentów na nazwisko Michela [V.], dyrektora SOCRIF, poświadczających jego sytuację finansową w relacji do tejże spółki;

iv) bardzo dużą liczbę plików zawierających obrazy i filmy pornograficzne (zoofilia i koprofilia).

Powyższe okoliczności faktyczne naruszają szczególny obowiązek wzorowego zachowania wynikający z obowiązków, które skarżący pełnił wcześniej w ramach Służby Bezpieczeństwa Ogólnego, a także następujące przepisy:

i) art. 5.2 RH 0006 dotyczący zasad postępowania funkcjonariuszy SNCF;

ii) ogólna baza danych bezpieczeństwa RG 0029 (polityka bezpieczeństwa systemów informatycznych - regulamin użytkownika);

iii) „Kodeks etyki zawodowej” RA 0024 - zasady postępowania, których należy przestrzegać w odniesieniu do systemu informatycznego spółki;

iv) art. 441-1 [francuskiego] Kodeksu karnego.”

13. W dniu 28 października 2008 r. skarżący wniósł skargę do Sądu Pracy w Amiens („*conseil des prud'hommes*”), wnosząc o orzeczenie, że został zwolniony bez uzasadnionej i poważnej przyczyny. W dniu 10 maja 2010 r. Sąd Pracy uznał, że decyzja o zwolnieniu skarżącego ze służby była uzasadniona i w konsekwencji oddalił jego żądania.

14. W dniu 15 października 2010 r. Sąd Apelacyjny w Amiens utrzymał w mocy treść tego wyroku. Sąd stwierdził w szczególności co następuje:

„... [Skarżący] oświadczył, że SNCF naruszyła jego życie prywatne, otwierając pod jego nieobecność pliki w jego komputerze oznaczone jako prywatne.

Zgodnie z przyjętą polityką dokumenty przechowywane przez pracowników w biurze spółki, z wyjątkiem tych określonych przez nich jako prywatne, uznawane są za dokumenty do użytku służbowego, co oznacza, że pracodawca może mieć do nich dostęp pod nieobecność pracownika.

Z raportu opracowanego przez SEF wynika, że zdjęcia i filmy pornograficzne znaleziono w pliku pod nazwą „zabawa”, przechowywanym na dysku twardym z oznaczeniem „D:/dane osobiste”.

Wyjaśnienie SNCF, że dysk „D” był domyślnie nazywany „D:/dane” i zazwyczaj wykorzystywany był przez pracowników w celu przechowywania dokumentów związanych z pracą, nie zostało zakwestionowane.

Pracownik nie może wykorzystywać całego dysku twardego, który ma służyć do przechowywania danych służbowych, do celów prywatnych. SNCF była zatem uprawniona do uznania, że opis „dane osobiste” na dysku twardym nie może skutecznie uniemożliwić jej dostępu. W każdym razie ogólne określenie „dane

osobiste” mogło odnosić się do plików służbowych przetwarzanych osobiście przez pracownika i w związku z tym nie oznaczało wyraźnie elementów związanych z jego życiem prywatnym. Tak przedstawiała się sytuacja w niniejszym przypadku, ponieważ analiza dysku twardego wykazała obecność licznych dokumentów o charakterze służbowym („zdjęcia pojazdów”, „zdjęcia z magazynu” ...).

Ponadto termin „zabawa” nie wskazuje jednoznacznie, że dany plik ma charakter prywatny. Pojęcie to może oznaczać wymianę wiadomości pomiędzy kolegami lub dokumenty służbowe przechowywane przez pracownika jako „wpadki”. Pracodawca słusznie zauważył również, że zgodnie z wymogami regulaminu użytkownika „informacje prywatne muszą być jako takie wyraźnie oznaczone (opcja „prywatne” w ustawieniach Outlook)”. Ten sam wymóg dotyczy nośników, na których informacje takie są zapisywane (folder „prywatny”). Sąd niższej instancji miał zatem rację, uznając, że pliki nie zostały zidentyfikowane jako prywatne.

Podobnie przedstawiała się kwestia plików zawierających zaskarżone zaświadczenia, zapisane pod nazwami „Fred [P.]”, „SOCRIF” i „Catherine”.

15. Sąd Apelacyjny stwierdził również, iż zwolnienie skarżącego ze stanowiska nie było nieproporcjonalne. Zauważył, że zarówno Kodeks etyki zawodowej, jak i regulacje wewnętrzne SNCF stanowiły, że pracownicy zobowiązani byli do korzystania z udostępnionych im komputerów wyłącznie do celów zawodowych, przy czym tolerowano sporadyczne użytkowanie prywatne. Sąd stwierdził, że skarżący dopuścił się „masowego naruszenia tych zasad, w tym nawet do wykorzystania swoich narzędzi pracy do sporządzenia sfałszowanego dokumentu”. Zdaniem sądu czyny te były szczególnie poważne, ponieważ od skarżącego jako funkcjonariusza odpowiedzialnego za ogólny nadzór należałoby oczekiwać wzorowego postępowania.

16. Skarżący wniósł odwołanie w kwestiach prawnych. Stwierdził w szczególności, iż doszło do naruszenia art. 8 Konwencji. Wydział Społeczny Sądu Kasacyjnego oddalił odwołanie wyrokiem z dnia 4 lipca 2012 r., wskazując, co następuje:

„ ... pliki stworzone przez pracownika przy pomocy urządzeń komputerowych dostarczonych mu przez pracodawcę w celach służbowych uważane są za pliki o charakterze służbowym, co oznacza, że pracodawca jest uprawniony do ich otwierania bez obecności pracownika, chyba że zostały one określone jako prywatne, przy czym opisanie dysku twardego nie może skutkować nadaniem statusu prywatności wszystkim danym zawartym na takim dysku. Sąd Apelacyjny, który stwierdził, że oznaczenie dysku twardego w komputerze pracownika jako „D:/ dane osobiste” nie może umożliwić mu korzystania z niego do celów czysto prywatnych oraz uniemożliwić dostępu pracodawcy, doszedł do uzasadnionego wniosku, że pracodawca może w sposób zgodny z prawem otworzyć pliki, które nie zostały określone jako „prywatne” zgodnie z zaleceniami regulaminu IT.

Sąd Apelacyjny, który ustalił, że w okresie czterech lat pracownik przechowywał na komputerze służbowym 1562 pliki pornograficzne o objętości 787 megabajtów oraz że używał komputera służbowego również w celu sporządzania sfałszowanych zaświadczeń, słusznie uznał, że takie niewłaściwe korzystanie z urządzeń biurowych z naruszeniem regulacji obowiązujących w SNCF stanowi naruszenie obowiązków umownych pracownika. ...”.

...

II. WŁAŚCIWE PRAWO KRAJOWE I PRAKTYKA

17. Przepisy art. L. 1121-1 i L. 1321-3 Kodeksu pracy brzmią następująco:

Art. L. 1121-1

„Nikt nie może ograniczać praw osób lub wolności indywidualnych i zbiorowych w sposób, który nie jest uzasadniony charakterem zadania do wykonania, ani proporcjonalny do zamierzonego celu.”

Art. L. 1321-3

Regulacje wewnętrzne nie mogą zawierać: ... 2. Postanowień ograniczających praw osób lub wolności indywidualnych i zbiorowych w sposób, który nie jest uzasadniony charakterem zadania do wykonania, ani proporcjonalny do zamierzonego celu”

18. W wyroku z dnia 2 października 2001 r. Wydział Społeczny Sądu Kasacyjnego orzekł, że pracownikom przysługuje, nawet w czasie pracy i w miejscu pracy, prawo do poszanowania prywatności, obejmujące w szczególności poufność komunikacji. W związku z tym Sąd uznał, że pracodawca nie może odczytywać prywatnych wiadomości wysłanych lub otrzymanych przez pracownika za pośrednictwem urządzeń komputerowych udostępnionych mu w celach służbowych, nawet jeżeli pracodawca zabronił korzystania z komputera do celów innych niż służbowe (*Biuletyn* 2001-V nr 291, s. 233). W wyroku z dnia 17 maja 2005 r. Sąd stwierdził, że „z wyjątkiem przypadku poważnego zagrożenia lub w wyjątkowych okolicznościach pracodawca [może] otworzyć pliki oznaczone przez pracownika jako prywatne i przechowywane na dysku twardym służbowego komputera jedynie w obecności pracownika lub po jego należytych wezwaniu (*Biuletyn* 2005-V nr 165, s. 143). W wyroku z dnia 18 października 2006 r. Sąd stwierdził dodatkowo, że jeżeli pracownik nie oznaczył folderów i plików stworzonych przez siebie z wykorzystaniem urządzeń komputerowych dostarczonych przez pracodawcę w celach służbowych jako prywatne, są one uznawane za dokumenty służbowe, co oznacza że pracodawca może mieć do nich dostęp pod nieobecność pracownika (*Biuletyn* 2006-V nr 308, s. 294).

III. REGULAMIN UŻYTKOWNIKA DOTYCZĄCY KORZYSTANIA Z SYSTEMU INFORMATYCZNEGO SNCF

19. Regulamin użytkownika dotyczący korzystania z systemu informatycznego SNCF zawiera następujące postanowienia:

„ ... Dostęp do zasobów

Zasoby udostępnione w ramach systemu informatycznego SNCF wykorzystywane są wyłącznie na potrzeby działalności zawodowej pracowników, zgodnie z ich zakresem obowiązków i w granicach powierzonych im zadań. Sporadyczne i uzasadnione korzystanie z systemu poczty elektronicznej i Internetu do celów prywatnych może być tolerowane w celu zaspokojenia potrzeb praktycznych lub rodzinnych, pod warunkiem że nie będzie wpływać na jakość świadczonych usług. Informacje prywatne muszą zostać wyraźnie oznaczone jako takie (przykładowo, opcja „prywatne” w ustawieniach Outlook). Ten sam wymóg dotyczy nośników, na których informacje takie są zapisywane (folder „prywatne”). Takie wykorzystanie dozwolone jest na zasadzie ściśle osobistej i nie może podlegać jakiegokolwiek przeniesieniu, nawet tymczasowo, na osobę trzecią bez powstania odpowiedzialności osoby zajmującej dane stanowisko. Uprawnienie może zostać unieważnione w dowolnym momencie i wygasa w przypadku czasowego lub ostatecznego zawieszenia działalności zawodowej, które je uzasadnia. ...”

PRAWO

I. ZARZUT NARUSZENIA ARTYKUŁU 8 KONWENCJI

20. Skarżący podniósł zarzut naruszenia jego prawa do poszanowania życia prywatnego na tej podstawie, że pracodawca pod jego nieobecność otworzył pliki prywatne przechowywane na twardym dysku komputera służbowego. Skarżący powołał się na przepis art. 8 Konwencji, który stanowi:

„1. Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia rodzinnego i prywatnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji.

2. Niedopuszczalna jest ingerencja władzy publicznej w korzystanie z tego prawa z wyjątkiem przypadków przewidzianych przez ustawę i koniecznych w demokratycznym społeczeństwie z uwagi na bezpieczeństwo państwowe, bezpieczeństwo publiczne lub dobrobyt gospodarczy kraju, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności osób.

A. Dopuszczalność skargi

21. Rząd oświadczył, iż art. 8 Konwencji nie ma zastosowania z tego względu, że w przedmiotowym czasie lub w momencie składania skargi nie można było traktować SNCF jako organu władzy publicznej w rozumieniu art. 8 ust. 2 oraz że nie doszło do ingerencji w korzystanie przez skarżącego z prawa do poszanowania jego życia prywatnego w rozumieniu tego przepisu.

22. Kwestia, czy doszło do „ingerencji władzy publicznej w korzystanie z tego prawa” w rozumieniu art. 8 ust. 2 różni się jednak od kwestii stosowania tego przepisu, ponieważ dotyczy meritum sprawy; Trybunał

przenalizuje ją zatem w ramach rozpoznawania meritum (zob. par. 37-41 poniżej).

23. Ustaliwszy powyższe, Trybunał uważa jednak za istotne zbadanie zastosowania w niniejszej sprawie art. 8. W związku z tym Trybunał zauważa, że miał już wcześniej możliwość orzekania, czy rozmowy telefoniczne prowadzone w miejscu pracy w celach pozasłużbowych mogą wchodzić w zakres pojęć „życia prywatnego” i „korespondencji” w rozumieniu art. 8 ust. 1 Konwencji (zob. *Halford przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, 25 czerwca 1997 r., §§ 44-46, *Reports of Judgments and Decisions* 1997-III; zob. również *Amann przeciwko Szwajcarii* [WI], nr 27798/95, § 44, ETPCz 2000-II). W sprawie *Halford* Trybunał wskazał, że skarżąca mogła mieć uzasadnione oczekiwania co do prywatności w odniesieniu do takich połączeń, które to oczekiwania wzmocnił fakt, iż jako zastępca komendanta głównego miała prawo jako jedyna korzystać ze swego biura, w którym znajdowały się dwa telefony, a jeden z nich został przeznaczony specjalnie do jej prywatnego użytku. Ponadto, w odpowiedzi na przesłaną notatkę uzyskała zapewnienie, że może korzystać z telefonów znajdujących się w biurze w celach związanych ze sprawą o dyskryminację ze względu na płeć.

24. Wiadomości poczty elektronicznej wysyłane z miejsca pracy, informacje pochodzące z monitoringu prywatnego korzystania z Internetu w miejscu pracy (zob. *Copland przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, nr 62617/00, § 41, ETPCz 2007-I) oraz dane elektroniczne obejmujące wiadomości e-mail lub zapisy komputerowe, również mogą podlegać ochronie na podstawie art. 8 (zob. *mutatis mutandis, Vinci Construction i GTM Génie Civil et Services przeciwko Francji*, nr 63629/10 i 60567/10, §§ 69-70, 2 kwietnia 2015 r.; okoliczności przywołanej sprawy były jednak inne niż w niniejszej sprawie, ponieważ dotyczyła ona przedsiębiorstw podnoszących zarzuty dotyczące, zasadniczo, wyszukiwania i przejmowania danych elektronicznych obejmujących zapisy komputerowe i wiadomości elektroniczne od pewnej liczby ich pracowników, zawierających między innymi wiadomości objęte tajemnicą adwokacką).

25. Trybunał może zatem przyjąć, że w pewnych okolicznościach dane o charakterze niesłużbowym, na przykład dane wyraźnie określone jako prywatne i przechowywane przez pracownika na komputerze dostarczonym mu przez pracodawcę do użytku służbowego, mogą być uważane za odnoszące się do jego „życia prywatnego”. W niniejszej sprawie, jak stwierdzono w wyroku Sądu Apelacyjnego w Amiens z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie skarżącego, SNCF tolerowała sporadyczne korzystanie przez pracowników z urządzeń komputerowych w celach prywatnych, przy czym określała zasady, jakich należało w tym względzie przestrzegać (zob. *mutatis mutandis, Bărbulescu*, cyt. powyżej, par. 80).

26. W związku z powyższym Trybunał stwierdza, iż niniejsza skarga nie jest oczywiście bezzasadna w rozumieniu art. 35 ust. 3 (a) Konwencji oraz

nie jest niedopuszczalna z jakichkolwiek innych przyczyn. Uznaje zatem skargę za dopuszczalną.

B. Meritum skargi

1. Oświadczenia stron

a) Skarżący

27. W odniesieniu do kwestii, czy doszło do „ingerencji władzy publicznej” w rozumieniu art. 8 ust. 2 Konwencji, skarżący oświadczył na wstępie, że SNCF to grupa złożona z trzech podmiotów publicznych o charakterze przemysłowo-handlowym („*établissement public a caractère industriel et commercial*” - „EPIC”). Zauważył, że już samo określenie „podmiot publiczny” wskazywało, że jest to organ władz publicznych oraz dodał, że trzy EPIC, o których mowa, stanowią w całości własność państwa, że najwyżsi rangą funkcjonariusze SNCF zostali powołani bezpośrednio przez Rząd oraz że SNCF podlega nadzorowi państwa za pośrednictwem Generalnej Dyrekcji ds. Infrastruktury, Transportu i Gospodarki Morskiej Ministerstwa Ekologii, Zrównoważonego Rozwoju i Energii.

28. Skarżący przyznał, że używał komputera służbowego do celów prywatnych, ale zaprzeczył, jakoby spersonalizował całą zawartość dysku twardego, twierdząc, że tylko część zawartości oznaczył jako „D:/dane osobiste”. Dodał, że objętość dokumentów, o których mowa nie udowodniała domniemania, że były one związane z pracą, ponieważ zadbał o to, aby podzielić obszar dysku twardego na dwie części, z których tylko jedna została oznaczona jako „D:/dane osobiste”. Zwrócił uwagę, że jego pracodawca sprawdził zawartość pliku pod nazwą „zabawa”, podczas gdy nie było wątpliwości, że termin ten oznacza treści nieprofesjonalne.

29. Skarżący oświadczył następnie, że ingerencja, której dotyczy skarga, nie była przewidziana przez ustawę, zauważając między innymi, że przepisy art. L. 1121-1 i L. 1321-3 Kodeksu pracy, do którego odwołuje się Rząd, ograniczały się do ogólnego wskazania, że taki środek jest możliwy, jeżeli jest uzasadniony charakterem zadania do wykonania i proporcjonalny do zamierzonego celu.

30. Skarżący twierdził ponadto, że środek, którego dotyczy skarga, nie został zastosowany dla osiągnięcia celu zgodnego z prawem. Jego zdaniem konieczność umożliwienia pracodawcy monitorowania wykonywania pracy pracowników i upewnienia się, że przestrzegają oni przepisów, była w jego przypadku bez znaczenia, ponieważ jego komputer został zajęty, a zawartość przeszukana w czasie, gdy był on nieobecny przez ponad rok i dlatego komputer nie był przez długi czas używany. Jego pracodawca nie mógł również powoływać się na konieczność zapobiegania przestępczości, ponieważ posiadanie obrazów o charakterze erotycznym, pornograficznym lub humorystycznym nie było sprzeczne z prawem francuskim. Podkreślił

ponadto, że takie podstawy zakładały wcześniejsze istnienie podejrzenia, podczas gdy pracodawca nie mógł przed otwarciem przedmiotowych dokumentów posiadać wiedzy o ich treści. [Skarżący] zakwestionował twierdzenie Rządu, że pracodawca został powiadomiony o istnieniu plików przez pracownika, który go zastępował, ponieważ pracownik ten nie korzystał z jego komputera, lecz z innych urządzeń komputerowych. Podniósł zarzut, iż pracodawca w rzeczywistości szukał pretekstu, aby niskim kosztem pozbyć się pracownika kadry kierowniczej o bardzo długim stażu.

31. Skarżący stwierdził, iż doszło do istotnego naruszenia jego prawa do poszanowania życia prywatnego. Jego zdaniem naruszenie to nie mogłoby zostać uznane za proporcjonalne, gdyby pracownikowi przysługiwały gwarancje materialne i formalne. Francuskie prawo pozytywne nie zapewniło takich gwarancji.

b) Rząd

32. Rząd stwierdził, że nie doszło do „ingerencji” - w rozumieniu art. 8 ust. 2 Konwencji - w prawo skarżącego do poszanowania jego życia prywatnego, ponieważ nie oznaczył on właściwe plików otwartych przez przełożonych jako prywatne. Rząd dodał, że nawet gdyby doszło do ingerencji, nie zostałaby ona dokonana przez „organ władzy publicznej” w rozumieniu tego postanowienia, ponieważ SNCF ma status EPIC, tzn. jej pracownicy podlegają przepisom prawa prywatnego, co oznacza, że decyzje pozaregulacyjne podejmowane w sprawach ich dotyczących są czynnościami podlegającymi prawu prywatnemu, a spory między pracodawcą a pracownikiem podlegają jurysdykcji sądów powszechnych.

33. Alternatywnie, Rząd oświadczył, że ingerencja była przewidziana przez ustawę (art. L. 1121-1 i L. 1321-3 Kodeksu pracy wraz z orzecznictwem Sądu Kasacyjnego), dążyła do realizacji słusznego celu i była konieczna w demokratycznym społeczeństwie.

34. W odniesieniu do realizowanych celów Rząd stwierdził po pierwsze, że przedmiotowa ingerencja miała na celu zagwarantowanie ochrony „praw i wolności innych”, tj. [praw i wolności] pracodawcy, który powinien mieć możliwość monitorowania wykonywania pracy przez pracowników, upewnienia się, czy przestrzegają oni obowiązujących przepisów, ochrony systemów elektronicznych przedsiębiorstwa oraz zapobiegania ryzyku związanemu z nieuprawnionym korzystaniem z komputerów służbowych. Po drugie, Rząd powołał się na „zapobieganie przestępstwom”, wskazując w tym względzie, że skarżący został zawieszony w pełnieniu obowiązków na początku 2007 r. w związku z postawionym mu zarzutem karnym i że pracodawca przeprowadził dokładniejsze dochodzenie po wykryciu podejrzaných dokumentów na komputerze skarżącego przez pracownika, który tymczasowo go zastąpił.

35. Rząd wskazał następnie, że Trybunał orzekł w sprawie *Copland* (cyt. powyżej), iż nie wyklucza, że w pewnych sytuacjach - ze względu na realizację słusznego celu - kontrola korzystania przez pracownika z telefonu, poczty elektronicznej lub Internetu w miejscu pracy może zostać uznana za „konieczną w demokratycznym społeczeństwie”. Rząd wskazał na margines oceny, jaki przysługuje państwom w dziedzinie stosunków pracy, gdzie należy rozważyć dwa konkurujące ze sobą interesy prywatne, oraz na ochronę zapewnianą przez francuskie prawo pozytywne, zgodnie z którym pracodawca nie może pod nieobecność danego pracownika kontrolować i otwierać plików akt i folderów oznaczonych jako osobiste. Jednakże, jak oświadczył Rząd, zgodnie z umową o pracę i wynikającym z niej stosunkiem podporządkowania, pracodawcy mają prawo oczekiwać od pracowników wykonywania powierzonych im zadań. Rząd wskazał, że Sąd Kasacyjny orzekał w szczególności, że pracodawcy mogą stwierdzić naruszenie zobowiązań umownych przez pracowników na skutek niewłaściwego korzystania z urządzeń komputerowych do celów prywatnych (wyrok Wydziału Społecznego Sądu Kasacyjnego z dnia 16 maja 2007 r., nr 05-46.455) lub w celach nieobyczajnych, które mogą zaszkodzić interesom przedsiębiorstwa (wyrok Wydziału Społecznego Sądu Kasacyjnego z dnia 2 czerwca 2004 r., nr 03-45.269). Zgodnie z oświadczeniami Rządu, ze względu na fakt, iż skarżący pracował w departamencie odpowiedzialnym za bezpieczeństwo kolei, jego pracodawca musiał mieć dostęp do dokumentów służbowych zapisanych na jego komputerze służbowym. Zważywszy, że skarżący umieścił cały dysk twardy w pliku oznaczonym jako „dane osobiste”, pracodawca nie miał innego wyjścia, jak tylko uzyskać dostęp do tych plików. SNCF miała obowiązek przeprowadzenia dochodzenia, ponieważ została poinformowana przez pracownika zastępującego skarżącego o istnieniu „odnośnych plików” na twardym dysku jego komputera.

36. Rząd zauważył, że zgodnie z Kodeksem etyki zawodowej i regulacjami wewnętrznymi SNCF pracownicy zobowiązani byli korzystać z urządzeń komputerowych spółki wyłącznie do celów służbowych, a ich wykorzystanie do celów prywatnych było dozwolone jedynie na zasadzie wyjątku, okazjonalnie i w sposób uzasadniony oraz w kontekście życia codziennego i rodzinnego; każde wykorzystanie skutkujące znacznym wykorzystaniem pamięci oraz każdy dostęp do stron, których zawartość narusza porządek publiczny, godność osób lub dobre obyczaje było zakazane. Rząd stwierdził, że skarżący nie mógł nie wiedzieć, że przechowywanie 1562 plików pornograficznych, zajmujących na dysku twardym, w okresie czterech lat, przestrzeń 787 megabajtów mogło stanowić naruszenie zasad regulaminu użytkownika, Kodeksu etyki zawodowej i regulacji wewnętrznych SNCF. Dodając, że obecność tych plików „mogła spowodować problemy po stronie pracodawcy, który mógł

następnie zostać pozwany pod zarzutem biernego współdziałania”, Rząd stwierdził, że zaskarżony środek był w pełni uzasadniony i proporcjonalny.

2. Ocena Trybunału

(a) Czy doszło do „ingerencji władzy publicznej” oraz czy niniejsza sprawa dotyczy obowiązku pozytywnego czy negatywnego

37. Stwierdzenie Rządu, iż nie doszło do „ingerencji” w prawo do poszanowania życia prywatnego skarżącego, ponieważ nie oznaczył on właściwie plików otwartych przez przełożonych jako prywatne, nie przekonuje Trybunału. Zauważa, że Rząd nie zaprzeczył, iż pliki skarżącego zapisane na jego komputerze służbowym zostały otwarte bez jego wiedzy i pod jego nieobecność. Uwzględniając szczególne okoliczności niniejszej sprawy, Trybunał jest gotów przyznać, że doszło do ingerencji w prawo skarżącego do poszanowania życia prywatnego.

38. Ponadto Trybunał nie uznaje za przekonujący argumentu Rządu, jakoby SNCF nie była podmiotem władzy publicznej w rozumieniu art. 8 ust. 1 Konwencji. Prawdą jest - jak zauważył Rząd - że SNCF prowadzi działalność „przemysłowo-handlową”, jej pracownicy podlegają prawu prywatnemu, decyzje pozaregulacyjne podejmowane w odniesieniu do pracowników, podlegają prawu prywatnemu, a spory pracownicze, których jest stroną, są rozpatrywane przez sądy powszechne. Jest to jednakże podmiot prawa publicznego („podmiot publiczny o charakterze przemysłowo-handlowym”), podlegający nadzorowi państwa, zarządzany przez dyrektorów mianowanych przez państwo, który świadczy usługi publiczne, posiada monopol i korzysta z dorozumianych gwarancji państwa. W świetle orzecznictwa Trybunału w kwestii pojęcia „władzy publicznej” (zob. w szczególności *Kotow przeciwko Rosji* [WI], nr 54522/00, § 92-107, 3 kwietnia 2012 r.; *Lisejcewa i Masłow przeciwko Rosji*, nr 39483/05 id 40527/10, § 183-192, 9 października 2014 r. oraz *Samsonow przeciwko Rosji* ((dec.) nr 2880/10, §§ 63-66, 16 września 2014 r.), elementy te uzasadniają stwierdzenie, iż SNCF jest podmiotem władzy publicznej dla celów art. 8 Konwencji.

39. Niniejszą sprawę należy również porównać ze sprawami *RENFE przeciwko Hiszpanii* (dec.) nr 35216/97, 8 września 1997 r.) i *Copland* (cyt. powyżej, §§ 43-44). W pierwszej z wymienionych spraw Europejska Komisja Praw Człowieka uznała, że hiszpańska państwowa spółka kolejowa jest „organizacją rządową”, ponieważ ponosi odpowiedzialność wobec rządu oraz ma pozycję monopolisty (uwzględniając różnice pomiędzy pojęciami „organizacji rządowej” i „władzy publicznej”, w dwóch przytoczonych sprawach Trybunał zastosował zbliżony model analizy; zob. przykładowo *Kotow*, cyt. powyżej, § 95). W tej sprawie Trybunał orzekł, że środek zastosowany przez pracodawcę państwowego przeciwko jednemu z jego pracowników może stanowić ingerencję władzy publicznej w prawo do

poszanowania życia prywatnego i rodzinnego pracownika (sprawa dotyczyła monitorowania korespondencji pracownika szkoły wyższej o statusie instytucji publicznej przez władze tejże).

40. Niniejsza sprawa różni się zatem od przywołanej powyżej sprawy *Bărbulescu* (§§ 108-11), w której prawo do poszanowania życia prywatnego i prywatnej korespondencji zostało naruszone przez pracodawcę z sektora ściśle prywatnego.

41. Ponieważ ingerencja została dokonana przez organ władzy publicznej, skargi nie należy analizować z punktu widzenia pozytywnych obowiązków państwa, jak w sprawie *Bărbulescu*, cyt. powyżej, lecz obowiązków negatywnych.

42. Ingerencja taka stanowi naruszenie art. 8 Konwencji, chyba że jest „przewidziana przez ustawę”, służy realizacji jednego lub więcej słusznym celów, o których mowa w ust. 2 tego artykułu oraz jest „konieczna w demokratycznym społeczeństwie” dla potrzeb osiągnięcia takiego celu lub celów.

b) Ingerencja przewidziana przez ustawę

43. Trybunał zauważył, że z utrwalonego orzecznictwa wynika, że termin „przewidziana przez ustawę” oznacza - co wynika z przedmiotu i celu art. 8 - że w prawie krajowym musi istnieć środek ochrony prawnej przed arbitralną ingerencją władz publicznych w prawa zagwarantowane przepisem art. 8 ust. 1. Określenie to nie tylko wymaga zgodności z prawem krajowym, lecz odnosi się również do jakości takiego prawa, wymagając jego zgodności z zasadą rządów prawa. Aby spełnić wymóg przewidywalności, prawo musi być wystarczająco jasno sformułowane, aby odpowiednio wskazywać jednostkom okoliczności i warunki, w jakich władze uprawnione są do zastosowania określonych środków (zob. przykładowo *Copland*, cyt. powyżej, §§ 45-46).

44. Rząd powołał się na przepisy art. L. 1121-1 i L. 1321-3 Kodeksu pracy, które wskazują jedynie w sposób ogólny, że w ramach przedsiębiorstwa nikt nie może ograniczać praw osób lub wolności indywidualnych i zbiorowych w sposób, który nie jest uzasadniony charakterem zadania do wykonania, ani proporcjonalny do zamierzonego celu, oraz że wewnętrzne przepisy ustanowione przez pracodawcę nie mogą zawierać przepisów ograniczających praw osób lub wolności indywidualnych i zbiorowych w sposób, który nie jest uzasadniony charakterem zadania do wykonania, ani proporcjonalny do zamierzonego celu (zob. par. 17 powyżej). Trybunał zauważa, jednakże, iż Sąd Kasacyjny - rozpoznając skargę w świetle art. 8 - orzekł w przedmiotowym czasie, „z wyjątkiem przypadku poważnego zagrożenia lub w wyjątkowych okolicznościach pracodawca może otworzyć pliki oznaczone przez pracownika jako prywatne i przechowywane na dysku twardym służbowego komputera jedynie w obecności pracownika lub po jego należytych

wezwanie. Sąd dodał, że jeżeli pracownik nie oznaczył folderów i plików stworzonych przez siebie z wykorzystaniem komputera dostarczonego przez pracodawcę w celach służbowych jako osobiste, są one uznawane za dokumenty służbowe, co oznacza że pracodawca może mieć do nich dostęp pod nieobecność pracownika (zob. par. 18 powyżej). Trybunał stwierdza, że zgodnie z obowiązującym ówczesnie prawem pozytywnym, pracodawca miał prawo - z zastrzeżeniem takich ograniczeń - otwierać pliki przechowywane na komputerze służbowym pracownika. Uznaje zatem, że ingerencja, będąca przedmiotem skargi skarżącego, miała podstawę prawną i że prawo pozytywne zawierało odpowiednie przepisy określające okoliczności i warunki, w których odnośny środek można było uznać za „przewidziany przez ustawę”.

c) Słuszny cel

45. O ile ingerencja w pliki przechowywane na komputerze pracownika może mieć uzasadniony cel „zapobiegania przestępstwom”, Trybunał nie może zgodzić się z twierdzeniem Rządu, iż tak było w niniejszej sprawie. Trybunał zauważa, że Rząd wskazał w tym względzie, iż skarżący został zawieszony w pełnieniu obowiązków na początku 2007 r. w związku z postawionym mu zarzutem karnym i że SNCF przeprowadziła dochodzenie po wykryciu podejrzanych dokumentów na komputerze skarżącego przez pracownika, który tymczasowo go zastąpił. Trybunał stwierdza jednakże, iż otwarcia odnośnych plików nie dokonano w ramach postępowania karnego wszczętego przeciwko skarżącemu i że ani decyzje krajowe, ani inne dokumenty w sprawie nie wykazały, jakoby na jakimkolwiek etapie postępowania krajowego uznano, że zawartość tych plików może stanowić przestępstwo.

46. Trybunał zgadza się jednak z oświadczeniem Rządu, że ingerencja miała na celu ochronę „praw innych osób”, czyli - w niniejszej sprawie - pracodawcy, który zgodnie z prawem może wymagać, by pracownicy korzystali z udostępnionych im urządzeń komputerowych w celu wykonywania obowiązków zgodnie z ich zobowiązaniami umownymi i obowiązującymi przepisami. W tym względzie Trybunał przypomina uwagę poczynioną w sprawie *Bărbulescu*, cyt. powyżej (§ 127), że w uzasadnionym interesie pracodawcy leży zapewnienie sprawnego funkcjonowania spółki oraz że można tego dokonać poprzez ustanowienie mechanizmów kontroli, czy pracownicy wykonują swoje obowiązki zawodowe w sposób właściwy i z należyłą starannością.

(iii) Konieczna w demokratycznym społeczeństwie

47. Pojęcie konieczności oznacza, że ingerencja odpowiada pilnej potrzebie społecznej, a w szczególności, że jest proporcjonalna do realizowanego słusznego celu. O ile orzekając o „konieczności” ingerencji „w demokratycznym społeczeństwie”, Trybunał musi uwzględnić margines

oceny przyznany Umawiającym się Państwom, nie ogranicza się jednak do ustalenia, czy pozwane państwo skorzystało z takiego marginesu uznania w sposób zasadny, ostrożny i w dobrej wierze. W ramach swoich kompetencji nadzorczych Trybunał powinien analizować zaskarżone decyzje w świetle całości sprawy i stwierdzać, czy powody przedstawione jako uzasadnienie danej ingerencji są właściwe i wystarczające. Musi również zbadać, czy prawo i praktyka krajowa zapewniały odpowiednie i skuteczne zabezpieczenia przed nadużyciami i arbitralnością. W tym celu odwołuje się, *mutatis mutandis*, do niedawno wydanego wyroku w sprawie *Bărbulescu* (cyt. powyżej, §§ 120-21), w której uznał, że w kontekście zastosowania art. 8 w odniesieniu do relacji pomiędzy pracodawcami prywatnymi a ich pracownikami, sądy krajowe mają obowiązek zapewnić, aby wprowadzeniu przez pracodawcę środków monitorowania korespondencji i innej komunikacji, niezależnie od zakresu i czasu trwania takich środków, towarzyszyły odpowiednie i wystarczające zabezpieczenia przed nadużyciami. W tym kontekście Trybunał podkreślił, iż proporcjonalność i gwarancje proceduralne chroniące przed arbitralnością mają znaczenie zasadnicze.

48. Podkreśliwszy powyższe, Trybunał zauważa, że francuskie prawo pozytywne zawiera postanowienia o ochronie życia prywatnego. Zasadniczo pracodawca ma prawo do otwierania wszelkich plików służbowych przechowywanych na dyskach twardych komputerów udostępnianych pracownikom do celów służbowych, nie może jednak potajemnie otwierać plików zidentyfikowanych jako osobiste „z wyłączeniem przypadków poważnego zagrożenia lub w wyjątkowych okolicznościach”. Pracodawca może otwierać takie pliki jedynie w obecności pracownika lub po jego należytych wezwaniu.

49. Trybunał zauważa, że w niniejszej sprawie sądy krajowe zastosowały tę zasadę. Zarówno Sąd Apelacyjny w Amiens (zob. par. 14 powyżej), jak i Sąd Kasacyjny (zob. par. 16 powyżej) wskazały na nią jednoznacznie, w szczególności Sąd Kasacyjny stwierdził, że „pliki stworzone przez pracownika przy pomocy urządzeń komputerowych dostarczonych mu przez pracodawcę w celach służbowych są uważane za pliki o charakterze służbowym, co oznacza, że pracodawca jest uprawniony do ich otwierania bez obecności pracownika, chyba że zostały one określone jako prywatne”.

50. Odnosząc się do twierdzenia skarżącego, że nastąpiło naruszenie jego prawa do poszanowania życia prywatnego, [Sąd Apelacyjny] stwierdził, że w okolicznościach niniejszej sprawy zasada ta nie stała na przeszkodzie otwarciu przedmiotowych plików przez pracodawcę, ponieważ nie zostały one należycie zidentyfikowane jako prywatne.

51. Na wstępie Trybunał przypomina, że rozwiązanie problemów związanych z interpretacją ustawodawstwa krajowego należy przede wszystkim do władz krajowych, a zwłaszcza sądów; z wyłączeniem

przypadków interpretacji arbitralnej lub oczywiście nieracjonalnej (zob. przykładowo *Anheuser-Busch Inc. przeciwko Portugalii* [WI], nr 73049/01, § 86, ETPCz 2007-I), zaś rola Trybunału ogranicza się do ustalenia, czy skutki takiej interpretacji są zgodne z Konwencją (zob. przykładowo *Waite i Kennedy przeciwko Niemcom* [WI], nr 26083/94, § 54, ETPCz 1999-I i *Rohlena przeciwko Republice Czeskiej* [WI], nr 59552/08, § 51, ETPCz 2015 r.). Zauważa następnie, że dochodząc do przedstawionego powyżej wniosku, Sąd Apelacyjny w Amiens (zob. par. 14-15 powyżej) oparł się na ustaleniu, że odnośne fotografie i filmy pornograficzne przechowywane były w pliku oznaczonym jako „zabawa” zapisanym na dysku twardym nazwanym „D:/dane osobiste” oraz na wyjaśnieniu SNCF, że „domyślna nazwa dysku „D” brzmiała „D:/dane” i że był on tradycyjnie wykorzystywany przez pracowników do przechowywania dokumentów służbowych”. Następnie [Sąd] uznał, że pracownik nie może „wykorzystywać całego dysku twardego przeznaczonego do zapisu danych służbowych do użytku prywatnego oraz że „w każdym razie ogólne określenie „dane osobiste” mogło odnosić się do plików służbowych przetwarzanych osobiście przez pracownika i w związku z tym nie oznaczało wyraźnie elementów związanych z jego życiem prywatnym”. Ścisłej rzecz biorąc, Sąd Apelacyjny stwierdził, że termin „zabawa” nie nadaje plikom charakteru jednoznacznie prywatnego, ponieważ może odnosić się do wymiany wiadomości pomiędzy kolegami lub do dokumentów służbowych przechowywanych przez pracownika jako „wpadki”. Ponadto Sąd Apelacyjny przyjął twierdzenie SNCF, że „zgodnie z wymogami regulaminu użytkownika informacje prywatne muszą być jako takie wyraźnie oznaczone (opcja „prywatne” w ustawieniach Outlook)”. Ten sam wymóg dotyczy nośników, na których informacje takie są zapisywane (folder „prywatny”)”. Sąd Apelacyjny uznał również, że środek zastosowany wobec skarżącego - zwolnienie z pracy - nie był nieproporcjonalny, zważywszy że skarżący dopuścił się „masowego naruszenia” Kodeksu etyki zawodowej i regulacji wewnętrznych SNCF, zgodnie z którymi pracownicy zobowiązani byli do korzystania z udostępnionych im urządzeń komputerowych wyłącznie do celów służbowych, przy czym tolerowane było sporadyczne wykorzystanie do celów prywatnych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego czyny skarżącego były szczególnie poważne, ponieważ od skarżącego jako funkcjonariusza odpowiedzialnego za ogólny nadzór należałoby oczekiwać wzorowego postępowania.

52. Trybunał zauważa, że w ten sposób sądy krajowe prawidłowo oceniły zarzut skarżącego dotyczący naruszenia jego prawa do poszanowania życia prywatnego oraz uznaje, że ich decyzje zostały oparte na właściwych i wystarczających podstawach. Wprawdzie używając słowa „osobisty”, a nie „prywatny”, skarżący użył tego samego słowa, które znalazło się w orzecznictwie Sądu Kasacyjnego, zgodnie z którym

pracodawca nie może, co do zasady, otworzyć plików określonych przez pracownika jako „prywatne” (zob. par. 18 powyżej). Jednakże w odniesieniu do zadania Trybunału polegającego na ocenie zgodności zaskarżonych środków z art. 8 Konwencji, nie jest to wystarczające do zakwestionowania znaczenia lub odpowiedniości podstaw, na których sądy krajowe oparły swoje decyzje, biorąc pod uwagę fakt, że regulamin użytkownika dotyczący korzystania z systemu informatycznego SNCF wyraźnie stanowi, że „dane prywatne muszą być jako takie wyraźnie oznaczone (przykładowo, opcja „prywatne” w ustawieniach Outlook) [oraz że] ten sam wymóg dotyczy nośników, na których informacje takie są zapisywane (folder „prywatny”)”. Trybunał przyznaje również, że po stwierdzeniu, że skarżący wykorzystał znaczną ilość miejsca w pamięci na swoim komputerze służbowym do przechowywania przedmiotowych plików (1562 pliki o pojemności 787 megabajtów), SNCF i sądy krajowe uznały dokładne zbadanie tego przypadku za konieczne.

53. W rezultacie Trybunał zauważa, że jest zobowiązany do rozważenia zaskarżonych decyzji w świetle całości sprawy oraz jest zdania, że władze krajowe nie przekroczyły swojego marginesu oceny i że w związku z tym nie doszło do naruszenia art. 8 Konwencji.

II. DOMNIEMANE NARUSZENIE ARTYKUŁU 6 UST. 1 KONWENCJI

54. Skarżący stwierdził, że w świetle istniejącego w przedmiotowym czasie orzecznictwa Sądu Kasacyjnego nie mógł oczekiwać, że w jego sprawie Sąd ten uzna otwarcie plików przez pracodawcę za zgodne z przysługującym mu prawem do poszanowania życia prywatnego. Jego zdaniem, przekształcając zachowanie dotychczas zgodne z prawem w zachowanie niezgodne z prawem, Sąd ten dokonał „ograniczenia” swego utrwalonego orzecznictwa i, stosując je z mocą wsteczną, „podważył pewność prawną i oczekiwania pozwanych”. Podkreślił również, że fakt, iż były dyrektor departamentu prawnego SNCF pełnił od 2000 r. funkcję rzecznika generalnego Sądu Kasacyjnego, poddaje w wątpliwość bezstronność tego Sądu. Skarżący odniósł się do art. 6 ust. 1 Konwencji, który stanowi:

„Każdy ma prawo do sprawiedliwego ... rozpatrzenia jego sprawy ... przez ... sąd ... przy rozstrzygnięciu o jego prawach i obowiązkach o charakterze cywilnym ...”

55. Jak Trybunał zauważył już wcześniej (zob. par. 44 powyżej), Sąd Kasacyjny - rozpatrując skargę w kontekście art. 8 - orzekł przed zaistnieniem okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, że z wyjątkiem przypadku poważnego zagrożenia lub w wyjątkowych okolicznościach pracodawca może otworzyć pliki oznaczone przez pracownika jako prywatne i przechowywane na dysku twardym służbowego komputera jedynie w obecności pracownika lub po jego należytych wezwaniu. Sąd

[Kasacyjny] dodał jednakże, iż w przypadku nieoznaczenia przez pracownika jako prywatne plików i folderów utworzonych z wykorzystaniem urządzeń komputerowych dostarczonych przez pracodawcę w celach służbowych, uznawane są one za dokumenty służbowe, co oznacza, że pracodawca może mieć do nich dostęp pod nieobecność pracownika (zob. par. 18 powyżej). W związku z tym, zgodnie z obowiązującym w danym czasie prawem pozytywnym, pracodawca miał prawo - z zastrzeżeniem takich ograniczeń - otwierać pliki przechowywane na komputerze służbowym pracownika. Trybunał zauważył ponadto, że zarzut bezstronności Sądu Kasacyjnego ze względu na okoliczność, iż były dyrektor departamentu prawnego SNCF był w przedmiotowym czasie rzecznikiem generalnym Sądu, nie został uzasadniony, ponieważ skarżący nie twierdził nawet, że rzecznik generalny zasiadał w składzie sędziowskim rozpatrującym jego skargę kasacyjną.

56. W konsekwencji Trybunał stwierdza, że ta część skargi jest oczywiście bezzasadna i z tego względu uznaje ją za niedopuszczalną oraz odrzuca zgodnie z art. 35 ust. 3 i 4 Konwencji.

Z TYCH PRZYCZYŃ TRYBUNAŁ

1. *Uznaje*, jednogłośnie, skargę dotyczącą art. 8 za dopuszczalną, natomiast pozostałą część skargi za niedopuszczalną;
2. *Uznaje*, stosunkiem sześciu głosów do jednego, że nie doszło do naruszenia art. 8 Konwencji;

Sporządzono w języku francuskim i obwieszczono pisemnie dnia 22 lutego 2018 r, zgodnie z art. 77 ust. 2 i 3 Regulaminu Trybunału.

Claudia Westerdiek
Kancelarz

Angelika Nußberger
Przewodniczący