

EIROPAS CILVĒKTIESĪBU TIESA

LIELĀ PALĀTA

**LIETA “BERBULESKU [*BĂRBULESCU*] pret RUMĀNIJU”**

*(Pieteikums Nr. 61496/08)*

SPRIEDUMS

STRASBŪRA

2017. gada 5. septembrī

*Spriedums ir galīgs, bet tajā var tikt veikti redakcionāli labojumi.*



EIROPAS PADOME

**Lietā “Berbulesku pret Rumāniju”**

Eiropas Cilvēktiesību tiesa, sanākusi kā Lielā palāta šādā sastāvā:

*priekšsēdētājs* Gvido Raimondi [*Guido Raimondi*],

*tiesneši* Angelika Nusbergere [*Angelika Nußberger*],

Mirjana Lazarova Trajkovska [*Mirjana Lazarova Trajkovska*],

*ad hoc* *tiesnesis* Luiss Lopess Gerra [*Luis López Guerra*],

*tiesneši* Ledi Bjanku [*Ledi Bianku*],

Išila Karakaša [*Işıl Karakaş*],

Nebojša Vučiničs [*Nebojša Vučinić*],

Andrē Potokī [*André Potocki*],

Pols Lemens [*Paul Lemmens*],

Dmitrijs Dedovs [*Dmitry Dedov*],

Jons Fridriks Kelbro [*Jon Fridrik Kjølbro*],

Mārtiņš Mits,

Armens Harutjunjans [*Armen Harutyunyan*],

Stefānija Muru-Vikstrema [*Stéphanie Mourou-Vikström*],

Žordžs Ravarani [*Georges Ravarani*],

Marko Bošņaks [*Marko Bošnjak*],

Tims Eike [*Tim Eicke*]

un *Lielās palātas sekretāra palīgs* Sērens Prebensens [*Søren Prebensen*],

pēc apspriešanās slēgtās sēdēs 2016. gada 30. novembrī un 2017. gada 8. jūnijā

pasludina šo spriedumu, kas pieņemts pēdējā no minētajiem datumiem.

TIESVEDĪBA

1. Lieta ierosināta, ņemot vērā pieteikumu (Nr. 61496/08) pret Rumāniju, ko saskaņā ar Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (turpmāk tekstā – “Konvencija”) 34. pantu 2008. gada 15. decembrī Tiesai iesniedza Rumānijas pilsonis Bogdans Mihajs Berbulesku [*Bogdan Mihai Bărbulescu*] (turpmāk tekstā – “pieteikuma iesniedzējs”).

2. Pieteikuma iesniedzēju pārstāvēja Bukarestē praktizējoši advokāti E. Domokoss-Hinku [*E. Domokos-Hâncu*] un O. Žuverdjanu [*O. Juverdeanu*]. Rumānijas valdību (turpmāk tekstā – “Valdība”) pārstāvēja tās Ārlietu ministrijas pārstāve K. Brumara [*C. Brumar*].

3. Pieteikuma iesniedzējs sūdzībā jo īpaši norādīja, ka darba devēja lēmums lauzt līgumu tika pieņemts, pārkāpjot tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību, kas īpaši izceltas Konvencijas 8. pantā, un ka nacionālās tiesas nav izpildījušas pienākumu aizsargāt šīs tiesības.

4. Pieteikums tika nodots Tiesas Ceturtajai nodaļai (Tiesas reglamenta 52. panta 1. punkts). 2016. gada 12. janvārī šīs nodaļas palāta, kuras sastāvā bija priekšsēdētājs Andrāšs Šajo [*András Sajó*], tiesneši Vinsents E. de Gaetāno [*Vincent A. De Gaetano*], Boštjans M. Zupančičs [*Boštjan M. Zupančič*], Nona Cocorija [*Nona Tsotsoria*], Paulo Pinto de Albukerke [*Paulo Pinto de Albuquerque*], Egidijus Kūris, Jūlija Motoka [*Iulia Motoc*] un nodaļas sekretāra palīdze Fatoša Arači [*Fatoş Aracı*], vienbalsīgi pasludināja, ka sūdzība par Konvencijas 8. pantu ir pieņemama, bet pārējais pieteikums nav pieņemams. Tā nosprieda ar sešām balsīm pret vienu, ka Konvencijas 8. pants nav pārkāpts. Tiesneša Pinto de Albukerkes atšķirīgais viedoklis ir pievienots Palātas spriedumam.

5. Pieteikuma iesniedzējs 2016. gada 12. aprīlī saskaņā ar Konvencijas 43. pantu un Tiesas reglamenta 73. pantu prasīja lietu nodot Lielajai palātai. Lielās palātas kolēģija 2016. gada 6. jūnijā apmierināja šo lūgumu.

6. Lielās palātas sastāvu noteica saskaņā ar Konvencijas 26. panta 4. un 5. punktu un Tiesas reglamenta 24. pantu. Jūlija Motoka, tiesnese, kas bija ievēlēta no Rumānijas, atteicās no dalības lietas izskatīšanā (Tiesas reglamenta 28. pants). Attiecīgi Tiesas priekšsēdētājs iecēla Luisu Lopesu Gerru par *ad hoc* tiesnesi (Konvencijas 26. panta 4. punkts un Tiesas reglamenta 29. panta 1. punkts).

7. Gan pieteikuma iesniedzējs, gan Valdība iesniedza papildu rakstveida apsvērumus (Tiesas reglamenta 59. panta 1. punkts).

8. Papildus tika saņemtas trešās puses piezīmes no Francijas valdības un Eiropas Arodbiedrību konfederācijas, kurām Tiesas priekšsēdētājs bija devis atļauju iesaistīties rakstveida procedūrā (Konvencijas 36. panta 2. punkts un Tiesas reglamenta 44. panta 3. punkts).

9. Lieta tika izskatīta atklātā tiesas sēdē Cilvēktiesību tiesas ēkā Strasbūrā 2016. gada 30. novembrī (Tiesas reglamenta 59. panta 3. punkts).

Tiesas sēdē piedalījās:

a) *Valdības vārdā*:

K. Brumara, *pārstāve*;

G. V. Gavrile [*G. V. Gavrilă*], valsts juridiskā dienesta loceklis,

kas norīkots darbā Valdības pārstāvja departamentā, *padomnieks*;

L. A. Rusu, pilnvarotais ministrs, pastāvīgais

Rumānijas pārstāvis Eiropas Padomē, *konsultants*;

b) *pieteikuma iesniedzēja vārdā*:

E. Domokoss-Hinku;

O. Žuverdjanu, [*O. Juverdeanu*] *padomnieks*.

Tiesa uzklausīja Domokosa-Hinku, Žuverdjanu, Brumaras un Gavriles uzrunas un arī viņu atbildes uz tiesnešu jautājumiem.

FAKTISKIE APSTĀKĻI

I. LIETAS APSTĀKĻI

10. Pieteikuma iesniedzējs ir dzimis 1979. gadā un dzīvo Bukarestē.

11. No 2004. gada 1. augusta līdz 2007. gada 6. augustam viņš strādāja Rumānijas privātuzņēmuma “S.” (turpmāk tekstā – “darba devējs”) Bukarestes birojā par tirdzniecības inženieri. Pēc darba devēja pieprasījuma, lai atbildētu uz klientu pieprasījumiem, viņš izveidoja tūlītējas ziņojumapmaiņas kontu, izmantojot “Yahoo Messenger”, tiešsaistes tērzēšanas pakalpojumu, kas piedāvā teksta ziņojumu pārsūtīšanu internetā reālā laikā. Viņam jau bija arī privāts “Yahoo Messenger” konts.

12. Darba devēja iekšējos noteikumos darbiniekiem bija aizliegts izmantot uzņēmuma resursus ar šādiem noteikumiem:

**“50. pants**

Jebkādi kārtības un disciplīnas traucējumi uzņēmuma telpās ir stingri aizliegti, jo īpaši aizliegts:

(..)

– (..) personīgām vajadzībām izmantot datorus, fotokopētājus, telefonus, teleksa vai faksa aparātus.”

13. Noteikumos nebija nekādu norāžu par to, ka darba devējs varētu uzraudzīt darbinieku saziņu.

14. No Valdības iesniegtajiem dokumentiem izriet, ka pieteikuma iesniedzējs bija informēts par darba devēja iekšējiem noteikumiem un bija parakstījis to kopiju 2006. gada 20. decembrī pēc iepazīšanās ar noteikumu saturu.

15. Bukarestes birojs 2007. gada 3. jūlijā saņēma un darbiniekiem izplatīja informatīvu paziņojumu, ko 2007. gada 26. jūnijā bija sagatavojis un nosūtījis Klužas galvenais birojs. Darba devējs prasīja darbiniekiem iepazīties ar paziņojuma saturu un parakstīt tā kopiju. Šā paziņojuma attiecīgās daļas ir formulētas šādi:

“1. (..) Laikam, ko ikviens pavada uzņēmumā, ir jābūt kvalitatīvi pavadītam laikam. Nāciet uz darbu, lai nodarbotos ar uzņēmuma un profesionāliem jautājumiem, nevis lai risinātu savas personīgās problēmas. Netērējiet laiku, izmantojot internetu, telefonu vai faksa aparātu jautājumiem, kas nav saistīti ar darbu vai jūsu pienākumiem. To nosaka [vispārējā izglītība], veselais saprāts un tiesību akti. Darba devēja pienākums ir kontrolēt un uzraudzīt darbinieku darbu un pārkāpumu izdarītājiem piemērot soda pasākumus.

Jūsu pārkāpumi tiks rūpīgi uzraudzīti un par tiem tiks piemērots sods.

2. Atkārtotu [disciplināro] pārkāpumu pret darbinieces B. A. priekšnieku dēļ, [kā arī] tādēļ, ka B. A. privātām vajadzībām izmantoja internetu, telefonu un fotokopētāju un pienākumus veica nolaidīgi vai tos neveica, viņa tika atlaista disciplināru iemeslu dēļ. Mācieties no viņas sliktā piemēra! Nepieļaujiet tās pašas kļūdas!

3. Rūpīgi izlasiet jūsu parakstīto darba koplīgumu, uzņēmuma iekšējos noteikumus, jūsu darba aprakstu un darba līgumu! Šie dokumenti ir mūsu sadarbības pamats. Starp darba devēju un darbinieku. (..)”

16. No Valdības iesniegtajiem dokumentiem, tostarp no darba devēja apmeklējumu reģistra, izriet arī tas, ka pieteikuma iesniedzējs iepazinās ar paziņojumu un to parakstīja laikā no 2007. gada 3. līdz 13. jūlijam.

17. Turklāt kļuva zināms, ka no 2007. gada 5. līdz 13. jūlijam darba devējs ierakstīja pieteikuma iesniedzēja veikto “Yahoo Messenger” saziņu reālajā laikā.

18. Darba devējs izsauca pieteikuma iesniedzēju 2007. gada 13. jūlijā plkst. 16.30 paskaidrojuma sniegšanai. Attiecīgajā paziņojumā viņš tika informēts, ka viņa “Yahoo Messenger” saziņa tika uzraudzīta un ka ir pierādījumi, ka viņš ir izmantojis internetu personīgām vajadzībām, pārkāpjot iekšējos noteikumus. Tika pievienoti grafiki, kuros redzams, ka viņa aktivitāte internetā ir lielāka nekā viņa kolēģiem. Tobrīd viņš netika informēts, vai saziņas uzraudzība attiecās arī uz saziņas saturu. Paziņojums bija formulēts šādi:

“Lūdzu, paskaidrojiet, kāpēc jūs darba laikā izmantojat uzņēmuma resursus (interneta savienojumu, “Messenger”) personīgām vajadzībām, kā tas redzams pievienotajos grafikos.”

19. Tajā pašā dienā pieteikuma iesniedzējs rakstveidā informēja darba devēju, ka viņš bija izmantojis “Yahoo Messenger” tikai darba vajadzībām.

20. Darba devējs plkst. 17.20 vēlreiz viņu izsauca paskaidrojuma sniegšanai, nosūtot šādi formulētu paziņojumu:

“Lūdzu, paskaidrojiet, kāpēc visa saziņa, kas notika laikā no 2007. gada 5. līdz 12. jūlijam, izmantojot “S.” Bukarestes [interneta] vietnes ID, ir bijusi privāta, kā tas redzams pievienotajās četrdesmit piecās lapās.”

21. Paziņojumā minētās četrdesmit piecas lapas bija izraksts, kurā iekļauta pieteikuma iesniedzēja savstarpējā saziņa ar brāli un ar saderināto laikā, kad viņš tika uzraudzīts; ziņojumi attiecās uz personīgiem jautājumiem, un daži bija intīma rakstura. Izrakstā bija arī pieci ziņojumi, kurus pieteikuma iesniedzējs bija nosūtījis savai saderinātajai, izmantojot privāto “Yahoo Messenger” kontu; šajos ziņojumos nebija nekādas intīmas informācijas.

22. Pieteikuma iesniedzējs arī 13. jūlijā rakstveidā informēja darba devēju, ka, viņaprāt, darba devējs ir izdarījis noziedzīgu nodarījumu, proti, pārkāpis korespondences konfidencialitāti.

23. Darba devējs 2007. gada 1. augustā lauza darba līgumu ar pieteikuma iesniedzēju.

24. Pieteikuma iesniedzējs apstrīdēja atlaišanu no darba, iesniedzot pieteikumu Bukarestes apriņķa tiesā (turpmāk – “apriņķa tiesa”). Viņš lūdza tiesai, pirmkārt, atcelt atlaišanu no darba; otrkārt, likt, lai darba devējs samaksā viņam pienākošos algu un citus materiālos labumus un atjauno viņu amatā; un, treškārt, likt, lai darba devējs samaksā viņam 100 000 Rumānijas leju (apmēram 30 000 *euro*) par viņam nodarīto kaitējumu, kas radies no veida, kā viņš tika atlaists no darba, un kompensē viņa izmaksas un izdevumus.

25. Saistībā ar lietas būtību, pamatojoties uz spriedumu lietā “Koplenda [*Copland*] pret Apvienoto Karalisti” (Nr. 62617/00, 43.–44. punkts, ECT 2007I), viņš apgalvoja, ka uz darbinieka telefona un e-pasta saziņu darba vietā attiecas jēdzieni “privātā dzīve” un “korespondence” un tāpēc to aizsargā Konvencijas 8. pants. Viņš arī piebilda, ka lēmums viņu atlaist no darba bija nelikumīgs un ka darba devējs, uzraugot viņa saziņu un piekļūstot tās saturam, bija pārkāpis Krimināllikumu.

26. Attiecībā konkrēti uz kaitējumu, kas, kā pieteikuma iesniedzējs apgalvoja, viņam nodarīts, pieteikuma iesniedzējs atzīmēja to, kādā veidā viņš tika atlaists no darba, un apgalvoja, ka darba devējs ir pret viņu aizskaroši izturējies, uzraugot viņa saziņu un izpaužot tās saturu “kolēģiem, kas tādā vai citādā veidā tika iesaistīti atlaišanas procedūrā”.

27. Pieteikuma iesniedzējs iesniedza pierādījumus, tostarp savas “Yahoo Messenger” saziņas izraksta pilnu kopiju un informatīvā paziņojuma (sk. 15. punktu) kopiju.

28. Apriņķa tiesa 2007. gada 7. decembra spriedumā noraidīja pieteikuma iesniedzēja pieteikumu un apstiprināja, ka atlaišana no darba ir bijusi likumīga. Sprieduma attiecīgās daļas ir formulētas šādi:

“Disciplinārās izmeklēšanas procedūru skaidri reglamentē Darba kodeksa 267. panta noteikumi.

Izskatītajā lietā ar tajā iekļautajiem rakstveida dokumentiem tika parādīts, ka darba devējs veicis disciplināru izmeklēšanu attiecībā uz pieteikuma iesniedzēju, divas reizes viņu rakstveidā izsaucot sniegt paskaidrojumu [un] norādot sarunas tēmu, datumu, laiku un vietu, un ka pieteikuma iesniedzējam ir bijusi iespēja iesniegt argumentus savai aizstāvībai par apgalvotajām darbībām, kā tas ir skaidri redzams no diviem lietā iekļautajiem paskaidrojošajiem paziņojumiem (sk. kopijas 89. un 91. lapā).

Tiesa uzskata, ka disciplinārlietas pamatotību šajā lietā nevar mazināt tas, ka tika uzraudzīta tāda saziņa internetā, kurā darbinieks piedalījies, darba laikā izmantojot “Yahoo Messenger” programmatūru ar uzņēmuma datoru, neatkarīgi no tā, vai darba devēja rīcība bija vai nebija prettiesiska Krimināllikuma izpratnē.

Tas, ka noteikumos kategoriski izteikta prasība pirms lēmuma pieņemšanas par sankcijām iztaujāt iespējamo pārkāpēju (*învinuitul*) par iespējamo pārkāpumu un izskatīt argumentus, kas iesniegti viņa aizstāvībai, akcentē likumdevēja iestādes nodomu nodrošināt, ka aizstāvības tiesību nodrošināšana ir priekšnosacījums tam, lai lēmums par sankcijām tiktu uzskatīts par pamatotu.

Šajā lietā, tā kā darbinieks disciplinārās izmeklēšanas laikā turpināja apgalvot, ka netika izmantojis “Yahoo Messenger” personīgām vajadzībām, bet gan klientu informēšanai par darba devēja tirgotajiem produktiem, tiesa uzskata, ka [pieteikuma iesniedzēja] saziņas satura pārbaude bija vienīgais veids, kā darba devējs varēja pārliecināties par savu argumentu pamatotību.

Darba devēja tiesības uzraudzīt (*monitoriza*) darbiniekus darba vietā, [jo īpaši] attiecībā uz to, kā viņi izmanto uzņēmuma datorus, ir daļa no plašākām tiesībām, kas reglamentētas Darba kodeksa 40. panta d) punktā, kurā noteikts uzraudzīt, kā darbinieki veic darba uzdevumus.

Tā kā ir pierādīts, ka, neilgi pirms pieteikuma iesniedzējam tika piemērots disciplinārais sods, darbinieku uzmanība jau tika vērsta uz to, ka kāds cits darbinieks atlaists no darba interneta, telefona un fotokopētāja izmantošanas personīgām vajadzībām dēļ, un ka darbinieki tikuši brīdināti par to, ka viņu darbības tiek uzraudzītas (sk. 2007. gada 3. jūlija paziņojumu Nr. 2316, ko pieteikuma iesniedzējs parakstījis [pēc] iepazīšanās ar tā saturu; sk. kopiju 64. lapā), darba devēju nevar vainot par pārredzamības trūkumu un par to, ka viņš nebūtu darbiniekus skaidri brīdinājis par datoru lietošanas uzraudzību.

Internets galvenokārt ir rīks, kura pieejamību darba vietā darba devējs ir nodrošinājis, lai darbinieki to izmantotu darba vajadzībām, un darba devējam neapstrīdami ir pilnvaras, ņemot vērā tā tiesības pārraudzīt savu darbinieku darbības, uzraudzīt interneta lietošanu personīgām vajadzībām.

Darba devējam ir jāveic šādas pārbaudes, piemēram, tādēļ, ka pastāv risks, ka darbinieki, lietojot internetu, varētu kaitēt uzņēmuma IT sistēmām, veikt prettiesiskas darbības kibertelpā, par kurām uzņēmums varētu tikt saukts pie atbildības, vai izpaust uzņēmuma komercnoslēpumus.

Tiesa uzskata, ka darbības, ko veicis pieteikuma iesniedzējs, ir disciplinārpārkāpums Darba kodeksa 263. panta 2. punkta nozīmē, jo sodāmā veidā pārkāpti uzņēmuma “S” iekšējo noteikumu 50. panta noteikumi (..), kas aizliedz izmantot datoru personīgām vajadzībām.

Iekšējos noteikumos ir noteikts, ka minētās darbības ir smags pārkāpums, par kuru saskaņā ar šo pašu iekšējo noteikumu 73. pantu piemērojamais sods [ir] darba līguma izbeigšana disciplināru iemeslu dēļ.

Ņemot vērā minētos faktiskos un juridiskos argumentus, tiesa uzskata, ka apstrīdētais lēmums ir pamatots un likumīgs, un noraida pieteikumu kā nepamatotu.”

29. Pieteikuma iesniedzējs iesniedza apelāciju Bukarestes Apelācijas tiesā (turpmāk tekstā – “apelācijas tiesa”). Viņš atkārtoja pirmās instances tiesā iesniegtos argumentus un papildus apgalvoja, ka tiesa nebija panākusi taisnīgu līdzsvaru starp strīdā iesaistīto pušu interesēm, netaisnīgi prioritāti dodot darba devēja interesēm ļaut pēc saviem ieskatiem kontrolēt darbinieku laiku un resursus. Viņš arī apgalvoja, ka ne iekšējos noteikumos, ne informatīvajā paziņojumā nebija nekādu norāžu, ka darba devējs varētu uzraudzīt darbinieku saziņu.

30. Apelācijas tiesa noraidīja pieteikuma iesniedzēja apelāciju ar 2008. gada 17. jūnija spriedumu, kura attiecīgās daļas ir formulētas šādi:

“Pirmās instances tiesa ir pareizi secinājusi, ka internets ir rīks, kura pieejamību darba devējs ir nodrošinājis darbiniekiem darba vajadzībām, un ka darba devējam ir tiesības noteikt šā rīka lietošanas noteikumus, nosakot aizliegumus un noteikumus, kas darbiniekiem jāievēro, izmantojot internetu darba vietā; ir skaidrs, ka var tikt aizliegta lietošana personīgām vajadzībām, un šajā gadījumā darbinieki par to bija pienācīgi informēti 2007. gada 26. jūnija paziņojumā, kas tika izdots saskaņā ar iekšējiem noteikumiem, kuros darbiniekiem tika norādīts ievērot darba laiku, atrasties darba vietā [šajā laikā] un efektīvi izmantot darba laiku.

Tādējādi darba devējs, kas ir veicis ieguldījumu, ir tiesīgs, īstenojot viņam Darba kodeksa 40. panta 1. punktā noteiktās tiesības, uzraudzīt interneta lietošanu darba vietā, un darbinieks, kas pārkāpj darba devēja noteikumus par interneta lietošanu personīgām vajadzībām, izdara disciplinārpārkāpumu, par kuru var piemērot sodu, ieskaitot pat visbargāko.

Bez šaubām pastāv konflikts starp darba devēja tiesībām veikt uzraudzību un darbinieka tiesībām uz privātumu. Šis konflikts tika atrisināts Eiropas Savienības līmenī, pieņemot Direktīvu 95/46/EK, kurā tika noteikti vairāki principi, kas reglamentē interneta un e-pasta lietošanas uzraudzību darba vietā, tostarp turpmāk uzskaitītie.

- Nepieciešamības princips: ir jābūt nepieciešamībai veikt uzraudzību, lai sasniegtu noteiktu mērķi.

- Mērķa noteikšanas princips: dati ir jāvāc konkrētos, skaidros un leģitīmos nolūkos.

- Pārredzamības princips: darba devējam ir pilnībā jāinformē darbinieki par uzraudzības veikšanu.

- Leģitimitātes princips: datu apstrādes darbības drīkst veikt tikai leģitīmos nolūkos.

- Samērīguma princips: personas datiem, kas tiek uzraudzīti, ir jābūt atbilstīgiem un pietiekamiem attiecībā pret konkrēto nolūku.

- Drošības princips: darba devējam ir jāveic visi iespējamie drošības pasākumi, lai nodrošinātu, ka savāktie dati nav pieejami trešām personām.

Ņemot vērā to, ka darba devējam ir tiesības un pienākums nodrošināt uzņēmuma raitu darbību un ka tālab [viņš ir tiesīgs] uzraudzīt, kā darbinieki veic darba uzdevumus, un ņemot vērā to, ka [darba devējam] ir piešķirtas disciplināras pilnvaras, ko viņš var leģitīmi izmantot un kas [šajā lietā ļāva viņam] uzraudzīt un ierakstīt saziņu, kas veikta “Yahoo Messenger”, kā izmantošanu personīgām vajadzībām darbinieks noliedza pēc tam, kad darbinieks un viņa kolēģi bija brīdināti, ka uzņēmuma resursi nedrīkst tikt izmantoti šādām vajadzībām, nevar apgalvot, ka šo leģitīmo mērķi būtu varēts sasniegt, izmantojot jebkurus citus līdzekļus un nepārkāpjot korespondences konfidencialitāti, vai ka netika panākts taisnīgs līdzsvars starp vajadzību aizsargāt [darbinieka] privātumu un darba devēja tiesībām uzraudzīt sava uzņēmuma darbību.

(..)

Attiecīgi, ņemot vērā minētos apsvērumus, tiesa konstatē, ka pirmās instances tiesas spriedums ir likumīgs un pamatots un ka apelācija ir nepamatota; tāpēc tā ir jānoraida saskaņā ar Civilprocesa kodeksa 312. panta 1. punktu.”

31. Tikmēr 2007. gada 18. septembrī pieteikuma iesniedzējs iesniedza lūgumu uzsākt kriminālprocesu pret “S.” likumīgajiem pārstāvjiem, apgalvojot, ka tika pārkāpta korespondences konfidencialitāte. Augstākās kasācijas tiesai pievienotās prokuratūras Organizētās noziedzības un terorisma izmeklēšanas direktorāts (*DIICOT*) 2012. gada 9. maijā nolēma izbeigt tiesvedību, pamatojoties uz to, ka uzņēmums ir datorsistēmas un interneta savienojuma īpašnieks un tāpēc drīkst uzraudzīt, kā darbinieki izmanto internetu un serverī uzglabāto informāciju, un, tā kā ir aizliegts izmantot IT sistēmas personīgām vajadzībām, bija prognozējams, ka šāda uzraudzība tiks veikta. Pieteikuma iesniedzējs neizmantoja piemērojamajos procesuālajos noteikumos paredzēto iespēju apstrīdēt prokuratūras lēmumu nacionālajās tiesās.

II. PIEMĒROJAMIE VALSTS TIESĪBU AKTI

**A. Konstitūcija**

32. Attiecīgajās Rumānijas Konstitūcijas daļās ir noteikts šādi:

**26. pants**

“1. Valsts institūcijas ievēro un aizsargā intīmo, ģimenes un privāto dzīvi.”

**28. pants**

“Vēstuļu, telegrammu, citu pasta sakaru, telefona sarunu un citu likumīgo saziņas līdzekļu konfidencialitāte ir neaizskarama.”

**B. Kriminālkodekss**

33. Attiecīgajās Kriminālkodeksa daļās, kas bija spēkā attiecīgajā laikā, bija norādīts šādi:

**195. pants. Korespondences konfidencialitātes pārkāpums**

“1. Ikviens, kas nelikumīgi atver citas personas korespondenci vai pārtver citas personas sarunas vai saziņu pa telefonu, telegrāfu vai citiem tāldarbības pārraidīšanas līdzekļiem, ir sodāms ar brīvības atņemšanu no sešiem mēnešiem līdz trim gadiem.”

**C. Civilkodekss**

34. Attiecīgie Civilkodeksa noteikumi, kas bija spēkā laikā, kad notika šīs lietas būtiskie notikumi, bija formulēti šādi:

**998. pants**

“Persona, kuras veiktās darbības dēļ ir radīts kaitējums citai personai, atlīdzina par radīto kaitējumu.”

**999. pants**

“Ikviena persona ir atbildīga par kaitējumu, ko tā radījusi ne tikai veikto darbību, bet arī bezdarbības vai nolaidības dēļ.”

**D. Darba kodekss**

35. Attiecīgajā laikā spēkā esošā Darba kodeksa redakcija bija formulēta šādi:

**40. pants**

“1. Darba devējam principā ir šādas tiesības:

(..)

d) uzraudzīt, kā [darbinieki] veic darba uzdevumus;

(..)

2. Darba devējam principā ir šādi pienākumi:

(..)

i) garantēt darbinieku personas datu konfidencialitāti.”

**E. Likums Nr. 677/2001 par fizisko personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un par šādu datu brīvu apriti**

36. Likuma Nr. 677/2001 par fizisko personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un par šādu datu brīvu apriti (Likums Nr. 677/2001), kurā ir iekļauti noteikti noteikumi no Eiropas Parlamenta un Padomes 1995. gada 24. oktobra Direktīvas 95/46/EK par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti, attiecīgajās daļās (sk. zemāk 45. punktu) ir noteikts šādi:

**3. pants. Definīcijas**

“Šajā likumā:

a) “personas dati” ir jebkura informācija attiecībā uz identificētu vai identificējamu fizisku personu; identificējama persona ir tā, kuru var identificēt tieši vai netieši, norādot reģistrācijas numuru vai vienu vai vairākus šai personai raksturīgus fiziskās, fizioloģiskās, garīgās, ekonomiskās, kultūras vai sociālās identitātes faktorus;

(..)”

**5. pants. Datu apstrādes leģitimitātes nosacījumi**

“1. Personas datus (..) drīkst apstrādāt tikai tad, ja datu subjekts ir skaidri un nepārprotami devis savu piekrišanu.

2. Datu subjekta piekrišana nav vajadzīga šādos gadījumos:

a) ja apstrāde vajadzīga līguma, kurā datu subjekts ir līgumslēdzēja puse, izpildei vai pasākumu veikšanai pēc datu subjekta pieprasījuma pirms līguma noslēgšanas;

(..)

e) ja apstrāde vajadzīga personas datu apstrādātāja vai trešo personu, kurām dati tiek atklāti, likumīgo interešu ievērošanai, izņemot, ja šīs intereses ignorē, ņemot vērā datu subjekta pamattiesību un brīvību intereses, kurām nepieciešama aizsardzība;

(..)

3. Šā panta 2. punkta noteikumi neskar tiesību normas, kas reglamentē valsts iestāžu pienākumu ievērot un aizsargāt intīmo, ģimenes un privāto dzīvi.”

**18. pants. Tiesības vērsties tiesā**

“1. Datu subjekti, neskarot iespēju iesniegt sūdzību uzraugošajai iestādei, ir tiesīgi vērsties tiesā, lai aizsargātu savas šajā likumā garantētās tiesības, kas tikušas pārkāptas.

2. Jebkura persona, kurai nodarīts kaitējums personas datu nelikumīgas apstrādes dēļ, var vērsties kompetentajā tiesā, lai piedzītu kompensāciju [par kaitējumu].

(..)”

III. STARPTAUTISKIE TIESĪBU AKTI UN PRAKSE

**A. Apvienoto Nāciju Organizācijas standarti**

37. Pamatnostādnēs par elektronisko personas datu datņu noteikumiem, kas pieņemtas ANO Ģenerālās Asamblejas 1990. gada 14. decembra Rezolūcijā 45/95 (A/RES/45/95), ir noteiktas minimālās garantijas, kas jānodrošina valsts tiesību aktos. Attiecīgie principi ir formulēti šādi:

“**1.** **Likumīguma un godīguma princips**

Informāciju par personām nedrīkst vākt un apstrādāt negodīgā un nelikumīgā veidā, to arī nedrīkst izmantot mērķiem, kas ir pretrunā Apvienoto Nāciju Organizācijas Statūtu mērķiem un principiem.

**2. Precizitātes princips**

Par datņu vākšanu vai par to turēšanu atbildīgajām personām ir regulāri jāpārbauda reģistrēto datu precizitāte un atbilstība un jānodrošina, ka tiek turēti iespējami pilnīgi dati, lai novērstu ar datu trūkumu saistītas kļūdas, un ka dati, kamēr tie tiek apstrādāti, tiek atjaunināti regulāri vai tad, kad datnē iekļautā informācija tiek izmantota.

**3. Mērķa noteikšanas princips**

Jānosaka, kādiem leģitīmiem mērķiem datnei ir jākalpo un tā jāizmanto, un kad mērķis ir noteikts, kādā apjomā datnei ir jābūt publiskai vai kādā apjomā ir jāvērš attiecīgās personas uzmanība, lai pēc tam varētu nodrošināt, ka:

a) visi apkopotie un reģistrētie personas dati joprojām ir atbilstīgi un pietiekami noteiktajam mērķim;

b) minētie personas dati tiek izmantoti vai izpausti tikai ar attiecīgās personas piekrišanu noteiktajiem mērķiem;

c) personas dati tiek turēti tikai tik ilgi, cik nepieciešams, lai varētu sasniegt noteiktos mērķus.

**4. Ieinteresēto personu piekļuves tiesību princips**

Jebkurai personai, kas sniedz identitātes apliecinājumu, ir tiesības zināt, vai ar viņu saistītā informācija tiek apstrādāta, un bez nepamatotas kavēšanās vai izmaksām iegūt šo informāciju skaidrā veidā, tiesības uz to, ka ieraksti, ja tie ir nelikumīgi, nevajadzīgi vai neprecīzi, tiek atbilstīgi laboti vai dzēsti, un, ja šī informācija tiek ziņota, tiesības tikt informētai par adresātiem. Jāveic pasākumi, lai vajadzības gadījumā turpmāk 8. principā minētā uzraudzības iestāde nodrošinātu tiesiskās aizsardzības līdzekļus. Ar labojumiem saistītās izmaksas uzņemas par datni atbildīgā persona. Šā principa noteikumus vēlams attiecināt uz visiem neatkarīgi no valstspiederības vai pastāvīgās uzturēšanās vietas.

(..)

**6. Pilnvarojums izdarīt izņēmumus**

Atkāpes no 1.–4. punkta principiem ir atļautas tikai tad, ja tās ir nepieciešamas, lai aizsargātu valsts drošību, sabiedrisko kārtību, sabiedrības veselību vai morāli, kā arī *inter alia* citu personu tiesības un brīvības, jo īpaši vajāto personu tiesības un brīvības (humānā klauzula), ar noteikumu, ka šīs atkāpes ir skaidri noteiktas likumā vai līdzvērtīgā regulējumā, kas izsludināts saskaņā ar iekšējo tiesību sistēmu un kas skaidri nosaka atkāpju ierobežojumus un paredz atbilstošas tiesiskās garantijas.

(..)”

38. Starptautiskais Darba birojs (*ILO*) 1997. gadā ir izdevis Darba ņēmēju personas datu aizsardzības prakses kodeksu (“*ILO* Prakses kodekss”), kurā noteikti šādi principi:

“**5.** **Vispārējie principi**

5.1. Personas dati jāapstrādā likumīgi un godīgi, un tikai ar darba ņēmēja nodarbinātību tieši saistītu iemeslu dēļ.

5.2. Personas dati principā jāizmanto tikai tiem mērķiem, kādiem tie sākotnēji ir vākti.

5.3. Ja personas dati ir jāapstrādā citiem mērķiem, nevis tiem, kuriem tie tika vākti, darba devējam jānodrošina, ka tie tiek izmantoti tikai veidā, kas ir saderīgs ar sākotnējo mērķi, un jāveic nepieciešamie pasākumi, lai nepieļautu to nepareizu interpretāciju saistībā ar konteksta maiņu.

5.4. Personas dati, kas vākti saistībā ar tehniskiem vai organizatoriskiem pasākumiem, lai nodrošinātu automatizēto informācijas sistēmu drošību un pareizu darbību, nedrīkst tikt izmantoti, lai kontrolētu darba ņēmēju uzvedību.

5.5. Lēmumi par darba ņēmēju nedrīkst tikt balstīti tikai uz šā darba ņēmēja personas datu automatizētu apstrādi.

5.6. Personas dati, kas savākti, veicot elektronisko uzraudzību, nedrīkst būt vienīgie darba ņēmēja snieguma novērtēšanas faktori.

5.7. Darba devējiem regulāri jāizvērtē sava datu apstrādes prakse, lai:

a) cik iespējams, samazinātu vākto personas datu veidu un daudzumu;

b) uzlabotu darba ņēmēju privātuma aizsardzības veidus.

5.8. Darba ņēmēji un viņu pārstāvji jāinformē par datu vākšanas procesiem, šos procesus reglamentējošām normām un par viņu tiesībām.

(..)

5.13. Darba ņēmēji nedrīkst atsaukt savas tiesības uz privātumu.”

39. Attiecībā uz jautājumu, kas konkrētāk attiecas uz darba ņēmēju uzraudzību, *ILO* Prakses kodeksā ir noteikts šādi:

“**6.** **Personas datu vākšana**

6.1. Būtībā visi personas dati jāiegūst no konkrētā darba ņēmēja.

(..)

6.14. 1) Ja tiek veikta darba ņēmēju uzraudzība, viņi iepriekš jāinformē par uzraudzības iemesliem, laiku, izmantotajām metodēm un paņēmieniem un par vācamajiem datiem, un darba devējam ir maksimāli jāsamazina iejaukšanās darba ņēmēju privātumā.

2) Slepena uzraudzība jāatļauj tikai tad:

a) ja tā atbilst valsts tiesību aktiem; vai

b) ja ir pamatotas aizdomas par noziedzīgu darbību vai citiem būtiskiem pārkāpumiem.

3) Pastāvīga uzraudzība jāatļauj tikai tad, ja tā nepieciešama veselības un drošības nodrošināšanai vai īpašuma aizsardzībai.”

40. *ILO* Prakses kodeksā ir iekļauts darba ņēmēju individuālo tiesību saraksts, jo īpaši attiecībā uz informāciju par personas datu apstrādi, piekļuvi šiem datiem un visu veikto pasākumu pārskatīšanu. Attiecīgajos punktos noteikts šādi:

“**11.** **Individuālās tiesības**

11.1. Darba ņēmējiem ir jābūt tiesībām tikt regulāri informētiem par to, kādi personas dati par viņiem tiek turēti, un par šo personas datu apstrādi.

11.2. Darba ņēmējiem jāvar piekļūt saviem personas datiem neatkarīgi no tā, vai personas datus apstrādā automatizētas sistēmas, vai tie tiek manuāli turēti konkrētā darba ņēmēja datnē vai kādā citā datnē, kurā iekļauti darba ņēmēja personas dati.

11.3. Jānodrošina, ka darba ņēmēja tiesības zināt par savu personas datu apstrādi paredz arī tiesības pārbaudīt reģistrētos datus un iegūt to kopiju, ciktāl reģistrā iekļautie dati satur darba ņēmēja personas datus.

(..)

11.8. Jānodrošina, ka, veicot izmeklēšanu drošības jomā, darba devējam ir tiesības attiecīgajam darba ņēmējam liegt piekļuvi viņa personas datiem līdz izmeklēšanas pabeigšanai, ciktāl var tikt apdraudēts izmeklēšanas mērķis. Tomēr lēmums par darba tiesiskajām attiecībām jāpieņem tikai pēc tam, kad darba ņēmējs ir piekļuvis visiem saviem personas datiem.

11.9. Darba ņēmējiem jābūt tiesībām pieprasīt, lai nepareizi vai nepilnīgi personas dati un personas dati, kas apstrādāti neatbilstoši šā kodeksa noteikumiem, tiktu dzēsti vai izlaboti.

(..)

11.13. Saskaņā ar šo kodeksu izstrādātajos tiesību aktos, noteikumos, koplīgumā, darba noteikumos vai politiskajās nostādnēs jānosaka, kādā veidā darba ņēmēji var izmantot tiesiskās aizsardzības līdzekļus, lai apstrīdētu darba devēja atbilstību dokumentam. Jāizstrādā darba ņēmēju iesniegto sūdzību saņemšanas un reaģēšanas procedūras. Jānodrošina, ka sūdzību process darba ņēmējiem ir viegli pieejams un vienkārši lietojams.”

41. Turklāt Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālā Asambleja 2013. gada 18. decembrī pieņēma Rezolūciju Nr. 68/167 par tiesībām uz privātumu digitālajā laikmetā (A/RES/68/167), kurā valstis *inter alia* tiek aicinātas:

“*a)* ievērot un aizsargāt tiesības uz privātumu, tostarp saistībā ar saziņu digitālajā vidē;

*b)* veikt pasākumus, lai izbeigtu šo tiesību pārkāpumus un radītu apstākļus šādu pārkāpumu novēršanai, tostarp nodrošinot, ka attiecīgie valsts tiesību akti atbilst saistībām, ko valstis uzņēmušās saskaņā ar starptautiskajām cilvēktiesībām;

*c)* pārskatīt procedūras, praksi un tiesību aktus attiecībā uz saziņas pārraudzību, saziņas pārtveršanu un personas datu vākšanu, tostarp masveidīgu pārraudzību, pārtveršanu un vākšanu, lai stiprinātu tiesības uz privātumu, nodrošinot, ka pilnībā un efektīvi tiek īstenotas visas saskaņā ar starptautiskajām cilvēktiesībām uzņemtās saistības;

*d)* izveidot jaunus vai attiecīgi uzturēt esošus neatkarīgus, efektīvus iekšzemes pārraudzības mehānismus, kas spēj nodrošināt pārredzamību, un noteikt valsts pārskatatbildību par saziņas pārraudzību, saziņas pārtveršanu un personas datu vākšanu[.]”

**B. Eiropas Padomes standarti**

42. Eiropas Padomes Konvencijā par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu automātisko apstrādi (1981, ELS Nr. 108), kas attiecībā uz Rumāniju stājās spēkā 2002. gada 1. jūnijā, ir ietverti šādi noteikumi:

**2. pants. Definīcijas**

“Šajā Konvencijā:

a) “personas dati” nozīmē jebkādu informāciju, kas attiecas uz identificētu vai identificējamu fizisku personu (“datu subjektu”);

(..)

c) “automātiska apstrāde” ietver šādas operācijas, ja tās pilnīgi vai daļēji veic ar automātiskiem līdzekļiem: datu glabāšanu, loģisku un/vai aritmētisku darbību veikšanu ar datiem, to pārveidošanu, dzēšanu, izguvi vai izplatīšanu;

(..)”

**3. pants. Piemērošanas sfēra**

“1. Puses apņemas attiecināt šo Konvenciju uz automātiskiem personas datu failiem un automātisko personas datu apstrādi valsts un privātajā sektorā.

(..)

**5. pants. Datu kvalitāte**

Automātiski apstrādātajiem personas datiem jābūt:

a) iegūtiem un apstrādātiem godīgi un saskaņā ar likumu;

b) uzglabātiem noteiktiem un likumīgiem nolūkiem, un tos nedrīkst izmantot neatbilstoši šiem nolūkiem;

c) adekvātiem, saistītiem un samērīgiem, ņemot vērā nolūkus, kuru dēļ tie tiek glabāti;

d) precīziem un, ja nepieciešams, aktualizētiem;

e) saglabātiem veidā, kas dod iespēju identificēt datu subjektus ne ilgāku laiku, kā nepieciešams nolūkam, kura dēļ šie dati tiek glabāti.

**8. pants. Datu subjekta papildu aizsardzība**

Jebkurai personai ir iespēja:

a) noskaidrot automātiskā personas datu faila esamību, tā galvenos nolūkus, kā arī faila pārziņa identitāti un ierasto uzturēšanās vietu vai galveno uzņēmējdarbības veikšanas vietu;

b) saprātīgos intervālos un bez pārmērīgas novilcināšanas vai izdevumiem saņemt apstiprinājumu par to, vai ar šo personu saistītie personas dati tiek uzglabāti automātiskā datu failā, kā arī iepazīties ar šiem datiem saprotamā formā;

(..)

d) izmantot tiesiskās aizsardzības līdzekļus, ja netiek izpildīts lūgums sniegt apstiprinājumu, vai, attiecīgā gadījumā, iepazīties, labot vai dzēst datus, kā noteikts šī panta b) un c) apakšpunktos.

**9. pants. Izņēmumi un ierobežojumi**

(..)

2. Atkāpšanās no šīs Konvencijas 5., 6. un 8. panta noteikumiem var tikt pieļauta, ja šāda atkāpšanās ir paredzēta Puses normatīvajos aktos un ir uzskatāma par demokrātiskā sabiedrībā nepieciešamu pasākumu, lai:

a) aizsargātu Valsts drošību, sabiedrisko drošību, Valsts monetārās intereses vai cīnītos ar noziedzību;

b) aizsargātu datu subjektu vai citu personu tiesības un brīvības.

(..)

**10. pants. Sankcijas un tiesiskās aizsardzības līdzekļi**

Katra Puse apņemas noteikt atbilstošas sankcijas un tiesiskās aizsardzības līdzekļus gadījumiem, ja tiek pārkāpti nacionālo normatīvo aktu noteikumi, ar kuriem ieviesti šajā nodaļā paredzētie datu aizsardzības pamatprincipi.”

43. Ministru komitejas Ieteikumā CM/Rec(2015)5 dalībvalstīm par personas datu apstrādi saistībā ar nodarbinātību, kas tika pieņemts 2015. gada 1. aprīlī, ir jo īpaši noteikts šādi:

“**4.** **Datu apstrādes principu piemērošana**

4.1. Darba devējiem jāmazina personas datu apstrāde, apstrādājot tikai tos datus, kas nepieciešami mērķa sasniegšanai katrā konkrētajā gadījumā.

(..)

**6. Datu iekšējā lietošana**

6.1. Personas dati, kas savākti nodarbinātības mērķiem, darba devējiem jāapstrādā tikai šiem mērķiem.

6.2. Darba devējiem jāpieņem datu aizsardzības politiskās nostādnes, noteikumi un/vai citi dokumenti par personas datu lietošanu iekšējām vajadzībām saskaņā ar šā ieteikuma principiem.

(..)

**10. Apstrādes pārredzamība**

10.1. Informācijai par to, kādus personas datus tur darba devējs, jābūt pieejamai attiecīgajam darbiniekam vai nu tieši, vai ar viņa pārstāvju starpniecību, vai arī tā jāpaziņo, izmantojot citus atbilstošus līdzekļus.

10.2. Darba devējiem jāsniedz darbiniekiem šāda informācija:

– apstrādājamo personas datu kategorijas un apstrādes mērķu apraksts;

– personas datu saņēmēji vai saņēmēju kategorijas;

– darbinieku rīcībā esošie līdzekļi, ar kuriem īstenot tiesības, kas noteiktas šo ieteikumu 11. punktā, neskarot labvēlīgākus līdzekļus, kas noteikti valsts tiesību aktos vai valsts tiesību sistēmā;

– jebkura cita informācija, kas nepieciešama, lai nodrošinātu godīgu un likumīgu apstrādi.

10.3. Jo īpaši skaidrs un pilnīgs apraksts jāsniedz par tām personas datu kategorijām, ko var vākt ar informācijas un komunikāciju tehnoloģijām, tostarp ar videonovērošanu un tās iespējamo izmantošanu. Šis princips attiecas arī uz konkrētām apstrādes formām, kas sniegtas šā ieteikuma pielikuma II daļā.

10.4. Informācija jāsniedz pieejamā formātā, un tai jābūt atjauninātai. Jebkurā gadījumā šī informācija jāsniedz, pirms darbinieks veic attiecīgo darbību vai rīcību, un tai jābūt tūlītēji pieejamai, izmantojot informācijas sistēmas, ko parasti lieto darbinieks.

(..)

**14. Interneta un elektronisko sakaru izmantošana darba vietā**

14.1. Darba devējiem jāizvairās no nepamatotas un neracionālas iejaukšanās darbinieku tiesībās uz privāto dzīvi. Šis princips attiecas uz visām tehniskajām ierīcēm un informācijas un komunikāciju tehnoloģijām, ko izmanto darbinieks. Attiecīgās personas pienācīgi un periodiski jāinformē par skaidras privātuma politikas piemērošanu saskaņā ar šo ieteikumu 10. principu. Sniegtajai informācijai jābūt atjauninātai, un tajā jāiekļauj datu apstrādes mērķis, datplūsmas datu glabāšanas vai dublikātu turēšanas periods un informācija par darba vajadzībām veiktās elektroniskās saziņas arhivēšanu.

14.2. Jo īpaši, ja tiek apstrādāti personas dati saistībā ar interneta vai intraneta lapām, kurām darbinieks ir piekļuvis, priekšroka jādod preventīvo pasākumu piemērošanai, piemēram, tādu filtru izveidei, kas neļauj veikt konkrētas darbības, un personas datu iespējamās uzraudzības gradācijai, priekšroku dodot anonimizētu vai kādā veidā apkopotu datu izlases veida pārbaudēm.

14.3. Darba devējs var piekļūt elektroniskajai saziņai, ko darba vajadzībām veikuši darbinieki, kas iepriekš tikuši informēti par šādas iespējas esamību, tikai tad, ja tas nepieciešams drošības vai citu leģitīmu iemeslu dēļ. Darbinieku prombūtnes gadījumā darba devējiem jāveic nepieciešamie pasākumi un jāparedz atbilstošas procedūras, kuru mērķis ir ļaut piekļuvi darba elektroniskajai saziņai tikai tad, ja šāda piekļuve ir nepieciešama darba vajadzībām. Piekļuve jāīsteno, pēc iespējas mazāk ierobežojot un tikai pēc attiecīgo darbinieku informēšanas.

14.4. Nekādos apstākļos nedrīkst uzraudzīt privātās elektroniskās saziņas saturu, tās nosūtīšanu un saņemšanu darbā.

14.5. Kad darbinieks pamet organizāciju, darba devējam jāveic nepieciešamie organizatoriskie un tehniskie pasākumi, lai darbinieka elektroniskā pasta konts tiktu automātiski deaktivizēts. Ja darba devējam ir jāatgūst darbinieka konta saturs organizācijas efektīvas darbības nodrošināšanai, tas jādara pirms darbinieka aiziešanas un, ja vien iespējams, darbinieka klātbūtnē.

IV. EIROPAS SAVIENĪBAS TIESĪBAS

44. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (2007/C 303/01) attiecīgie noteikumi ir formulēti šādi:

**7. pants. Privātās un ģimenes dzīves neaizskaramība**

“Ikvienai personai ir tiesības uz savas privātās un ģimenes dzīves, dzīvokļa un saziņas neaizskaramību.”

**8. pants. Personas datu aizsardzība**

“1. Ikvienai personai ir tiesības uz savu personas datu aizsardzību.

2. Šādi dati ir jāapstrādā godprātīgi, noteiktiem mērķiem un ar attiecīgās personas piekrišanu vai ar citu likumīgu pamatojumu, kas paredzēts tiesību aktos. Ikvienam ir pieejas tiesības datiem, kas par viņu savākti, un tiesības ieviest labojumus šajos datos.

3. Atbilstību šiem noteikumiem kontrolē neatkarīga iestāde.”

45. Eiropas Parlamenta un Padomes 1995. gada 24. oktobra Direktīvā 95/46/EK par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti (turpmāk tekstā – “Direktīva 95/46/EK”) noteikts, ka valstu likumu par personas datu apstrādi mērķis ir aizsargāt tiesības uz privātumu, ko atzīst gan Konvencijas 8. pants, gan Kopienas tiesību vispārīgie principi. Direktīvas 95/46/EK attiecīgie noteikumi ir formulēti šādi:

**2. pants. Definīcijas**

“Šajā direktīvā:

a) “personas dati” ir jebkura informācija attiecībā uz identificētu vai identificējamu fizisku personu (“datu subjektu”); identificējama persona ir tā, kuru var identificēt tieši vai netieši, norādot reģistrācijas numuru vai vienu vai vairākus šai personai raksturīgus fiziskās, fizioloģiskās, garīgās, ekonomiskās, kultūras vai sociālās identitātes faktorus;

(..)”

**6. pants**

“1. Dalībvalstis nosaka to, ka personas datiem jābūt:

a) apstrādātiem godīgi un likumīgi;

b) vāktiem konkrētiem, precīzi formulētiem un likumīgiem nolūkiem, un tos nedrīkst tālāk apstrādāt ar šiem nolūkiem nesavienojamā veidā. Turpmāka datu apstrāde vēsturiskiem, statistiskiem vai zinātniskiem nolūkiem nav uzskatāma par nesavienojamu, ar noteikumu, ka dalībvalstis sniedz atbilstošas garantijas;

c) adekvātiem, attiecīgiem un ne pārmērīgā apjomā attiecībā uz nolūkiem, kādiem tie savākti un/vai tālāk apstrādāti;

d) precīziem un nepieciešamības gadījumā atjauninātiem; jāveic visi reālie pasākumi, lai nodrošinātu, ka neprecīzus vai nepilnīgus datus, ņemot vērā to vākšanas vai turpmākās apstrādes nolūkus, dzēš vai izlabo;

e) saglabātiem veidā, kas pieļauj datu subjektu identifikāciju ne ilgāk, kā tas nepieciešams nolūkiem, kuriem datus vāca vai kuriem tos turpmāk apstrādā. Dalībvalstis nosaka atbilstošas garantijas personas datiem, kurus uzglabā ilgāku laiku, lai izmantotu vēsturiskiem, statistiskiem vai zinātniskiem nolūkiem.

2. Personas datu apstrādātājam jānodrošina 1. punkta izpilde.”

**7. pants**

“Dalībvalstis paredz to, ka personas datus var apstrādāt tikai, ja:

a) datu subjekts nepārprotami devis savu piekrišanu;

b) vai apstrāde vajadzīga līguma, kurā datu subjekts ir līgumslēdzēja puse, izpildei vai pasākumu veikšanai pēc datu subjekta pieprasījuma pirms līguma noslēgšanas;

c) vai apstrāde vajadzīga, lai izpildītu uz personas datu apstrādātāju attiecināmas juridiskas saistības; vai

d) apstrāde vajadzīga, lai aizsargātu datu subjekta būtiskas intereses;

e) vai apstrāde vajadzīga sabiedrības interesēs realizējama uzdevuma izpildei vai personas datu apstrādātājam vai trešajai personai, kurai dati tiek atklāti, piešķirto oficiālo pilnvaru realizācijai;

f) vai apstrāde vajadzīga personas datu apstrādātāja vai trešo personu, kurām dati tiek atklāti, likumīgo interešu ievērošanai, izņemot, ja šīs intereses ignorē, ņemot vērā datu subjekta pamattiesību un brīvību intereses, kurām nepieciešama aizsardzība saskaņā ar 1. panta 1. punktu.”

**8. pants. Īpašu kategoriju datu apstrāde**

“1. Dalībvalstis aizliedz tādu personas datu apstrādi, kas atklāj rasi vai etnisko izcelsmi, politiskos uzskatus, reliģisko vai filozofisko pārliecību, dalību arodbiedrībās, kā arī uz veselību vai seksuālo dzīvi attiecināmu datu apstrādi.

2. Šā panta 1. punktu nepiemēro, ja:

a) datu subjekts ir devis precīzi formulētu piekrišanu šo datu apstrādei, izņemot, ja dalībvalstu likumi paredz, ka 1. punktā minētos aizliegumus nevar atcelt, datu subjektam dodot savu piekrišanu;

b) vai apstrāde vajadzīga, lai realizētu personas datu apstrādātāja pienākumus un īpašās tiesības nodarbinātības tiesību jomā, ciktāl to pieļauj attiecīgās valsts tiesības, paredzot atbilstošas garantijas;

c) vai apstrāde vajadzīga, lai aizsargātu datu subjekta vai citas personas būtiskas intereses, ja datu subjekts ir fiziski vai tiesiski nespējīgs dot savu piekrišanu;

(..)

e) vai apstrāde attiecas uz datiem, kurus datu subjekts publiski darījis zināmus atklātībai, vai tā vajadzīga juridisku prasību celšanai, realizācijai vai aizstāvībai.

(..)

4. Saskaņā ar noteikumu par atbilstošām garantijām dalībvalstis, pamatojoties uz būtiskām sabiedrības interesēm, var noteikt izņēmumus papildus 2. punktā minētajiem vai nu ar attiecīgās valsts tiesībām, vai ar uzraudzības iestādes lēmumu.”

46. Saskaņā ar Direktīvas 29. pantu ir izveidota Darba grupa datu aizsardzībai (turpmāk tekstā – “Darba grupa”), un saskaņā ar Direktīvas 30. pantu Darba grupa:

“a) izskata jebkuru jautājumu, kas attiecas uz attiecīgās valsts pasākumu piemērošanu, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, lai veicinātu šādu pasākumu vienādu piemērošanu;

b) sniedz atzinumu Komisijai par aizsardzības līmeni Kopienā un trešās valstīs;

c) sniedz Komisijai padomu par jebkuru ierosinātu šīs direktīvas grozījumu, jebkuriem papildu vai speciāliem pasākumiem, lai aizsargātu fizisku personu tiesības un brīvības attiecībā uz personas datu apstrādi, un jebkuriem citiem Kopienas ierosinātiem pasākumiem, kas ietekmē šādas tiesības un brīvības;

d) sniedz atzinumu par Kopienas līmenī izstrādātiem profesionālās ētikas kodeksiem.”

Darba grupa ir neatkarīga Eiropas Savienības padomdevēja institūcija. 2001. gada septembrī tā izdeva atzinumu par personas datu apstrādi saistībā ar nodarbinātību (atzinums 8/2001), kurā ir apkopoti datu aizsardzības pamatprincipi: pabeigtība, pārredzamība, leģitimitāte, samērīgums, precizitāte, drošība un personāla informētība. Atzinumā, ko Darba grupa pieņēma, ņemot vērā, ka tās uzdevums ir veicināt saskaņā ar Direktīvu 95/46/EK pieņemto valstu pasākumu vienādu piemērošanu, tā norādīja, ka e-pastu uzraudzība ietvēra personas datu apstrādi, un izteica viedokli, ka darbinieku uzraudzībai bija jābūt:

“darba devēja samērīgai atbildei uz riskiem, ar kuriem tas saskaras, ņemot vērā darba ņēmēju leģitīmās privātuma un citas intereses.”

47. Darba grupa 2002. gada maijā sagatavoja darba dokumentu par elektroniskās saziņas novērošanu un uzraudzību darba vietā (“darba dokuments”), kurā tā skaidri ņēma vērā Direktīvas 95/46/EK noteikumus, kas formulēti, ievērojot Konvencijas 8. pantu. Darba dokumentā apgalvots, ka iejaukšanos darbinieku privātumā nevar attaisnot tikai ar to, ka uzraudzības vai novērošanas pasākums tiek uzskatīts par ērtu pasākumu, kas kalpo darba devēja interesēm, un ka jebkādam uzraudzības pasākumam ir jāatbilst četriem kritērijiem – pārredzamībai, nepieciešamībai, godīgumam un samērīgumam.

48. Attiecībā uz tehnisko aspektu darba dokumentā noteikts:

“Datorprogramma var vienkārši nosūtīt tūlītēju informāciju, piemēram, darbinieka datora ekrānā parādās logs, kas brīdina, ka sistēma ir konstatējusi un/vai veikusi pasākumus, lai novērstu interneta tīkla nesankcionētu izmantošanu.”

49. Konkrētāk saistībā ar jautājumu par piekļuvi darbinieku e-pastiem darba dokumentā ir iekļauta šāda rindkopa:

“Darbinieku [e-]pasta vai interneta izmantošanas uzraudzība jāuzskata par nepieciešamu tikai ārkārtējos apstākļos. Piemēram, darbinieka e-pasta uzraudzība var būt nepieciešama, lai iegūtu apstiprinājumu vai pierādījumu noteiktām darbinieka darbībām. Šīs darbības varētu būt darba ņēmēja noziedzīgas darbības, ciktāl darba devējam ir nepieciešams aizsargāt savas intereses, piemēram, ja viņš ir līdzatbildīgs par darba ņēmēja darbībām. Šīs darbības varētu būt arī vīrusu atklāšana un vispārīgi jebkura darbība, ko veic darba devējs, lai garantētu sistēmas drošību.

Jāpiemin, ka darbinieka e-pastu dažkārt var būt jāatver arī citu iemeslu dēļ, nevis lai veiktu novērošanu vai uzraudzību, bet, piemēram, lai turpinātu saziņu, ja darbinieks nav birojā (piemēram, slimības vai prombūtnes dēļ), ja saziņu nevar nodrošināt citādi (piemēram, ar automātisku atbildi vai automātisku pāradresāciju).”

50. Eiropas Savienības Tiesa ir interpretējusi Direktīvas 95/46/EK noteikumus, ņemot vērā tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību, ko garantē Konvencijas 8. pants, spriedumā lietā ““Österreichischer Rundfunk” un citi” (C-465/00, C138/01 un C139/01, 2003. gada 20. maija spriedums, ECLI:EU:C:2003:294, 71. un turpmākie punkti).

51. Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula), kas publicēta OV 2016 L 119/1, stājās spēkā 2016. gada 24. maijā un atcels Direktīvu 95/46/EK ar 2018. gada 25. maiju (99. pants). Regulas attiecīgie panti ir formulēti šādi:

**30. pants. Apstrādes darbību reģistrēšana**

“1. Katrs pārzinis un attiecīgā gadījumā pārziņa pārstāvis reģistrē tā pakļautībā veiktās apstrādes darbības. Minētajā reģistrā ietver visu šādu informāciju:

a) pārziņa un attiecīgā gadījumā visu kopīgo pārziņu, pārziņa pārstāvja un datu aizsardzības speciālista, vārds un uzvārds vai nosaukums un kontaktinformācija;

b) apstrādes nolūki;

c) datu subjektu kategoriju un personas datu kategoriju apraksts;

d) to saņēmēju kategorijas, kuriem personas dati ir izpausti vai kuriem tos izpaudīs, tostarp saņēmēji trešās valstīs vai starptautiskās organizācijas;

e) attiecīgā gadījumā, informācija par personas datu nosūtīšanu uz trešo valsti vai starptautisku organizāciju, tostarp šīs trešās valsts vai starptautiskās organizācijas identifikācija, un 49. panta 1. punkta otrajā daļā minētās nosūtīšanas gadījumā – atbilstošo garantiju dokumentācija;

f) ja iespējams, paredzētie termiņi dažādu kategoriju datu dzēšanai;

g) ja iespējams, 32. panta 1. punktā minēto tehnisko un organizatorisko drošības pasākumu vispārējs apraksts.

2. Katrs apstrādātājs un attiecīgā gadījumā apstrādātāja pārstāvis uztur visu pārziņa vārdā veikto apstrādes darbību kategoriju reģistru, ietverot šādu informāciju:

a) apstrādātāja vai apstrādātāju vārdi un uzvārdi vai nosaukumi un kontaktinformācija un katra tā pārziņa vārds un uzvārds vai nosaukums un kontaktinformācija, kura vārdā apstrādātājs darbojas, un attiecīgā gadījumā pārziņa vai apstrādātāja pārstāvja un datu aizsardzības speciālista vārds un uzvārds un kontaktinformācija;

b) katra pārziņa vārdā veiktās apstrādes kategorijas;

c) attiecīgā gadījumā, informācija par personas datu nosūtīšanu uz trešo valsti vai starptautisku organizāciju, tostarp šīs trešās valsts vai starptautiskās organizācijas identifikācija, un 49. panta 1. punkta otrajā daļā minētās nosūtīšanas gadījumā – atbilstošo garantiju dokumentācija;

d) ja iespējams, 32. panta 1. punktā minēto tehnisko un organizatorisko drošības pasākumu vispārējs apraksts.

3. Šā panta 1. un 2. punktā minēto reģistrēšanu veic rakstiski, tostarp elektroniskā formātā.

4. Pārzinis vai apstrādātājs, un attiecīgā gadījumā pārziņa vai apstrādātāja pārstāvis pēc pieprasījuma nodrošina reģistra pieejamību uzraudzības iestādei.

5. Pienākumus, kas minēti 1. un 2. punktā, nepiemēro uzņēmumam vai organizācijai, kas nodarbina mazāk nekā 250 personas, izņemot, ja uzņēmuma vai struktūras veiktā apstrāde varētu radīt risku datu subjektu tiesībām un brīvībām, apstrāde nav neregulāra vai apstrāde ietver īpašas datu kategorijas, kas minētas 9. panta 1. punktā, vai personas datus par sodāmību un pārkāpumiem, kas minēti 10. pantā.”

**47. pants. Saistoši uzņēmuma noteikumi**

“1. Kompetentā uzraudzības iestāde apstiprina saistošos uzņēmuma noteikumus saskaņā ar 63. pantā minēto konsekvences mehānismu ar noteikumu, ka tie:

a) ir juridiski saistoši, un tie tiek piemēroti, un tos īsteno katrs attiecīgais uzņēmumu grupas loceklis vai katrs tādas uzņēmējsabiedrību grupas loceklis, kas iesaistīti kopīgā saimnieciskā darbībā, tostarp to darbinieki;

b) skaidri piešķir īstenojamas tiesības datu subjektiem attiecībā uz personas datu apstrādi; un

c) atbilst 2. punktā izklāstītajām prasībām.

2. Saistošajos uzņēmuma noteikumos, kas minēti 1. punktā, norāda vismaz:

a) katras uzņēmumu grupas vai uzņēmējsabiedrību grupas, kas iesaistīta kopīgā saimnieciskā darbībā, un katra tās locekļa struktūru un kontaktinformāciju;

b) datu nosūtīšanu vai vairākkārtēju nosūtīšanu, ietverot personas datu kategorijas, apstrādes veidu un nolūkus, attiecīgo datu subjektu veidu un attiecīgās trešās valsts vai valstu identifikāciju;

c) to juridiski gan iekšēji, gan ārēji saistošo raksturu;

d) vispārīgo datu aizsardzības principu piemērošanu, jo īpaši nolūka ierobežojumus, datu minimizēšanu, ierobežotus glabāšanas laikposmus, datu kvalitāti, integrētu datu aizsardzību un datu aizsardzību pēc noklusējuma, apstrādes juridisko pamatu, konkrētu personas datu kategoriju apstrādi, pasākumus datu drošības nodrošināšanai un prasības attiecībā uz tālāku nosūtīšanu struktūrām, uz kurām neattiecas saistoši uzņēmuma noteikumi;

e) datu subjektu tiesības attiecībā uz apstrādi un līdzekļus minēto tiesību īstenošanai, ietverot tiesības nebūt tādu lēmumu subjektam, kuru pamatā ir vienīgi automatizēta apstrāde, tostarp profilēšana, saskaņā ar 22. pantu, tiesības iesniegt sūdzību kompetentai uzraudzības iestādei un kompetentai tiesai dalībvalstīs saskaņā ar 79. pantu un tiesības uz tiesību aizsardzību un vajadzības gadījumā uz kompensāciju saistošo uzņēmuma noteikumu pārkāpuma gadījumā;

f) pārziņa vai apstrādātāja, kas veic uzņēmējdarbību dalībvalsts teritorijā, piekrišanu, ka tas uzņemas atbildību par saistošo uzņēmuma noteikumu pārkāpumu, ko izdara jebkurš attiecīgais loceklis, kas neveic uzņēmējdarbību Savienībā; pārzini vai apstrādātāju pilnībā vai daļēji atbrīvo no minētās atbildības tikai tad, ja pierāda, ka minētais loceklis nav atbildīgs par notikumu, ar ko nodarīts kaitējums;

g) kā papildus 13. un 14. pantā minētajai informācijai datu subjektam tiek sniegta informācija par saistošiem uzņēmuma noteikumiem, jo īpaši par noteikumiem, kas minēti šā punkta d), e) un f) apakšpunktā;

h) jebkura saskaņā ar 37. pantu ieceltā datu aizsardzības speciālista uzdevumus vai jebkuras citas personas vai vienības uzdevumus, kas ir atbildīga par to, lai uzraudzītu, kā uzņēmumu grupā vai uzņēmējsabiedrību grupā, kas iesaistīta kopīgā saimnieciskā darbībā, tiek ievēroti saistošie uzņēmuma noteikumi, kā arī uzdevumu uzraudzīt apmācības un sūdzību izskatīšanu;

i) sūdzību procedūras;

j) uzņēmumu grupā vai uzņēmējsabiedrību grupā, kas iesaistīta kopīgā saimnieciskā darbībā, izveidotos mehānismus, lai nodrošinātu verifikāciju par saistošo uzņēmuma noteikumu ievērošanu. Šādi mehānismi ietver datu aizsardzības revīziju un metodes, ar kurām nodrošina korektīvu rīcību, lai aizsargātu datu subjekta tiesības. Šādas verifikācijas rezultāti būtu jāpaziņo h) apakšpunktā minētai personai vai vienībai un uzņēmumu grupas kontrolējošā uzņēmuma valdei vai uzņēmējsabiedrību grupas, kas iesaistīta kopīgā saimnieciskā darbībā, valdei, un tiem pēc pieprasījuma vajadzētu būt pieejamiem kompetentajai uzraudzības iestādei;

k) mehānismus, kas izveidoti, lai ziņotu par izmaiņām noteikumos un tās reģistrētu, un lai paziņotu par minētajām izmaiņām uzraudzības iestādei;

l) sadarbības mehānismu ar uzraudzības iestādi, lai nodrošinātu, ka visi uzņēmumu grupas vai uzņēmējsabiedrību grupas, kas iesaistīta kopīgā saimnieciskā darbībā, locekļi ievēro noteikumus, jo īpaši darot uzraudzības iestādei pieejamus j) apakšpunktā minēto pasākumu verifikāciju rezultātus;

m) mehānismus, lai ziņotu kompetentajai uzraudzības iestādei par jebkādām juridiskajām prasībām, kuras uzņēmumu grupas vai uzņēmējsabiedrību grupas, kas iesaistīti kopīgā saimnieciskā darbībā, loceklim piemēro trešā valstī un kurām var būt ievērojama nelabvēlīga ietekme uz garantijām, ko paredz saistoši uzņēmuma noteikumi; un

n) piemērotu datu aizsardzības apmācību personālam, kuram ir pastāvīga vai regulāra piekļuve personas datiem.

3. Komisija var noteikt formātu un procedūras informācijas apmaiņai starp pārziņiem, apstrādātājiem un uzraudzības iestādēm saistībā ar saistošiem uzņēmuma noteikumiem šā panta nozīmē. Minētos īstenošanas aktus pieņem saskaņā ar pārbaudes procedūru, kas minēta 93. panta 2. punktā.”

**88. pants. Apstrāde saistībā ar nodarbinātību**

“1. Ar tiesību aktiem vai ar koplīgumiem dalībvalstis var paredzēt konkrētākus noteikumus, lai nodrošinātu tiesību un brīvību aizsardzību attiecībā uz darbinieku personas datu apstrādi saistībā ar nodarbinātību, jo īpaši darbā pieņemšanas nolūkos, darba līguma izpildei, ietverot likumā vai koplīgumā paredzētu saistību izpildi, darba vadībai, plānošanai un organizēšanai, vienlīdzībai un daudzveidībai darbavietā, veselībai un drošībai darbavietā, darba devēja vai klienta īpašuma aizsardzībai un individuālu vai kolektīvu ar nodarbinātību saistītu tiesību vai priekšrocību izmantošanas vai baudīšanas nolūkos un darba attiecību izbeigšanas nolūkos.

2. Minētie noteikumi ietver piemērotus un konkrētus pasākumus nolūkā aizsargāt datu subjekta cilvēka cieņu, leģitīmas intereses un pamattiesības, jo īpaši attiecībā uz apstrādes pārredzamību, personas datu nosūtīšanu uzņēmumu grupas vai uzņēmējsabiedrību grupas, kas iesaistīta kopīgā saimnieciskā darbībā, ietvaros un uzraudzības sistēmām darba vietā.

3. Katra dalībvalsts līdz 2018. gada 25. maijam paziņo Komisijai to tiesību aktu noteikumus, ko tā pieņem, ievērojot 1. punktu, un nekavējoties paziņo Komisijai par jebkuriem turpmākiem šo noteikumu grozījumiem.

V. SALĪDZINOŠĀS TIESĪBAS

52. Dokumenti, kas pieejami Tiesai saistībā ar Eiropas Padomes dalībvalstu tiesību aktiem, jo īpaši trīsdesmit četru valstu izpēte, liecina, ka visas attiecīgās valstis vispārīgi konstitūcijas vai tiesību aktu līmenī atzīst tiesības uz privātumu un korespondences konfidencialitāti. Tomēr tikai Apvienotajā Karalistē, Austrijā, Luksemburgā, Portugālē, Slovākijā un Somijā jautājums par privātumu darba vietā ir detalizēti reglamentēts darba likumos vai īpašos tiesību aktos.

53. Attiecībā uz uzraudzības pilnvarām trīsdesmit četrās Eiropas Padomes dalībvalstīs ir noteikts, ka darba devējam ir iepriekš jāinformē darbinieki par uzraudzību. To var īstenot dažādos veidos, piemēram, sniedzot paziņojumu personas datu aizsardzības iestādēm vai darba ņēmēju pārstāvjiem. Austrijā, bijušajā Dienvidslāvijas Maķedonijas Republikā, Grieķijā, Igaunijā, Lietuvā, Luksemburgā, Norvēģijā, Polijā, Slovākijā un Somijā spēkā esošos tiesību aktos ir noteikta prasība, ka darba devējiem ir jāinformē darbinieki tieši pirms uzraudzības sākšanas.

54. Austrijā, Dānijā, Francijā, Grieķijā, Itālijā, Portugālē, Somijā, Vācijā un Zviedrijā darba devēji var uzraudzīt darbinieku e-pastus, kas atzīmēti kā “privāti”, bet viņiem nav atļauts piekļūt to saturam. Luksemburgā darba devēji nedrīkst atvērt e-pastus, kas atzīmēti kā “privāti” vai kas ir acīmredzami privāti. Čehijas Republikā, Itālijā un Slovēnijā, kā arī zināmā mērā Moldovas Republikā arī ir ierobežots, kādā apmērā darba devēji drīkst uzraudzīt savu darbinieku saziņu atkarībā no tā, vai saziņa ir profesionāla vai privāta. Portugālē un Vācijā tiklīdz darba devējs ir konstatējis, ka ziņojums ir privāts, viņam ir jāpārtrauc to lasīt.

TIESĪBU AKTI

I. KONVENCIJAS 8. PANTA IESPĒJAMAIS PĀRKĀPUMS

55. Pieteikuma iesniedzējs apgalvoja, ka darba devējs viņu atlaidis no darba, pārkāpjot viņa tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību, un ka nacionālās tiesas, neatsaucot šo rīcību, neizpildīja pienākumu aizsargāt šīs tiesības. Viņš atsaucās uz Konvencijas 8. pantu, kurā noteikts:

“1. Ikvienam ir tiesības uz savas privātās un ģimenes dzīves, dzīvokļa un korespondences neaizskaramību.

2. Sabiedriskās institūcijas nedrīkst traucēt nevienam baudīt šīs tiesības, izņemot gadījumus, kas paredzēti likumā un ir nepieciešami demokrātiskā sabiedrībā, lai aizstāvētu valsts drošības, sabiedriskās kārtības vai valsts labklājības intereses, lai nepieļautu nekārtības vai noziegumus, lai aizsargātu veselību vai morāli, vai lai aizstāvētu citu tiesības un brīvības.”

**A. Palātas konstatētie fakti**

56. Palāta savā 2016. gada 12. janvāra spriedumā noteica, ka, pirmkārt, šajā lietā ir piemērojams Konvencijas 8. pants. Atsaucoties uz konceptu par pamatotu paļāvību uz privātumu, tā konstatēja, ka šī lieta atšķiras no “Koplenda” (minēts iepriekš, 41. punkts) un “Halforda [*Halford*] pret Apvienoto Karalisti” (1997. gada 25. jūnijs, 45. punkts, “Spriedumu un lēmumu krājums” 1997III) tādā ziņā, ka šajā lietā pieteikuma iesniedzēja darba devēja iekšējos noteikumos darbiniekiem bija stingri aizliegts izmantot uzņēmuma datorus un resursus personīgām vajadzībām. Palāta ņēma vērā pieteikuma iesniedzēja saziņas veidu un to, ka saziņas izraksts tika izmantots kā pierādījums nacionālo tiesu procesā, un secināja, ka pieteikuma iesniedzēja tiesības ievērot viņa privātās dzīves un korespondences neaizskaramību bija apdraudētas.

57. Pēc tam Palāta izskatīja šo lietu, vērtējot valsts pozitīvos pienākumus, jo lēmumu atlaist no darba pieteikuma iesniedzēju bija pieņēmis privāttiesību subjekts. Tāpēc tā noteica, vai valsts iestādes bija taisnīgi līdzsvarojušas pieteikuma iesniedzēja tiesības uz viņa privātās dzīves un korespondences neaizskaramību un viņa darba devēja intereses.

58. Palāta atzīmēja, ka pieteikuma iesniedzējam bija iespēja vērsties un sniegt argumentus darba tiesā. Tiesa konstatēja, ka viņš ir izdarījis disciplinārpārkāpumu, izmantojot internetu personīgām vajadzībām darba laikā, un tālab tā bija ņēmusi vērā disciplinārlietas izskatīšanu, jo īpaši to, ka darba devējs piekļuva pieteikuma iesniedzēja saziņas saturam tikai pēc tam, kad pieteikuma iesniedzējs paziņoja, ka lietojis “Yahoo Messenger” tikai darba vajadzībām.

59. Palāta arī atzīmēja, ka nacionālās tiesas lēmumus pieņēma, nebalstoties uz pieteikuma iesniedzēja saziņas saturu, un ka darba devēja uzraudzības pasākumi aprobežojās ar pieteikuma iesniedzēja “Yahoo Messenger” lietošanas uzraudzību.

60. Attiecīgi tā nosprieda, ka Konvencijas 8. panta pārkāpums nav noticis.

**B. Lielajā palātā izskatāmie lietas jautājumi**

61. Tiesa atzīmē, ka, kad lieta tika skatīta Palātā, pieteikuma iesniedzējs apgalvoja, ka darba devēja lēmums lauzt līgumu tika pieņemts, pārkāpjot viņa tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību, kas īpaši izceltas Konvencijas 8. pantā, un ka nacionālās tiesas, neatceļot piemēroto līdzekli, nav pildījušas pienākumu aizsargāt šīs tiesības. Palāta 2016. gada 12. janvārī pasludināja, ka sūdzība ir pieņemama.

62. Tiesa atkārtoti norāda, ka lieta, kas nodota izskatīšanai Lielajā Palātā, ir pieteikums, ko par pieņemamu ir pasludinājusi Palāta (sk. spriedumu lietā “K. un T. pret Somiju” [*GC*], Nr. 25702/94, 140.–41. lpp., ECT 2001VII, spriedumu lietā “D. H. un citi pret Čehijas Republiku” [*GC*], Nr. 57325/00 109. punkts, ECT 2007IV un spriedumu lietā “Blokins [*Blokhin*] pret Krieviju” [*GC*], Nr. 47152/06 91. punkts, ECT 2016).

63. Lielajai Palātai iesniegtajos apsvērumos pieteikuma iesniedzējs pirmo reizi sūdzējās par to, ka 2012. gadā tika noraidīts viņa iesniegtais lūgums uzsākt kriminālprocesu par korespondences konfidencialitātes iespējamo pārkāpumu (sk. turpmāk 90. punktu).

64. Šī jaunā sūdzība netika minēta 2016. gada 12. janvāra lēmumā par pieņemamību, kas nosaka pieteikuma izskatīšanas robežas. Tāpēc tā neietilpst Lielajā palātā izskatāmajā lietā, Lielajai palātai attiecīgi nav jurisdikcijas to skatīt, un tā izskatīs tikai sūdzību, ko par pieņemamu pasludināja Palāta.

**C. Konvencijas 8. panta piemērojamība**

*1. Pušu argumenti*

**a) Valdības argumenti**

65. Valdība apgalvoja, ka pieteikuma iesniedzējs nevarēja prasīt paļaušanos uz privātumu attiecībā uz saziņu, kas notika, izmantojot darba vajadzībām izveidoto tūlītējas ziņojumapmaiņas kontu. Atsaucoties uz Francijas un Kipras tiesu praksi, tā norādīja, ka ziņojumi, ko darbinieks sūtījis, izmantojot darba devēja nodrošinātos tehniskos līdzekļus, pēc būtības bija uzskatāmi par darba ziņojumiem, ja vien darbinieks skaidri tos nebija norādījis kā privātus. Tā atzīmēja, ka tehniski nebija iespējams ziņojumus atzīmēt kā privātus, izmantojot “Yahoo Messenger”; tomēr pieteikuma iesniedzējam bija pienācīga iespēja disciplinārlietas izmeklēšanas sākumposmā norādīt, ka saziņa ir bijusi privāta, tomēr viņš izvēlējās turpināt apgalvot, ka tā bijusi saistīta ar darbu. Pieteikuma iesniedzējs bija informēts ne tikai par darba devēja iekšējiem noteikumiem, kas liedza izmantot uzņēmuma resursus privātām vajadzībām, bet arī par to, ka darba devējs bija sācis viņa saziņas uzraudzību.

66. Valdība izteica vēl trīs apgalvojumus, lai pamatotu, ka šajā lietā nav piemērojams Konvencijas 8. pants. Pirmkārt, nebija pierādījumu, kas liecinātu, ka pieteikuma iesniedzēja saziņas izraksts būtu atklāts viņa darba kolēģiem; pieteikuma iesniedzējs bija pats sagatavojis ziņojumu pilnu izrakstu nacionālo tiesu procesā, nelūdzot, lai tiktu ierobežota piekļuve attiecīgajiem dokumentiem. Otrkārt, valsts iestādes izmantoja ziņojumu izrakstu kā pierādījumu, jo pieteikuma iesniedzējs bija to pieprasījis un prokuratūra jau bija konstatējusi, ka saziņas uzraudzība bija likumīga. Treškārt, informatīvajā paziņojumā bija sniegtas pietiekamas norādes, lai pieteikuma iesniedzējs būtu bijis informēts par to, ka darba devējs varētu uzraudzīt viņa saziņu, un tādējādi attiecībā uz saziņu netika paredzēts nekāds privātuma elements.

**b) Pieteikuma iesniedzēja argumenti**

67. Pieteikuma iesniedzējs neiesniedza nekādus apsvērumus par Konvencijas 8. panta piemērojamību, bet atkārtoti norādīja, ka viņa saziņa būtībā bija privāta.

68. Viņš arī apgalvoja, ka, tā kā viņš bija izveidojis attiecīgo “Yahoo Messenger” kontu un bijis vienīgais, kas zina tā paroli, viņš pamatoti varēja paļauties uz savas saziņas privātumu. Viņš arī apgalvoja, ka nebija saņēmis iepriekšēju paziņojumu no darba devēja par viņa saziņas uzraudzību.

*2. Tiesas vērtējums*

69. Tiesa atzīmē, ka šajā lietā rodas jautājums, vai pieteikuma iesniedzēja sūdzība attiecas uz Konvencijas 8. panta darbības jomu.

70. Šajā izskatīšanas posmā tā uzskata, ka ir lietderīgi uzsvērt, ka “privātā dzīve” ir plašs termins, kuru nevar izsmeļoši definēt (sk. spriedumu lietā “Sidabrs [*Sidabras*] un Džauts [*Džiautas*] pret Lietuvu” Nr. 55480/00 un 59330/00 43. punkts, ECT 2004VIII). Konvencijas 8. pants aizsargā tiesības uz personas attīstību (sk. spriedumu lietā “K. A. un A. D. pret Beļģiju”, Nr. 42758/98 un 45558/99, 83. punkts, 2005. gada 17. februāris) vai nu attiecībā uz personību (sk. spriedumu lietā “Kristīne Gudvina [*Christine Goodwin*] pret Apvienoto Karalisti” [*GC*], Nr. 28957/95, 90. pants, ECT 2002-VI), vai attiecībā uz personas autonomiju, kas ir nozīmīgs 8. panta interpretācijas pamatā esošs princips (sk. spriedumu lietā “Pritija [*Pretty*] pret Apvienoto Karalisti”, Nr. 2346/02, 61. punkts, ECT 2002-III). Tiesa apstiprina, ka ikvienam ir tiesības dzīvot privāti, nepiesaistot nevēlamu uzmanību (sk. spriedumu lietā “Smirnovas [*Smirnova*] pret Krieviju”,Nr. 46133/99 un 48183/99, 95. punkts, ECT 2003IX (izraksti)). Tā arī uzskata, ka būtu pārāk ierobežojoši jēdzienu “privātā dzīve” attiecināt tikai uz “tuvāko personu loku”, kurā persona var dzīvot personīgo dzīvi, kā pati vēlas, tādējādi pilnībā izslēdzot ārējo pasauli, kas varētu nebūt iekļauta šajā lokā (sk. spriedumu lietā “Nīmics [*Niemietz*] pret Vāciju”, 1992. gada 16. decembris, 29. punkts, A sērija Nr. 251B). Tādējādi 8. pants garantē tiesības uz “privāto dzīvi” plašākā nozīmē, iekļaujot tiesības veidot “privāto sociālo dzīvi”, proti, iespēju personai attīstīt sociālo identitāti. Šajā saistībā attiecīgās tiesības ietver iespēju iepazīties ar citām personām, lai ar tām izveidotu un pilnveidotu attiecības (sk. spriedumu lietā “Bigeva [*Bigaeva*] pret Grieķiju”, Nr. 26713/05, 22. punkts, 2009. gada 28. maijs un spriedumu lietā “Ezpinara [*Özpınar*] pret Turciju”, Nr. 20999/04, 45. punkts *in fine*, 2010. gada 19. oktobris).

71. Tiesa uzskata, ka jēdziens “privātā dzīve” var ietvert profesionālo darbību (sk. “Fernandess Martiness [*Fernández Martínez*] pret Spāniju” [*GC*], Nr. 56030/07, 110. punkts, ECT 2014 (izraksti), un “Oleksandrs Volkovs [*Oleksandr Volkov*] pret Ukrainu”, Nr. 21722/11, 165.–166. punkts, ECT 2013) vai darbības, kas tiek veiktas publiskā kontekstā (sk. “Fon Hannoveri [*Von Hannover*] pret Vāciju (Nr. 2)”[*GC*], Nr. 40660/08 un 60641/08, 95. punkts, ECT 2012). Personas profesionālās dzīves ierobežojumi var attiekties uz 8. pantu, ja tie ietekmē to, kā persona būvē savu sociālo identitāti, veidojot attiecības ar citiem. Šajā saistībā jāatzīmē, ka darba dzīves ietvaros vairumam cilvēku ir nozīmīga, ja ne vislielākā iespēja veidot attiecības ar ārējo pasauli (sk. spriedumu lietā “Nīmics”, minēts iepriekš, 29. punkts).

72. Turklāt attiecībā uz jēdzienu “korespondence” jāatzīmē, ka 8. panta formulējumā šis vārds nav kvalificēts ar īpašības vārdu, pretēji terminam “dzīve”. Tiešām tiesa jau bija nospriedusi, ka saistībā ar korespondenci pa telefonu, šāda kvalificēšana nav veicama. Vairākās lietās, kas attiecas uz korespondenci ar advokātu, nav pat paredzēta iespēja, ka 8. pants varētu nebūt piemērojams, pamatojoties uz to, ka korespondencei ir profesionāls raksturs (sk. “Nīmics”, minēts iepriekš, 32. punkts un turpmākās atsauces). Turklāt tā nosprieda, ka jēdzieni “privātā dzīve” un “korespondence” ietver telefona sarunas 8. panta nozīmē (sk. “Romāns Zaharovs [*Roman Zakharov*] pret Krieviju” [*GC*], Nr. 47143/06, 173. punkts, ECT 2015). Būtībā tas tā ir arī gadījumos, kad telefona zvans tiek veikts vai saņemts uzņēmuma telpās (sk. “Halforda”, minēts iepriekš, 44. punkts, un “Āmanis [*Amann*] pret Šveici” [*GC*], Nr. 27798/95, 44. punkts, ECT 2000II). Tas pats attiecas uz e-pasta vēstulēm, kas sūtītas no darba vietas un kurām piemērojama aizsardzība saskaņā ar 8. pantu līdzīgi, kā tā piemērojama informācijai, kas iegūta, uzraugot personas veikto interneta lietošanu (sk. “Koplenda”, minēts iepriekš, 41. punkts *in fine*).

73. No Tiesas judikatūras ir skaidrs, ka uz saziņu, kas veikta uzņēmuma telpās, kā arī mājās, var attiecināt jēdzienus “privātā dzīve” un “korespondence” Konvencijas 8. panta nozīmē (sk. “Halforda”, minēts iepriekš, 44. punkts un “Koplenda”, minēts iepriekš, 41. punkts). Lai noskaidrotu, vai ir piemērojami jēdzieni “privātā dzīve” un “korespondence”, Tiesa vairākos gadījumos izskatīja, vai persona varēja pamatoti paļauties uz sava privātuma neaizskaramību un aizsardzību (turpat; un attiecībā uz “privāto dzīvi” sk. arī “Kēpke [*Köpke*] pret Vāciju”(lēmums), Nr. 420/07, 2010. gada 5. oktobris). Šajā saistībā tā ir noteikusi, ka pamatota paļāvība attiecībā uz privātumu ir būtisks, tomēr ne vienmēr izšķirošs faktors (sk. “Kēpke”, minēts iepriekš).

74. Piemērojot šos principus šajā lietā, Tiesa vispirms atzīmē, ka izskatāmais tūlītējās ziņojumapmaiņas interneta pakalpojuma veids ir tikai viens no saziņas veidiem, ko persona var izmantot, lai veidotu privāto sociālo dzīvi. Vienlaikus uz ziņojumu sūtīšanu un saņemšanu attiecas jēdziens “korespondence”, pat ja ziņojumi sūtīti no darba devēja datora. Tiesa tomēr atzīmē, ka pieteikuma iesniedzēja darba devējs bija viņam un citiem darbiniekiem devis norādījumus atturēties no personīgu darbību veikšanas darba vietā. Šī darba devēja prasība tika parādīta tā īstenotajos pasākumos, tostarp aizliegumā izmantot uzņēmuma resursus personīgām vajadzībām (sk. 12. punktu).

75. Tiesa arī atzīmē, ka, lai nodrošinātu šīs prasības izpildi, darba devējs izveidoja sistēmu, lai uzraudzītu, kā darbinieki izmanto internetu (sk. 17. un 18. punktu). Lietas dokumenti, jo īpaši tie, kas attiecas uz pieteikuma iesniedzēja disciplinārlietu, norāda, ka uzraudzības procesā tika ierakstīta un saglabāta gan pieteikuma iesniedzēja saziņas plūsma, gan tās saturs (sk. 18. un 20. punktu).

76. Tiesa turklāt norāda, ka pretēji darba devēja prasībai pieteikuma iesniedzējs bija apmainījies ar personīgiem ziņojumiem ar saderināto un ar brāli (sk. 21. punktu). Daži no šiem ziņojumiem bija intīma rakstura (*ibid.*).

77. Tiesa uzskata, ka no lietas materiāliem ir skaidrs, ka pieteikuma iesniedzējs patiešām bija informēts par darba devēja iekšējos noteikumos minēto aizliegumu izmantot internetu personīgām vajadzībām (sk. 14. punktu). Tomēr nav skaidrs, vai viņš bija informēts pirms viņa saziņas uzraudzības sākšanas, ka šāda uzraudzība tiks veikta. Tādējādi Valdība norādīja, ka pieteikuma iesniedzējs nenoteiktā datumā laikā no 2007. gada 3. jūlija līdz 13. jūlijam bija iepazinies ar darba devēja informatīvo paziņojumu (sk. 16. punktu). Tomēr nacionālās tiesas nenoskaidroja, vai pieteikuma iesniedzējs bija informēts par uzraudzības veikšanu, pirms tā tika sākta, ņemot vērā, ka darba devējs ierakstīja saziņu reālā laikā no 2007. gada 5. jūlija līdz 13. jūlijam (sk. 17. punktu).

78. Jebkurā gadījumā šķiet, ka pieteikuma iesniedzējs pirms uzraudzības pasākumu sākšanas no darba devēja puses nebija informēts par šo darbību apmēru un veidu vai par iespēju, ka darba devējs varētu piekļūt viņa saziņas faktiskajam saturam.

79. Tiesa arī atzīmē pieteikuma iesniedzēja argumentu, ka viņš pats bija izveidojis konkrēto “Yahoo Messenger” kontu un bija vienīgā persona, kas zināja tā paroli (sk. 68. punktu). Turklāt tā piebilst, ka lietas materiāli liecina, ka darba devējs bija piekļuvis arī pieteikuma iesniedzēja privātajam “Yahoo Messenger” kontam (sk. 21. punktu). Lai kā arī būtu, pieteikuma iesniedzējs bija izveidojis konkrēto “Yahoo Messenger” kontu, pamatojoties uz darba devēja norādījumiem atbildēt uz klientu pieprasījumiem (sk. 11. punktu), un darba devējs tam varēja piekļūt.

80. Jautājums ir atklāts, vai un ja tā, tad kādā apmērā darba devēja ierobežojoši noteikumi atstāja pieteikuma iesniedzējam pamatotu paļāvību attiecībā uz privātumu. Lai kā arī būtu, darba devēja norādījumi nedrīkst samazināt privāto sociālo dzīvi darba vietā līdz nullei. Privātās dzīves un korespondences privātuma neaizskaramība turpina pastāvēt, lai arī to var ierobežot, ciktāl nepieciešams.

81. Ņemot vērā visus minētos apsvērumus, Tiesa secina, ka uz pieteikuma iesniedzēja saziņu darba vietā attiecās jēdzieni “privātā dzīve” un “korespondence”. Attiecīgi, ņemot vērā šīs lietas apstākļus, Konvencijas 8. pants ir piemērojams.

**D. Atbilstība Konvencijas 8. pantam**

*1. Pušu argumenti un trešo pušu komentāri*

**a) Pieteikuma iesniedzējs**

82. Lielajā palātā iesniegtajos rakstveida apsvērumos pieteikuma iesniedzējs norādīja, ka Palāta nebija pietiekami ņēmusi vērā noteiktus lietas faktiskos aspektus. Pirmkārt, viņš uzsvēra īpašas “Yahoo Messenger” funkcijas, kas bija izstrādātas personīgai lietošanai. Viņa darba devēja lēmums izmantot šo rīku saistībā ar darbu nemaina to, ka pamatā šis rīks paredzēts izmantošanai personīgām vajadzībām. Tādējādi viņš uzskatīja sevi par vienīgo pēc darba devēja pieprasījuma izveidotā “Yahoo Messenger” konta īpašnieku.

83. Otrkārt, pieteikuma iesniedzējs apgalvoja, ka viņa darba devējs nebija izstrādājis nekādu interneta lietošanas politiku. Viņš nebija ticis brīdināts par iespēju, ka viņa saziņa varētu tikt uzraudzīta vai lasīta; viņš arī nebija devis nekādu piekrišanu šajā saistībā. Ja šāda politika būtu bijusi un ja viņš būtu bijis par to informēts, viņš būtu atturējies no noteiktu privātās dzīves aspektu paušanas, izmantojot “Yahoo Messenger”.

84. Treškārt, pieteikuma iesniedzējs apgalvoja, ka būtu jānošķir interneta privāta lietošana peļņas gūšanai no “mazas nekaitīgas privātas sarunas”, kuras mērķis nebija gūt nekādu peļņu un kas neradīja nekādu kaitējumu darba devējam; šajā saistībā viņš norādīja, ka pret viņu ierosinātās disciplinārlietas laikā darba devējs neapsūdzēja viņu par to, ka viņš būtu radījis zaudējumus uzņēmumam. Pieteikuma iesniedzējs akcentēja informācijas un komunikācijas tehnoloģiju attīstību, kā arī ar to lietošanu saistīto sabiedrības paražu un ieradumu attīstību. Viņš norādīja, ka mūsdienu darba apstākļos vairs nav iespējams skaidri norobežot personīgo no profesionālās dzīves, un apstrīdēja vadības politikas likumību attiecībā uz interneta un tam pieslēgto ierīču lietošanas aizliegumu privātām vajadzībām.

85. Pieteikuma iesniedzējs norādīja, ka no juridiskā skatupunkta Rumānijas valsts nav izpildījusi pozitīvos pienākumus saskaņā ar Konvencijas 8. pantu. Konkrētāk, nacionālās tiesas neatcēla viņa atlaišanu no darba, lai arī bija apstiprinājušas, ka tika pārkāptas viņa tiesības uz privātās saziņas neaizskaramību.

86. Pirmkārt, viņš norādīja, ka Palāta bija nepareizi nošķīrusi šo lietu no “Koplenda” (minēts iepriekš, 42. punkts). Viņaprāt, analizējot šo lietu, izšķirošs faktors bija nevis tas, vai darba devējs pieļauj interneta lietošanu personīgām vajadzībām, bet gan tas, ka darba devējs nebija brīdinājis darbinieku par to, ka viņa saziņa varētu tikt uzraudzīta. Šajā saistībā viņš apgalvoja, ka viņa darba devējs vispirms sāka viņa novērošanu un tikai pēc tam deva iespēju norādīt, vai viņa saziņa ir bijusi privāta vai ar darbu saistīta. Tiesai bija jāizskata, vai skaidrs aizliegums lietot internetu personīgām vajadzībām deva darba devējam tiesības uzraudzīt darbiniekus un vai darba devējam bija jāsniedz šādas uzraudzības iemesli.

87. Otrkārt, pieteikuma iesniedzējs norādīja, ka Palātas analīze attiecībā uz 8. panta otro punktu nesaskanēja ar Tiesas judikatūru tādā ziņā, ka tā necentās noskaidrot, vai, iejaucoties viņa tiesībās uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību, tika ievērots likums, tika sasniegts leģitīms mērķis un vai tas bija nepieciešams demokrātiskā sabiedrībā.

88. Attiecībā uz darba tiesas jurisdikciju pieteikuma iesniedzējs apgalvoja, ka tā bija kompetenta pilnībā pārskatīt tai nodotā pasākuma likumību un pamatotību. Tiesai bija jāpieprasa sagatavot nepieciešamos pierādījumus un jāuzdod attiecīgie faktu vai juridiskie jautājumi, pat ja puses tos nebija minējušas. Attiecīgi darba tiesai bija plaša jurisdikcija izskatīt jebkādus jautājumus, kas attiecas uz darba tiesību strīdiem, tostarp jautājumus, kas saistīti ar darbinieku privātās dzīves un korespondences neaizskaramību.

89. Tomēr pieteikuma iesniedzēja lietā nacionālās tiesas izmantoja neelastīgu pieeju, kuras mērķis bija vienkārši atbalstīt viņa darba devēja lēmumu. Pēc iesniedzēja domām valsts tiesas nepareizi analizēja lietas faktu aspektus un neņēma vērā kibertelpā notiekošās saziņas specifiku. Pieteikuma iesniedzēja tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību tādējādi tika pārkāptas tīši un prettiesiski, lai iegūtu pierādījumus, kas ļautu izbeigt viņa līgumu.

90. Visbeidzot pieteikuma iesniedzējs pirmo reizi Lielās palātas tiesas procesā sūdzējās par 2007. gadā iesniegtā lūguma uzsākt kriminālprocesu iznākumu, proti, 2012. gadā prokuratūras nodaļa, kas atbild par organizētās noziedzības un terorisma izmeklēšanu (*DIICOT*), noraidīja sūdzību bez šīs lietas faktu pienācīgas noteikšanas.

91. Tiesas sēdē Lielajā palātā pieteikuma iesniedzējs, atbildot uz tiesnešu jautājumu, norādīja, ka darba devējs saviem darbiniekiem bija nodrošinājis tikai vienu pieejamu printeri, tāpēc visiem viņa kolēģiem bija iespēja redzēt izrakstu uz četrdesmit piecām lapām ar viņa “Yahoo Messenger” saziņas saturu.

92. Pieteikuma iesniedzējs mudināja Lielo palātu konstatēt Konvencijas 8. panta pārkāpumu un izmantot iespēju apstiprināt, ka darbinieku korespondences uzraudzību drīkstētu veikt tikai saskaņā ar piemērojamajiem tiesību aktiem, pārredzamā veidā un izmantojot likumā paredzēto pamatojumu, un ka darba devējiem nav rīcības brīvības uzraudzīt darbinieku korespondenci.

**b) Valdība**

93. Valdība norādīja, ka darba devējs reģistrēja pieteikuma iesniedzēja saziņu no 2007. gada 5. jūlija līdz 13. jūlijam un tad deva iespēju viņam atbildēt par veikto interneta lietošanu, kas bija daudz lielāka nekā viņa kolēģiem. Tā norādīja, ka, tā kā pieteikuma iesniedzējs turpināja apgalvot, ka saziņas saturs bija saistīts ar darbu, darba devējs izmeklēja viņa skaidrojumus.

94. Valdība apgalvoja, ka, pārsūdzot pirmās instances tiesas lēmumu, pieteikuma iesniedzējs neapstrīdēja tiesas konstatēto, ka viņš ir bijis informēts par to, ka darba devējs uzrauga interneta lietošanu. Šajā saistībā tā uzrādīja darba devēja izdotā un pieteikuma iesniedzēja parakstītā informatīvā paziņojuma kopiju. Pamatojoties uz darba devēja apmeklējumu reģistru, tā piebilda, ka pieteikuma iesniedzējs parakstīja paziņojumu laikā no 2007. gada 3. jūlija līdz 13. jūlijam.

95. Valdība arī norādīja, ka darba devējs reģistrēja pieteikuma iesniedzēja saziņu reālā laikā. Nav pierādījumu, ka darba devējs būtu piekļuvis pieteikuma iesniedzēja iepriekšējai saziņai vai viņa privātajam pastam.

96. Valdība norādīja, ka tā piekrīt Palātas secinājumiem, un piebilda, ka Rumānijas valsts ir izpildījusi pozitīvos pienākumus saskaņā ar Konvencijas 8. pantu.

97. Tā norādīja, ka, pirmkārt, pieteikuma iesniedzējs izvēlējās ierosināt sūdzību nacionālajās tiesās saistībā ar darba tiesību strīdu. Tiesa izskatīja visas viņa sūdzības un izsvēra dažādās intereses šajā jautājumā, tomēr savā analīzē vairāk koncentrējās uz to, vai disciplinārlieta pret pieteikuma iesniedzēju tika ierosināta atbilstoši valsts tiesību aktiem. Pieteikuma iesniedzējam bija iespēja iesniegt nacionālajās tiesās konkrētu sūdzību par to, ka pārkāptas viņa tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību, piemēram, rīkojoties saskaņā ar Likumu Nr. 677/2001 vai pieprasot kaitējuma atlīdzināšanu, taču viņš izvēlējās to nedarīt. Viņš iesniedza arī lūgumu uzsākt kriminālprocesu, attiecībā uz kuru prokuratūra pieņēma lēmumu neveikt turpmākas darbības, pamatojoties uz to, ka darba devēja īstenotā darbinieku saziņas uzraudzība nav bijusi nelikumīga.

98. Atsaucoties konkrētāk uz valsts pozitīvajiem pienākumiem, Valdība norādīja, ka attiecībā uz regulējumu par darbinieku uzraudzību no darba devēju puses Eiropas Padomes dalībvalstīs ir ļoti atšķirīgas pieejas. Dažas valstis šo jautājumu ir iekļāvušas plašākā personas datu apstrādes tvērumā, savukārt citas ir izstrādājušas īpašus tiesību aktus šajā jomā. Pat pēdējā minētajā valstu grupā nebija atrodami viendabīgi risinājumi attiecībā uz darba devēju īstenotas uzraudzības apmēru un mērķi, darbinieku iepriekšēju informēšanu vai interneta lietošanu personīgām vajadzībām.

99. Pamatojoties uz spriedumu lietā “Kēpke” (minēts iepriekš), Valdība uzstāja, ka nacionālās tiesas bija atbilstīgi līdzsvarojušas pieteikuma iesniedzēja tiesības uz viņa privātās dzīves un korespondences neaizskaramību un darba devēja tiesības organizēt un uzraudzīt darbu uzņēmumā. Valdība norādīja, ka, ja saziņu uzrauga privāts uzņēmums, 8. panta vajadzībām pietiek, ka nacionālās tiesas ir veikušas pienācīgu izskatīšanu, un nav nepieciešama īpaša aizsardzība, izmantojot tiesiskā regulējuma līdzekļus.

100. Valdība arī norādīja, ka nacionālās tiesas pārskatīja darba devēja lēmuma likumību un nepieciešamību un secināja, ka disciplinārlieta tika veikta saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem. Tā piešķīra īpašu nozīmi tam, kādā veidā lieta tika vadīta, jo īpaši tam, ka pieteikuma iesniedzējam bija iespēja norādīt, vai attiecīgā saziņa ir bijusi privāta. Ja viņš būtu izmantojis šo iespēju, nacionālās tiesas būtu varējušas citādāk izsvērt pušu intereses.

101. Šajā saistībā Valdība atzīmēja, ka valsts iestāžu vadītajā tiesas procesā pieteikuma iesniedzējs pats bija sagatavojis savas saziņas pilnu izrakstu, neveicot nekādus piesardzības pasākumus; tā vietā viņš būtu varējis izpaust tikai attiecīgo kontu nosaukumus vai iesniegt tikai savas saziņas izvilkumus, piemēram, tos, kas nesatur intīmu informāciju. Valdība arī apstrīdēja pieteikuma iesniedzēja apgalvojumus, ka viņa saziņa tika izpausta viņa kolēģiem, un norādīja, ka tā bija pieejama tikai trim disciplinārlietu padomes locekļiem.

102. Valdība pēc tam apgalvoja, ka darba devēja lēmums ir bijis nepieciešams, jo tam bija jāizskata pieteikuma iesniedzēja disciplinārlietā sniegtie argumenti, lai noteiktu, vai viņš bija ievērojis iekšējos noteikumus.

103. Visbeidzot Valdība apgalvoja, ka būtu jānošķir saziņas veids un tās saturs. Kā bija minējusi Palāta, arī Valdība norādīja, ka nacionālās tiesas vispār neņēma vērā pieteikuma iesniedzēja saziņas saturu, bet tikai izskatīja tās veidu un konstatēja, ka tā ir bijusi privāta saziņa.

104. Tādējādi Valdība secināja, ka pieteikuma iesniedzēja sūdzība saskaņā ar Konvencijas 8. pantu ir nepamatota.

**c) Trešās puses**

*i) Francijas valdība*

105. Francijas valdība konkrēti norādīja uz savu koncepciju par valsts iestāžu pozitīvo pienākumu tvērumu, lai nodrošinātu darbinieku privātās dzīves un korespondences neaizskaramību. Tā sniedza vispusīgu pārskatu par Francijas civiltiesībās, darba tiesībās un krimināltiesībās ietvertiem piemērojamiem noteikumiem šajā jomā. Tā norādīja, ka Konvencijas 8. pants bija piemērojams tikai un vienīgi personas datiem, korespondencei un elektroniskajām darbībām. Šajā saistībā tā atsaucās uz Francijas Kasācijas tiesas iedibināto judikatūru, saskaņā ar kuru visi ar darba devēja elektroniskām iekārtām apstrādātie, nosūtītie vai saņemtie dati tiek uzskatīti par darba datiem, ja vien darbinieks tos skaidri un precīzi neapzīmē kā privātus datus.

106. Francijas valdība norādīja, ka valstīm šajā jomā bija jādod plaša rīcības brīvība, jo mērķis bija panākt konkurējošo privāto interešu līdzsvaru. Darba devējs saprātīgā pakāpē drīkstēja uzraudzīt darbinieku darba datus un korespondenci, ar noteikumu, ka tas tiek darīts leģitīma mērķa sasniegšanai, un izmantot uzraudzības darbības rezultātus disciplinārlietā. Tā uzsvēra, ka darbinieki bija iepriekš jāinformē par šādas uzraudzības veikšanu. Turklāt attiecībā uz datiem, kurus darbinieks skaidri apzīmējis kā privātus, darba devējs varēja lūgt, lai tiesa nosaka izmeklēšanas pasākumus un dod norādījumus tiesu izpildītājam piekļūt attiecīgajiem datiem un reģistrēt to saturu.

*ii) Eiropas Arodbiedrību konfederācija*

107. Eiropas Arodbiedrību konfederācija norādīja, ka ir izšķirīgi svarīgi aizsargāt privātumu darba vidē, ņemot jo īpaši vērā to, ka šajā ziņā darbinieki ir strukturāli atkarīgi no darba devējiem. Apkopojot piemērojamos starptautisko un Eiropas tiesību normu principus, tā norādīja, ka piekļuve internetam ir jāuzskata par cilvēktiesībām un ka jāstiprina tiesības uz korespondences neaizskaramību. Ir nepieciešama darbinieku piekrišana vai vismaz iepriekšēja informēšana, un, lai darba devējs varētu apstrādāt darbinieku personas datus, vispirms informējami personāla pārstāvji.

*2. Tiesas vērtējums*

**a) Negatīvo vai pozitīvo pienākumu attiecināšana uz šo lietu**

108. Tiesai ir jānosaka, vai šī lieta jāskata, ņemot vērā valsts negatīvos vai pozitīvos pienākumus. Tā atkārto, ka saskaņā ar Konvencijas 1. pantu līgumslēdzējas puses “nodrošina ikvienam, kas atrodas to jurisdikcijā, šīs Konvencijas [I sadaļā] minētās tiesības un brīvības”. Lai arī Konvencijas 8. panta pamatmērķis ir aizsargāt fiziskas personas no valsts iestāžu patvaļīgas iejaukšanās, tas uzliek valstīm arī noteiktus pozitīvus pienākumus, lai nodrošinātu 8. pantā noteikto tiesību faktisku aizsardzību (sk. tostarp “X un Y pret Nīderlandi”, 1985. gada 26. marts, 23. punkts, A sērija Nr. 91; “Fon Hannoveri (Nr. 2)”, minēts iepriekš, 98. punkts;“Hemeleinena [*Hämäläinen*] pret Somiju”[*GC*], Nr. 37359/09, 62. punkts, ECT 2014).

109. Šajā lietā Tiesa norāda, ka pasākumu, par kuru pieteikuma iesniedzējs ir iesniedzis prasību, proti, “Yahoo Messenger” saziņas uzraudzību, kuras dēļ pret viņu tika ierosināta disciplinārlieta, pēc kuras viņš tika atlaists no darba par to, ka pārkāpis darba devēja iekšējos noteikumus, kas liedz uzņēmuma resursus izmantot privātām vajadzībām, bija īstenojusi nevis valsts iestāde, bet privāta komercsabiedrība. Tāpēc pieteikuma iesniedzēja saziņas uzraudzību un tās satura pārbaudi, ko īstenojis darba devējs, lai pamatotu atlaišanu no darba, nevar uzskatīt par valsts iestādes iejaukšanos viņa tiesībās.

110. Tomēr Tiesa atzīmē, ka valsts tiesa darba devēja īstenoto pasākumu atzina par pareizu. Taisnība, ka pieteikuma iesniedzēja saziņas uzraudzība nebija valsts iestāžu tiešas iejaukšanās rezultāts; tomēr tām būtu jāuzņemas atbildība, ja valsts iestādes nebūtu nodrošinājušas pieteikuma iesniedzējam Konvencijas 8. pantā ietvertās tiesības un tādēļ izrietētu prasībā norādītie fakti (sk., *mutatis mutandis*, “Obsts [*Obst*] pret Vāciju”,Nr. 425/03, 40. un 43. punkts, 2010. gada 23. septembris, un “Šīts [*Schüth*] pret Vāciju”, Nr. 1620/03, 54. un 57. punkts, ECT 2010).

111. Tiesa, ievērojot lietas konkrētos apstākļus, kā norādīts 109. punktā, ņemot vērā savus secinājumus par Konvencijas 8. panta piemērojamību (sk. 81. punktu) un to, ka darba devēja rīcības dēļ tika aizskartas pieteikuma iesniedzēja tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību, uzskata, ka prasība jāizskata, izvērtējot valsts pozitīvos pienākumus.

112. Lai arī nevar precīzi definēt robežas starp valsts pozitīvajiem un negatīvajiem pienākumiem saskaņā ar Konvenciju, piemērojamie principi tomēr ir līdzīgi. Abos gadījumos uzmanība ir jāvērš jo īpaši uz konkurējošo fiziskas personas interešu un visas sabiedrības interešu taisnīga līdzsvara panākšanu, jebkurā gadījumā ņemot vērā valsts rīcības brīvību (sk. “Palomo Sančess [*Palomo Sánchez*] un citi pret Spāniju” [*GC*], Nr. 28955/06 un 3 citi, 62. punkts, ECT 2011).

**b) Vispārēji principi, kas piemērojami, vērtējot valsts pozitīvo pienākumu nodrošināt privātās dzīves un korespondences neaizskaramību saistībā ar darbu**

113. Tiesa atkārtoti norāda, ka tas, kādus līdzekļus izvēlēties, lai nodrošinātu atbilstību Konvencijas 8. pantam fizisku personu savstarpējās attiecībās, ir jautājums, ko līgumslēdzējas valstis izvērtē savas rīcības brīvības ietvaros. Privātās dzīves neaizskaramību var nodrošināt dažādos veidos, un tas, kādā veidā valsts īstenos savu pienākumu, būs atkarīgs no konkrētā izskatāmā privātās dzīves aspekta (sk. “Sēdermane [*Söderman*] pret Zviedriju” [*GC*], Nr. 5786/08, 79. punkts, ECT 2013, ar turpmākajām atsaucēm).

114. Tāpēc tiesas uzdevums šajā lietā ir noskaidrot atbildētājas valsts pozitīvo pienākumu veidu un tvērumu, lai aizsargātu pieteikuma iesniedzēja tiesības uz viņa privātās dzīves un korespondences neaizskaramību saistībā ar viņa darbu.

115. Tiesa konstatē, ka tā noteiktos apstākļos bija nospriedusi, ka valsts nav pienācīgi pildījusi pozitīvos pienākumus saskaņā ar Konvencijas 8. pantu, ja tā nenodrošina privātās dzīves neaizskaramību fizisko personu savstarpējās attiecībās, izstrādājot likumīgu pamatu, kurā tiek ņemtas vērā dažādas intereses, kas jāaizsargā konkrētajā kontekstā (sk. spriedumu lietā “X un Y pret Nīderlandi”, minēts iepriekš, 23., 24. un 27. punkts un “M. C. pret Bulgāriju”,Nr.39272/98, 150. punkts, ECT 2003XII, abas lietas attiecas uz seksuālu vardarbību pret nepilngadīgajiem; sk. arī spriedumu lietā “K. U. pret Somiju”, Nr. 2872/02, 43. un 49. punkts, ECT 2008, kas attiecas uz seksuālu sludinājumu, kas ievietots interneta iepazīšanās vietnē nepilngadīgas personas vārdā, “Sēdermane”, minēts iepriekš, 85. punkts, kas attiecas uz tiesiskās aizsardzības līdzekļu efektivitāti saistībā ar tuva radinieka iespējamu pārkāpumu attiecībā uz personas neaizskaramību, un “Kodarčja [*Codarcea*] pret Rumāniju”, Nr. 31675/04, 102.–104. punkts, 2009. gada 2. jūnijs, kas attiecas uz mediķu nolaidību).

116. Tiesa piekrīt, ka aizsardzības pasākumi ir atrodami ne tikai darba tiesībās, bet arī civiltiesībās un krimināltiesībās. Attiecībā uz darba tiesībām ir jānoskaidro, vai šajā lietā atbildētājai valstij bija jāizstrādā tiesiskais regulējums, lai aizsargātu pieteikuma iesniedzēja tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību saistībā ar viņa un privātā darba devēja darba attiecībām.

117. Šajā saistībā tā jau no paša sākuma uzskata, ka darba tiesībām ir īpašas iezīmes, kas ir jāņem vērā. Darba devēja un darbinieka attiecības ir noteiktas līgumā, kur abām pusēm ir savi konkrēti pienākumi un tiesības un ko raksturo juridiska padotība. Šīs attiecības reglamentē tiesību normas, kas būtiski atšķiras no tiesību normām, ko piemēro fizisku personu savstarpējām attiecībām(sk. “Somjē [*Saumier*] pret Franciju”, Nr. 74734/14, 60. punkts, 2017. gada 12. janvāris).

118. No reglamentējošā skatupunkta darba tiesības ļauj pusēm brīvi apspriest darba līgumu. Tādējādi kopumā puses pašas būtiski regulē savu attiecību saturu (sk., *mutatis mutandis*, spriedumu lietā “Vretlunda [*Wretlund*] pret Zviedriju” (lēmums), Nr. 46210/99, 2004. gada 9. marts, lieta attiecās uz to, vai pieteikuma iesniedzēja, kodolelektrostacijas darbinieka, pienākums būt pakļautam narkotisko vielu pārbaudēm atbilst Konvencijas 8. pantam; saistībā ar arodbiedrības rīcību no 11. panta skatupunkta, sk. spriedumu lietā “Gustafsons [*Gustafsson*] pret Zviedriju”, 1996. gada 25. aprīlis, 45. punkts, *Pārskati* 1996II un, *mutatis mutandis*, spriedumu lietā “Demirs [*Demir*] un Baikara [*Baykara*] pret Turciju” [*GC*], Nr. 34503/97, 140.–146. punkts, ECT 2008, kas ir īpašs gadījums attiecībā uz civildienesta ierēdņiem). No Tiesas rīcībā esošajiem salīdzinošo tiesību materiāliem izriet, ka Eiropā šajā jautājumā nav vienprātības. Dažas valstis ir detalizēti regulējušas jautājumu par to, kā darbinieki īsteno tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību darba vietā (sk. 52. punktu).

119. Ņemot vērā minētos apsvērumus, Tiesa uzskata, ka līgumslēdzējām valstīm ir jāpiešķir plaša rīcības brīvība vērtējot, vai ir nepieciešams izveidot tiesisko regulējumu, lai reglamentētu, kādos apstākļos darba devējs drīkst darba vietā regulēt darbinieku elektronisku un cita veida saziņu, kas nav saistīta ar darbu.

120. Tomēr valstīm piešķirtā rīcības brīvība nevar būt neierobežota. Valsts iestādēm jānodrošina, ka līdz ar pasākumiem, ko ievieš darba devējs, lai uzraudzītu korespondenci un citu saziņu, neatkarīgi no šo pasākumu apmēra un ilguma tiek īstenotas arī pienācīgas un pietiekamas tiesiskās garantijas, lai nepieļautu ļaunprātīgu izmantošanu (sk., *mutatis mutandis*, spriedumu lietā “Klass [*Klass*] un citi pret Vāciju”, 1978. gada 6. septembris, 50. punkts, A sērija Nr. 28 un “Romāns Zaharovs”, minēts iepriekš, 232.–234. punkts).

121. Tiesa ir informēta par straujo attīstību šajā jomā. Tomēr tā uzskata, ka ir svarīgi nodrošināt samērīgumu un procesuālas garantijas pret patvaļu. Šajā saistībā valsts iestādēm jāizvērtē attiecīgi šādi faktori:

*i)* vai darbinieks ir bijis informēts par iespēju, ka darba devējs varētu veikt pasākumus, lai uzraudzītu korespondenci un citu saziņu, un par šo pasākumu īstenošanu. Lai arī praksē darbiniekus var informēt dažādos veidos atkarībā no katra gadījuma konkrētajiem faktiskajiem apstākļiem, Tiesa uzskata, ka, lai pasākumi atbilstu Konvencijas 8. panta prasībām, paziņojumā parasti skaidri jānorāda uzraudzības būtība un tas jāsniedz iepriekš;

*ii)* kādā apmērā darba devējs veic uzraudzību un iejaucas darbinieka privātumā. Šajā saistībā jānošķir saziņas plūsmas uzraudzība un tās satura uzraudzība. Jāņem arī vērā, vai tika uzraudzīta visa saziņa vai tikai tās daļa, kā arī vai uzraudzība tika veikta ierobežotu laiku un cik cilvēkiem bija piekļuve rezultātiem (sk. “Kēpke”, minēts iepriekš). Tas pats attiecas uz uzraudzības telpisko ierobežojumu;

*iii)* vai darba devējs ir sniedzis leģitīmus iemeslus, lai pamatotu saziņas uzraudzību un piekļuvi tās faktiskajam saturam (sk. 38., 43. un 45. punktu, kur sniegts pārskats par starptautiskajām un Eiropas tiesībām šajā jomā). Tā kā saziņas satura uzraudzība pēc būtības ir ievērojami invazīvāka metode, tai ir nepieciešams izsvērtāks pamatojums;

*iv)* vai būtu varēts izveidot uzraudzības sistēmu, izmantojot mazāk ierobežojošas metodes un pasākumus, nevis izmantojot tiešu piekļuvi darbinieka saziņas saturam. Šajā saistībā, ņemot vērā katra gadījuma konkrētos apstākļus, jāizvērtē, vai darba devējs būtu varējis sasniegt mērķi, tieši nepiekļūstot visam darbinieka saziņas saturam;

*v*) kādas sekas uzraudzība rada darbiniekam, kas tai pakļauts (sk., *mutatis mutandis*, līdzīgu kritēriju, kas tika piemērots, novērtējot, cik samērīga ir bijusi ar Konvencijas 10. pantu aizsargātās vārda brīvības ierobežošana lietā ““Axel Springer AG” pret Vāciju”[*GC*], Nr. 39954/08, 95. punkts, 2012. gada 7. februāris, un turpmākās atsauces); un kā darba devējs ir izmantojis uzraudzības darbības rezultātus, jo īpaši, vai rezultāti tika izmantoti deklarētā pasākuma mērķa sasniegšanai (sk. “Kēpke”, minēts iepriekš);

*vi)* vai darbiniekam tika nodrošinātas pienācīgas tiesiskās garantijas, jo īpaši, kad darba devēja uzraudzības darbības bija ierobežojošas. Šādām tiesiskajām garantijām jo īpaši jānodrošina, ka darba devējs var piekļūt attiecīgās saziņas faktiskajam saturam tikai pēc tam, kad ir informējis darbinieku par šādu iespējamību.

Šajā saistībā ir vērts atkārtot, ka, lai darba attiecības būtu auglīgas, tās jāveido, pamatojoties uz savstarpēju uzticību (sk. “Palomo Sančess un citi”, minēts iepriekš, 76. punkts).

122. Visbeidzot valsts iestādēm jānodrošina, ka darbiniekam, kura saziņa tika uzraudzīta, ir pieejami tiesiskās aizsardzības līdzekļi tiesu iestādē, kurai ir jurisdikcija noteikt vismaz pēc būtības, kā iepriekš minētie kritēriji tika ievēroti un vai apstrīdētie pasākumi bijuši likumīgi (sk. “Obsts”, minēts iepriekš, 45. punkts un “Kēpke”, minēts iepriekš).

123. Šajā lietā Tiesa izvērtēs, kā nacionālās tiesas, kurās vērsās pieteikuma iesniedzējs, skatīja viņa prasību par to, ka darba devējs ir pārkāpis viņa tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību saistībā ar darbu.

**c) Minēto vispārējo principu piemērošana šai lietai**

124. Tiesa piebilst, ka nacionālās tiesas nosprieda, ka šajā lietā iesaistītās intereses bija, no vienas puses, pieteikuma iesniedzēja tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību un, no otras puses, darba devēja tiesības īstenot uzraudzību, tostarp atbilstošās disciplinārās pilnvaras, lai nodrošinātu uzņēmuma raitu darbību (sk. 28. un 30. punktu). Tā uzskata, ka, ņemot vērā valsts pozitīvos pienākumus saskaņā ar Konvencijas 8. pantu, valsts iestādēm bija jāveic abu šo konkurējošo interešu līdzsvarošana.

125. Tiesa konstatē, ka tai iesniegtās prasības precīzs priekšmets ir tas, ka nacionālās tiesas saistībā ar darba tiesību strīdu, iespējams, neaizsargāja pieteikuma iesniedzēja Konvencijas 8. pantā noteiktās tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību saistībā ar darbu. Visas tiesvedības laikā pieteikuma iesniedzējs nacionālajās tiesās un Tiesā iesniedza sūdzību par to, ka darba devējs uzraudzīja viņa saziņu, kas tika veikta, izmantojot attiecīgos “Yahoo Messenger” kontus, un izmantoja tās saturu turpmākajā pret viņu ierosinātajā disciplinārlietā.

126. Attiecībā uz to, vai darba devējs ir izpaudis saziņas saturu pieteikuma iesniedzēja kolēģiem (sk. 26. punktu), Tiesa norāda, ka šis arguments nav pietiekami pamatots ar lietas materiāliem un ka pieteikuma iesniedzējs nav sniedzis nekādus sīkākus pierādījumus Lielās palātas tiesas sēdē (sk. 91. punktu).

127. Tāpēc tā uzskata, ka tai iesniegtā prasība attiecas uz pieteikuma iesniedzēja atlaišanu no darba, pamatojoties uz darba devēja veikto uzraudzību. Konkrētāk, Tiesai šajā lietā ir jānoskaidro, vai valsts iestādes saskaņā ar Konvencijas 8. panta prasībām ir līdzsvarojušas pieteikuma iesniedzēja tiesības uz viņa privātās dzīves un korespondences neaizskaramību un darba devēja intereses. Tāpēc tās uzdevums ir noteikt, vai, ievērojot visus lietas apstākļus, kompetentās valsts iestādes bija panākušas konkurējošo interešu taisnīgu līdzsvaru, kad tās atzina par pieņemamiem uzraudzības pasākumus, kas tika īstenoti attiecībā uz pieteikuma iesniedzēju (sk., *mutatis mutandis*, sprieduma lietā “Palomo Sančess un citi”, minēts iepriekš, 62. punktu). Tā atzīst, ka darba devējam ir leģitīmas intereses nodrošināt uzņēmuma raitu darbību un ka to var panākt, izveidojot pārbaudes mehānismus, lai pārliecinātos, ka darbinieki darba pienākumus veic pienācīgi un ar nepieciešamo atdevi.

128. Ņemot vērā minētos apsvērumus, Tiesa vispirms izskatīs, kādā veidā nacionālās tiesas bija noteikušas attiecīgos faktus šajā lietā. Gan apriņķa tiesa, gan apelācijas tiesa nosprieda, ka pieteikuma iesniedzējs bija saņēmis iepriekšēju paziņojumu no darba devēja (sk. 28. un 30. punktu). Tad Tiesai ir jānoskaidro, vai nacionālās tiesas bija ievērojušas Konvencijas prasības, izvērtējot lietu.

129. Šajā posmā Tiesa uzskata, ka ir lietderīgi atkārtoti norādīt, ka, kad ir jānosaka fakti, Tiesa ņem vērā, ka tās uzdevums ir pakārtots un ka tai ir jābūt uzmanīgai, faktiski uzņemoties pirmās instances tiesas lomu, ja to nosaka konkrētās lietas apstākļi (sk. sprieduma lietā “Mustafs Tundžs [*Mustafa Tunç*] un Fedžire Tundža [*Fecire Tunç*] pret Turciju”[*GC*], Nr. 24014/05, 182. punktu, 2015. gada 14. aprīlis). Ja nacionālās tiesas ir veikušas tiesvedību, Tiesas uzdevums nav nacionālo tiesu faktu izvērtējumu aizstāt ar savu izvērtējumu, un nacionālās tiesas ir tās, kurām jākonstatē fakti, pamatojoties uz tām sniegtajiem pierādījumiem (sk. tostarp sprieduma lietā “Edvards [*Edwards*] pret Apvienoto Karalisti”, 1992. gada 16. decembris, 34. punktu, A sērija Nr. 247B). Lai arī Tiesai nav saistoši nacionālo tiesu konstatētie fakti un tā var brīvi veikt izvērtējumu, ņemot vērā visus tās rīcībā esošos materiālus, parasti ir nepieciešami neapstrīdami elementi, lai tā atkāptos no nacionālo tiesu konstatētajiem faktiem (sk. sprieduma lietā “Džuljāni [*Giuliani*] un Gadžo [*Gaggio*] pret Itāliju ”[*GC*], Nr. 23458/02, 180. punktu, ECT 2011 (izraksti), un “Aidanas [*Aydan*] pret Turciju”, Nr. 16281/10, 69. punktu, 2013. gada 12. marts).

130. Tiesai sniegtie pierādījumi liecina, ka pieteikuma iesniedzējs bijis informēts par darba devēja iekšējajiem noteikumiem, kas aizliedz izmantot uzņēmuma resursus personīgām vajadzībām (sk. 12. punktu). Viņš bija apliecinājis attiecīgā dokumenta saturu un parakstījis tā kopiju 2006. gada 20. decembrī (sk. 14. punktu). Turklāt darba devējs visiem darbiniekiem bija nosūtījis ar 2007. gada 26. jūniju datētu informatīvu paziņojumu, kurā darbiniekiem tika atgādināts, ka uzņēmuma resursus ir aizliegts izmantot personīgām vajadzībām, un tika skaidrots, ka darbinieks tika atlaists no darba par šā noteikuma pārkāpšanu (sk. 15. punktu). Pieteikuma iesniedzējs bija iepazinies ar šo paziņojumu un parakstījis tā kopiju nenoteiktā datumā laikā no 2007. gada 3. jūlija līdz 13. jūlijam (sk. 16. punktu). Tiesa visbeidzot atzīmē, ka 2007. gada 13. jūlijā pieteikuma iesniedzējs tika divas reizes izsaukts pie darba devēja, lai sniegtu paskaidrojumus par interneta lietošanu personīgām vajadzībām (sk. 18. un 20. punktu). Sākotnēji, kad tika parādīts grafiks, kurā redzama viņa un viņa kolēģu interneta lietošanas aktivitāte, viņš apgalvoja, ka izmantojis “Yahoo Messenger” kontu tikai saistībā ar darbu (sk. 18. un 19. punktu). Pēc tam, kad piecdesmit minūtes vēlāk viņam tika sniegts izraksts uz četrdesmit piecām lapām, kurā ir redzama viņa saziņa ar brāli un ar saderināto, viņš informējis darba devēju, ka, viņaprāt, darba devējs ir izdarījis noziedzīgu nodarījumu, pārkāpjot korespondences konfidencialitāti (sk. 22. punktu).

131. Tiesa atzīmē, ka nacionālās tiesas pareizi identificējušas pušu intereses, skaidri norādot pieteikuma iesniedzēja tiesības uz viņa privātās dzīves neaizskaramību, un arī piemērojamos tiesiskos principus (sk. 28. un 30. punktu). Proti, apelācijas tiesa skaidri atsaucās uz Direktīvā 95/46/EK noteiktajiem nepieciešamības, mērķa noteikšanas, pārredzamības, leģitimitātes, samērīguma un drošības principiem un norādīja, ka interneta lietošanas un elektroniskās saziņas uzraudzību darba vietā reglamentēja šie principi (sk. 30. punktu). Nacionālās tiesas arī izskatīja, vai disciplinārlieta netika veikta naidīgi un vai pieteikuma iesniedzējam bija dota iespēja izteikt savus argumentus.

132. Vēl ir jānosaka, kā valsts iestādes minētos kritērijus (sk. 121. punktu) ņēma vērā savos apsvērumos, samērojot pieteikuma iesniedzēja tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību ar darba devēja tiesībām veikt uzraudzību, tostarp īstenot attiecīgās disciplinārās pilnvaras, lai nodrošinātu uzņēmuma raitu darbību.

133. Attiecībā uz to, vai pieteikuma iesniedzējs bija saņēmis iepriekšēju paziņojumu no darba devēja, Tiesa norāda, ka tā jau bija secinājusi, ka nešķiet, ka viņš būtu bijis iepriekš informēts par darba devēja uzraudzības pasākumu apmēru un būtību vai par iespēju, ka darba devējam varētu būt pieejams ziņojumu faktiskais saturs (sk. 78. punktu). Attiecībā uz uzraudzības iespēju tā atzīmē, ka apriņķa tiesa vienkārši norādīja, ka “neilgi pirms pieteikuma iesniedzējam tika piemērots disciplinārais sods, darbinieku uzmanība jau tika vērsta uz to, ka kāds cits darbinieks atlaists no darba” (sk. 28. punktu), un ka apelācijas tiesa konstatēja, ka pieteikuma iesniedzējs bija brīdināts neizmantot uzņēmuma resursus personīgām vajadzībām (sk. 30. punktu). Attiecīgi nacionālās tiesas nebija noteikušas, vai pieteikuma iesniedzējam tika iepriekš paziņots par iespēju, ka darba devējs varētu īstenot uzraudzības pasākumus, un par šo pasākumu apmēru un veidu. Tiesa uzskata, ka, lai darba devēja brīdinājumu varētu kvalificēt par iepriekšēju paziņojumu, tas ir jāiesniedz pirms uzraudzības pasākumu ierosināšanas, jo īpaši, ja tie paredz arī piekļuvi darbinieku saziņas saturam. Starptautiskajos un Eiropas standartos ir norādīts, ka datu subjektam ir jābūt informētam pirms uzraudzības pasākumu sākšanas (sk. 38. un 43. punktu; no salīdzinošo tiesību skatupunkta sk. arī 53. punktu).

134. Attiecībā uz uzraudzības apmēru un iejaukšanās pakāpi pieteikuma iesniedzēja privātumā Tiesa norāda, ka šo jautājumu neizskatīja ne apriņķa tiesa, ne apelācijas tiesa (sk. 28. un 30. punktu), lai arī šķiet, ka darba devējs uzraudzības periodā reālā laikā bija ierakstījis visu pieteikuma iesniedzēja saziņu, tai piekļuvis un izdrukājis tās saturu (sk. 17. un 21. punktu).

135. Šķiet, ka nacionālās tiesas nebija arī pietiekami izvērtējušas, vai bija leģitīms iemesls pamatot pieteikuma iesniedzēja saziņas uzraudzību. Tiesa ir spiesta norādīt, ka apelācijas tiesa nenoteica, kādu konkrētu mērķu labad šajā lietā varētu pamatot tik stingru uzraudzību. Jāatzīst, ka šim jautājumam bija pieskārusies apriņķa tiesa, kas minēja nepieciešamību nepieļaut to, ka tiek bojātas uzņēmuma IT sistēmas, to, ka uzņēmumam būtu jāuzņemas atbildība, ja kibertelpā tiktu veiktas kādas prettiesiskas darbības, un to, ka tiek izpausti uzņēmuma komercnoslēpumi (sk. 28. punktu). Tomēr Tiesa uzskata, ka šos piemērus var skatīt tikai kā teorētiskus, jo nekas neliecina, ka pieteikuma iesniedzējs būtu faktiski pakļāvis uzņēmumu kādam no šiem riskiem. Turklāt apelācijas tiesa šo jautājumu vispār neskatīja.

136. Turklāt ne apriņķa tiesa, ne apelācijas tiesa pietiekami nepārbaudīja, vai darba devējs būtu varējis sasniegt mērķi, izmantojot metodes, kas nav tik ierobežojošas kā piekļūšana pieteikuma iesniedzēja saziņas faktiskajam saturam.

137. Turklāt neviena no tiesām nebija izvērtējusi uzraudzības un turpmākās disciplinārlietas seku nopietnību. Šajā saistībā Tiesa atzīmē, ka pieteikuma iesniedzējam tika piemērots stingrākais disciplinārais sods, proti, atlaišana no darba.

138. Visbeidzot Tiesa norāda, ka nacionālās tiesas nenoskaidroja, vai tad, kad darba devējs izsauca pieteikuma iesniedzēju sniegt paskaidrojumu par uzņēmuma resursu, jo īpaši interneta, lietošanu (sk. 18. un 20. punktu), viņš faktiski jau nebija piekļuvis attiecīgās saziņas saturam. Tā atzīmē, ka valsts iestādes nebija noteikušas, kurā disciplinārlietas brīdī darba devējs bija piekļuvis attiecīgajam saturam. Tiesas ieskatā, pieņemot, ka saziņas saturam var piekļūt jebkurā disciplinārlietas izskatīšanas posmā, tas ir pretrunā pārredzamības principam (šādā nolūkā sk. Ieteikumu CM/Rec(2015)5, minēts iepriekš 43. punktā; no salīdzinošo tiesību skatupunkta sk. 54. punktu).

139. Ņemot vērā minēto, Tiesa konstatē, ka apelācijas tiesas secinājums, ka tika panākts abu pušu interešu taisnīgs līdzsvars (sk. 30. punktu), ir apšaubāms. Šķiet, šāds apgalvojums ir formāls un teorētisks. Apelācijas tiesa nepaskaidroja konkrētus iemeslus saistībā ar pieteikuma iesniedzēja un viņa darba devēja konkrētajiem apstākļiem, kas ļāva izdarīt šādu konstatāciju.

140. Ņemot to vērā, šķiet, ka nacionālās tiesas nebija konkrēti noskaidrojušas, vai pieteikuma iesniedzējs bija saņēmis iepriekšēju paziņojumu no darba devēja par to, ka viņa “Yahoo Messenger” saziņa varētu tikt uzraudzīta; tiesas nebija ņēmušas vērā arī to, ka pieteikuma iesniedzējs nebija informēts par uzraudzības būtību un apmēru, ne arī to, kādā pakāpē notika iejaukšanās viņa privātajā dzīvē un korespondencē. Turklāt tiesas nenoskaidroja, pirmkārt, konkrētus iemeslus, kas pamatotu uzraudzības pasākumu ieviešanu; otrkārt, vai darba devējs būtu varējis izmantot pasākumus, kas nodrošinātu mazāku iejaukšanos pieteikuma iesniedzēja privātajā dzīvē un korespondencē; treškārt, vai piekļuve saziņai varēja tikt īstenota bez pieteikuma iesniedzēja ziņas (sk. 120. un 121. punktu).

141. Ņemot vērā visus minētos apsvērumus un neatkarīgi no tā, ka atbildētājai valstij ir rīcības brīvība, Tiesa uzskata, ka valsts iestādes nebija pienācīgi aizsargājušas pieteikuma iesniedzēja tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību un ka tās attiecīgi nebija panākušas abu pušu interešu taisnīgu līdzsvaru. Tātad ir noticis Konvencijas 8. panta pārkāpums.

II. KONVENCIJAS 41. PANTA PIEMĒROŠANA

142. Konvencijas 41. pantā ir noteikts:

“Ja Tiesa konstatē, ka ir noticis Konvencijas un tās protokolu pārkāpums, un ja attiecīgās Augstās Līgumslēdzējas puses iekšējā likumdošana pieļauj, ka tiek veikta tikai daļēja šī pārkāpuma seku labošana, Tiesa, ja nepieciešams, cietušajai pusei piedāvā taisnīgu kompensāciju.”

**A. Kaitējums**

*1. Materiālie zaudējumi*

143. Izskatot lietu Palātā, pieteikuma iesniedzējs prasīja 59 976,12 *euro* (EUR) par viņam nodarīto iespējamo materiālo kaitējumu. Viņš paskaidroja, ka šī summa ir pašreizējais atalgojuma apmērs, kas viņam pienāktos, ja viņš nebūtu atlaists no darba. Lielās palātas tiesas sēdē pieteikuma iesniedzēja pārstāvji norādīja, ka tie uztur prasību par taisnīgu atlīdzību.

144. Palātai sniegtajos apsvērumos Valdība norādīja, ka tā iebilst pret jebkādu atlīdzinājumu saistībā ar iespējamo nodarīto materiālo zaudējumu. Tā norādīja, ka prasītā summa noteikta, pamatojoties vien uz spekulācijām, un ka pieteikuma iesniedzēja atlaišanai no darba nav sakara ar iespējamo zaudējumu.

145. Tiesa norāda, ka tā ir konstatējusi Konvencijas 8. panta pārkāpumu, jo nacionālās tiesas nebija noskaidrojušas būtiskus faktus un nebija pienācīgi līdzsvarojušas pieteikuma iesniedzēja tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību un darba devēja intereses. Tā nesaskata nekādu cēloņsakarību starp konstatēto pārkāpumu un minēto materiālo kaitējumu; tāpēc tā šo prasību noraida.

*2. Morālais kaitējums*

146. Izskatot lietu Palātā, pieteikuma iesniedzējs prasīja arī 200 000 EUR par viņam nodarīto iespējamo morālo kaitējumu saistībā ar atlaišanu no darba. Viņš norādīja, ka nav varējis atrast citu darbu, jo tika atlaists no darba disciplināra pārkāpuma dēļ, ka tādējādi ir pasliktinājies viņa dzīves līmenis, ka viņš ir zaudējis sabiedrisko stāvokli un ka tādēļ viņa saderinātā 2010. gadā nolēma izbeigt viņu attiecības.

147. Valdība uz to atbildēja, ka pārkāpuma konstatācija jau pati par sevi varētu būt pietiekami taisnīga atlīdzība. Tā norādīja, ka jebkurā gadījumā pieteikuma iesniedzēja prasītā summa ir pārmērīga, ņemot vērā Tiesas judikatūru šajā jomā.

148. Tiesa uzskata, ka pārkāpuma konstatēšana ir pietiekami taisnīga atlīdzība par pieteikuma iesniedzējam, iespējams, nodarīto morālo kaitējumu.

**B. Tiesāšanās izmaksas un izdevumi**

149. Pieteikuma iesniedzējs Palātā prasīja arī 3 310 Rumānijas lejas (RON) (apmēram 750 EUR) saistībā ar izmaksām un izdevumiem, kas viņam radušies nacionālajās tiesās, un 500 RON (apmēram 115 EUR) par maksājumiem, ko saņēma advokāts, kas viņu pārstāvēja valsts tiesvedībās. Viņš arī prasīja 500 EUR par maksājumiem, ko saņēma advokāts, kas viņu pārstāvēja Tiesā. Viņš sniedza šādu dokumentāciju savas prasības pamatojumam:

- kopijas juridiskās palīdzības līgumam un maksājuma kvītij 500 RON apmērā, kas ir maksa par advokāta pakalpojumiem valsts tiesvedībā;

- dokumentus, kas apliecina, ka viņš samaksājis darba devējam summas 2 700 RON un 610,30 RON apmērā saistībā ar izmaksām un izdevumiem;

- kopiju maksājuma kvītij 2 218,64 RON apmērā, kas ir maksa vienam no advokātiem, kas viņu pārstāvēja Tiesā.

Pieteikuma iesniedzējs nelūdza atlīdzināt izdevumus, kas radušies saistībā ar tiesvedību Lielajā palātā.

150. Palātai iesniegtajos apsvērumos Valdība prasīja, lai Tiesa piešķir pieteikuma iesniedzējam tikai tās summas, kas bija nepieciešamas un atbilda pienācīgi pamatotām prasībām. Šajā saistībā tā norādīja, ka pieteikuma iesniedzējs nebija pierādījis, ka samaksājis 500 EUR advokātam, kas viņu pārstāvēja Tiesā, un ka maksājuma kvītij 500 RON apmērā, kas ir samaksa advokātam, kas viņu pārstāvēja nacionālajās tiesās, nav pievienoti nekādi apliecinoši dokumenti, kuros norādītas nostrādātās stundas.

151. Saskaņā ar Tiesas judikatūru pieteikuma iesniedzējs ir tiesīgs saņemt izmaksu un izdevumu atlīdzinājumu tikai tādā apmērā, kādā viņš ir apliecinājis, ka tie ir faktiski un obligāti radušies un ir samērīgi kvantitatīvā ziņā (sk. sprieduma lietā “Lupeni grieķu katoļu draudze un citi pret Rumāniju”[*GC*], Nr. 76943/11, 187. punktu, ECT 2016 (izraksti)). Šajā gadījumā, ņemot vērā tās rīcībā esošos dokumentus un savu judikatūru, Tiesa uzskata par pamatotu piešķirt pieteikuma iesniedzējam summu 1 365 EUR apmērā, lai segtu visas ar lietas izskatīšanu saistītās izmaksas.

**C. Standarta procentu likme**

152. Tiesa uzskata, ka standarta procentu likme jāpamato ar Eiropas Centrālās bankas rezerves kreditēšanas likmi, kam pieskaitāmi trīs procentpunkti.

ŠO IEMESLU DĒĻ TIESA:

1. *nospriež* ar vienpadsmit balsīm pret sešām, ka Konvencijas 8. pants ir pārkāpts;

2. *nospriež* ar sešpadsmit balsīm pret vienu, ka pārkāpuma konstatācija pati par sevi ir pietiekami taisnīga atlīdzība par pieteikuma iesniedzējam nodarīto morālo kaitējumu;

3. *nospriež* ar četrpadsmit balsīm pret trim, ka:

a) atbildētājai valstij trīs mēnešu laikā ir jāizmaksā pieteikuma iesniedzējam 1 365 EUR (viens tūkstotis trīs simti sešdesmit pieci *euro*) par izmaksām un izdevumiem atbildētājas valsts valūtā pēc maksājuma dienā spēkā esošā kursa, pieskaitot jebkādus nodokļus, kas iekasējami no pieteikuma iesniedzēja;

b) no dienas, kad pagājuši minētie trīs mēneši, līdz maksājuma veikšanas dienai šīm summām pieskaitāmi procenti pēc vienkāršas likmes, kas vienāda ar Eiropas Centrālās bankas aizdevumu uz nakti procentu likmi kavējuma periodā, pieskaitot trīs procentpunktus;

4. vienprātīgi *noraida* pārējo pieteikuma iesniedzēja prasības daļu par taisnīgu atlīdzību.

Sagatavots angļu un franču valodā un pasludināts atklātā Tiesas sēdē Cilvēktiesību tiesas ēkā Strasbūrā 2017. gada 5. septembrī.

|  |  |
| --- | --- |
| Sērens Prebensenssekretāra palīgs | Gvido Raimondipriekšsēdētājs |

Saskaņā ar Konvencijas 45. panta 2. punktu un Tiesas reglamenta 74. panta 2. punktu šim spriedumam ir pievienoti šādi atsevišķi viedokļi:

a) tiesneses Karakašas daļēji atšķirīgais viedoklis;

b) tiesnešu Raimondi, Dedova, Kelbro, Mita, Muru-Vikstremas un Eikes kopīgi paustais atšķirīgais viedoklis.

G. R.

S. C. P.

TIESNESES KARAKAŠAS DAĻĒJI ATŠĶIRĪGAIS VIEDOKLIS

*(Tulkojums)*

Es pilnībā piekrītu Lielās palātas vairākuma atzinumam par Konvencijas 8. panta pārkāpumu.

Tomēr es nepiekrītu vairākuma viedoklim, ka pārkāpuma konstatācija ir pietiekami taisnīga atlīdzība par pieteikuma iesniedzējam nodarīto morālo kaitējumu.

Ir skaidrs, ka saskaņā ar 41. pantu Tiesa lemj piešķirt noteiktu summu saistībā ar morālo kaitējumu, ja tā uzskata to par “nepieciešamu”, lai atlīdzinātu kaitējumu. Tā kā tai ir ievērojamas manevrēšanas iespējas, lai noskaidrotu, kādos gadījumos šīs summas būtu jāpiešķir, Tiesa dažkārt secina, ka pati pārkāpuma konstatācija ir pietiekami taisnīga atlīdzība un nav jāpiešķir atlīdzinājums naudas izteiksmē (sk. spriedumus daudzās lietās, tostarp “Nikolova [*Nikolova*] pret Bulgāriju”, Nr. 31195/96, 76. punkts, ECT 1999-II; “Vinters [*Vinter*] un citi pret Apvienoto Karalisti” [*GC*], Nr. 66069/09 un 2 citas, ECT 2013 (izraksti); un “Marijs [*Murray*] pret Nīderlandi” [*GC*], Nr. 10511/10, ECT 2016). Lai nonāktu pie šāda secinājuma, Tiesai būs jāņem vērā visi lietas fakti, tostarp konstatēto pārkāpumu būtība un īpaši apstākļi, kas attiecas uz lietas kontekstu (sk., piemēram, spriedumu lietā “Vinters un citi”, minēts iepriekš, un daļēji atšķirīgo viedokli, ko kopīgi pauduši tiesneši Špīlmans [*Spielmann*], Šajo, Karakaša un Pinto de Albukerke spriedumā lietā “Marijs”, minēts iepriekš). Ja to pamato lietas apstākļi, kā tas ir lietā “Makkans [*McCann*] un citi pret Apvienoto Karalisti”(1995. gada 27. septembris, 219. punkts, A sērija Nr. 324), kurā Tiesa noraidīja atlīdzinājuma piešķiršanu par morālo kaitējumu, ņemot vērā to, ka trīs aizdomās turētie teroristi, kas tika nogalināti, bija nodomājuši ielikt spridzekli Gibraltārā, vai ņemot vērā konstatētā pārkāpuma veidu, kā tas ir bijis lietā “Tarakels [*Tarakhel*] pret Šveici”([*GC*], Nr. 29217/12, ECT 2014 (izraksti)), Tiesa nolemj, ka pārkāpuma konstatēšana pati par sevi ir pietiekami taisnīga atlīdzība par nodarīto morālo kaitējumu. Citiem vārdiem, Tiesa lemj nepiešķirt nekādu atlīdzinājumu saistībā ar morālo kaitējumu tikai ļoti retos izņēmuma gadījumos.

Dažkārt Tiesa lemj piešķirt mazāku summu nekā tā, kas piešķirta citās lietās, kas attiecas uz konkrēto pantu, atkal jau ņemot vērā konteksta konkrētās iezīmes. Piemēram, spriedumā lietā “A. un citi pret Apvienoto Karalisti”([*GC*], Nr. 3455/05, ECT 2009) saistībā ar terorismu Tiesa sniedza izvērstu pamatojumu (252. punkts; sk. arī sprieduma lietā “Del Rio Prada [*Del Río Prada*] pret Spāniju”[*GC*], Nr. 42750/09, 145. punktu, ECT 2013), paskaidrojot, kāpēc tā piešķīra ievērojami zemāku summu nekā citās iepriekšējās lietās, kas saistītas ar nelikumīgu aizturēšanu.

Šajā lietā nacionālās tiesas nebija pietiekami aizsargājušas pieteikuma iesniedzēja tiesības uz viņa privātās dzīves un korespondences neaizskaramību: pieteikuma iesniedzēju būtiski ietekmēja pret viņu ierosinātā disciplinārlieta, jo viņš tika atlaists no darba.

Šis 8. panta pārkāpums bez šaubām ir nodarījis morālo kaitējumu pieteikuma iesniedzējam, un to nevar atlīdzināt tikai ar konstatāciju, ka šāds kaitējums tika nodarīts. Šā iemesla dēļ es sliecos par labu atlīdzinājuma piešķiršanai, kaut vai mērenai summai kā taisnīgai atlīdzībai par pieteikuma iesniedzējam nodarīto morālo kaitējumu.

TIESNEŠU RAIMONDI, DEDOVA, KELBRO, MITA, MURU-VIKSTREMAS UN EIKES KOPĪGI PAUSTAIS ATŠĶIRĪGAIS VIEDOKLIS

**Ievads**

1. Mēs piekrītam vairākumam, daži no mums vilcinoties, ka pat tādā kontekstā, kad no Tiesai iesniegtajiem faktiem ir grūti saskatīt, kā pieteikuma iesniedzējam varēja būt “pamatota paļāvība attiecībā uz privātumu” (sk. turpmāk), 8. pants ir piemērojams šīs lietas apstākļos (sk. sprieduma 69.–81. punktu). Konstatējot, ka 8. pants ir piemērojams, arī mēs piekrītam, ka šā pieteikuma iesniedzēja prasība ir jāizskata, izvērtējot valsts pozitīvos pienākumus (sk. sprieduma 111. punktu). Ņemot vērā turpmāk minēto, mēs arī piekrītam vispārējiem principiem, kas piemērojami, izvērtējot valstu pozitīvos pienākumus, kā noteikts sprieduma 113.–122. punktā.

2. Tomēr turpmāk minēto iemeslu dēļ mēs nepiekrītam vairākumam par pareizo pieeju saistībā ar valstu pozitīvo pienākumu šīs lietas kontekstā un tā galīgajam secinājumam, ka “valsts iestādes”, ar ko vairākums domā tikai darba tiesu, “nebija pienācīgi aizsargājušas pieteikuma iesniedzēja tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību un ka tās attiecīgi nebija panākušas abu pušu interešu taisnīgu līdzsvaru” (sk. sprieduma 141. punktu).

**Princips**

3. Ņemot vērā to, ka visiem ir vienota nostāja, ka šis pieteikums ir jāvērtē, atsaucoties uz valsts pozitīvo pienākumu saskaņā ar 8. pantu, atbilstīgs sākuma punkts ir sniegts Tiesas judikatūrā, definējot jēdziena “pozitīvie pienākumi” saturu un tvērumu saskaņā ar 8. pantu. Attiecīgos principus pavisam nesen apkopoja Lielā palāta saistībā ar pozitīvo pienākumu aizsargāt pieteikuma iesniedzēja fizisko un psiholoģisko neaizskaramību no citām personām, lietā “Sēdermane pret Zviedriju”*S* ([*GC*], Nr. 5786/08, 78.–85. punkts, ECT 2013). Tajā Tiesa skaidri noteica, ka:

a) Konvencijas 8. panta priekšmets pamatā ir fiziskas personas aizsardzība pret valsts iestāžu patvaļīgu iejaukšanos. Tomēr šis noteikums ne tikai liek valstij atturēties no šādas iejaukšanās: papildus šim primāri atturošajam pasākumam ir raksturīgi pozitīvi pienākumi, lai faktiski nodrošinātu privātās vai ģimenes dzīves neaizskaramību. Šis pienākums var ietvert tādu pasākumu pieņemšanu, kas izstrādāti, lai nodrošinātu privātās dzīves neaizskaramību pat fizisku personu savstarpējo attiecību jomā (sk. *inter alia* “Eirija [*Airey*] pret Īriju”, 1979. gada 9. oktobris, 32. punkts, A sērija Nr. 32) (“Sēdermane”, minēts iepriekš, 78. punkts);

b) tas, kādus līdzekļus izvēlēties, lai nodrošinātu atbilstību Konvencijas 8. pantam fizisku personu savstarpējās attiecībās, ir jautājums, ko līgumslēdzējas valstis izvērtē savas rīcības brīvības ietvaros, nosakot, vai valsts pienākumi ir pozitīvi vai negatīvi. Privātās dzīves neaizskaramību var nodrošināt dažādos veidos, un tas, kādā veidā valsts īstenos savu pienākumu, būs atkarīgs no konkrētā privātās dzīves aspekta, kas tiek izskatīts (sk., piemēram, sprieduma lietā “Fon Hannoveri pret Vāciju (Nr. 2)” [*GC*], Nr. 40660/08 un 60641/08, 104. punktu, ECT 2012; “Odjēvra [*Odièvre*] pret Franciju ” [*GC*], Nr. 42326/98, 46. punktu, ECT 2003‑III, “Evanss [*Evans*] pret Apvienoto Karalisti” [*GC*], Nr. 6339/05, 77. punktu, ECT 2007‑I un “Moslijs [*Mosley*] pret Apvienoto Karalisti”, Nr. 48009/08, 109. punktu, 2011. gada 10. maijs) (“Sēdermane”, minēts iepriekš, 79. punkts);

c) attiecībā uz mazāk nopietnām fizisko personu savstarpējām darbībām, kas varētu būt psiholoģiskās neaizskaramības pārkāpums, valsts pienākums saskaņā ar 8. pantu ir nodrošināt un praksē piemērot pienācīgu tiesisko regulējumu, kas nodrošina aizsardzību, ne vienmēr pieprasot, lai būtu izstrādātas efektīvas krimināltiesību normas attiecībā uz konkrētām darbībām. Tiesiskais regulējums varētu ietvert arī civiltiesiskos aizsardzības līdzekļus, kas spēj nodrošināt pietiekamu aizsardzību (sk., *mutatis mutandis*, spriedumu lietā “X un Y pret Nīderlandi”, 1985. gada 26. marts, 24. un 27. punkts, A sērija Nr. 91, un “K. U. pret Somiju”, Nr. 2872/02, 47. punkts, ECT 2008). Tiesa, piemēram, atzīmē, ka dažās iepriekšējās lietās, kas skar personas fotogrāfiju aizsardzību pret citu personu ļaunprātīgu rīcību, dalībvalstīs pieejamie tiesiskās aizsardzības līdzekļi bija civiltiesiskas dabas līdzekļi, iespējami kombinējot tos ar procesuālajiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, piemēram, tiesas aizlieguma noteikšana (sk. *inter alia* spriedumu lietā “Fon Hannoveri”, minēts iepriekš, “Rekls [*Reklos*] un Davurle [*Davourlis*] pret Grieķiju”, Nr. 1234/05, 2009. gada 15. janvāris un “[Šēsels *Schüssel*] pret Austriju”(lēmums), Nr. 42409/98, 2002. gada 21. februāris) (“Sēdermane”, minēts iepriekš, 85. punkts).

4. Šīs lietas fakti, kā vairums vismaz netieši atzīst (sk. sprieduma 80. punktu), protams, nav ne tuvu tik nopietni kā “Sēdermane” lietā izvērtētie. Visbeidzot tajā lietā Tiesa skatīja personas iespējamos pārkāpumus pret citas personas fizisko un psiholoģisko neaizskaramību.

5. Tomēr pat tajā kontekstā ir skaidrs, ka, pirmkārt, to pasākumu izvēle, kas paredzēti privātās dzīves neaizskaramības nodrošināšanai saskaņā ar 8. pantu pat fizisko personu savstarpējo attiecību jomā, primāri ir līgumslēdzēju valstu ziņā; tā ir izvēle, attiecībā uz kuru valstīm ir plaša rīcības brīvība (sk. sprieduma 119. punktu; sašaurināšana, kur pretēji šim gadījumam jautājums ir par jo īpaši nozīmīgu fiziskās personas esamības vai identitātes aspektu vai jautājums ir par darbībām, kas skar privātās dzīves intīmāko aspektu). Šo secinājumu pamato tas, ka šajā jautājumā Eiropā nav vienprātības un tikai sešas no apsekotajām trīsdesmit četrām Eiropas Padomes dalībvalstīm detalizēti regulē jautājumu par privātumu darba vietā (sk. sprieduma 52. un 118. punktu). Otrkārt, “pasākumiem”, ko pieņēmusi valsts saskaņā ar 8. pantu, principā jābūt pienācīga “tiesiskā regulējuma” formā, kas ļauj aizsargāt cietušo. Konvencijas 8. pants obligāti nepieprasa izstrādāt efektīvas krimināltiesību normas, kas attiektos uz konkrēto darbību. Tiesiskais regulējums varētu ietvert arī civiltiesiskos aizsardzības līdzekļus, kas spēj nodrošināt pienācīgu aizsardzību.

6. Tas, protams, *mutatis mutandis*, attiecas uz šo lietu, kur, kā vairākums norāda, Tiesa labākajā gadījumā skatīja darba vietā nodrošināmo privātās dzīves un korespondences aizsardzību pamata jeb minimālā līmenī pret darba devēja kā privāttiesību subjekta iejaukšanos.

**Centrālais jautājums, kas jānoskaidro**

7. Kad tika noteikti daži no iepriekš minētajiem principiem, vairākums 123. punktā, mūsuprāt, nepamatoti sašaurināja izmeklēšanu, attiecinot to tikai uz jautājumu “kā nacionālās tiesas, kurās vērsās pieteikuma iesniedzējs, skatīja viņa prasību par to, ka darba devējs ir pārkāpis viņa tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību saistībā ar darbu”.

8. Lai arī tika atzīts, ka “aizsardzības pasākumi ir atrodami ne tikai darba tiesībās, bet arī civiltiesībās un krimināltiesībās” (sk. sprieduma 116. punktu), vairākums faktiski atlika malā un izvairījās no jautājuma, kas bija jāuzdod, proti, vai Augstā Līgumslēdzēja puse nodrošina un piemēro pienācīgu “tiesisko regulējumu”, sniedzot vismaz civiltiesiskos aizsardzības līdzekļus, kas spēj nodrošināt pienācīgu pieteikuma iesniedzēja aizsardzību?

9. Kā norādīja atbildētāja valdība, un vairākums tam piekrīt, attiecīgo “tiesisko regulējumu” Rumānijā veido ne tikai darba tiesa, kurā pieteikuma iesniedzējs iesniedza prasību, bet arī *inter alia*:

a) noziedzīgs nodarījums par “korespondences konfidencialitātes pārkāpumu” saskaņā ar Kriminālkodeksa 195. pantu (sk. sprieduma 33. punktu); starp citu, tiesiskās aizsardzības līdzeklis, ko pieteikuma iesniedzējs bija ierosinājis, iesniedzot lūgumu uzsākt kriminālprocesu, bet pēc prokurora lēmuma par tiesvedības izbeigšanu neizmantoja, neapstrīdot šo lēmumu nacionālajās tiesās, sk. sprieduma 31. punktu;

b) noteikumi Likumā Nr. 677/2001 “par fizisko personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un par šādu datu apriti” (sk. sprieduma 36. punktu), kurā, Rumānijai gatavojoties pievienoties ES, ir iekļauti noteikti noteikumi no Eiropas Parlamenta un Padomes 1995. gada 24. oktobra Direktīvas 95/46/EK par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti. Šā likuma 18. pantā ir skaidri norādītas tiesības i) iesniegt sūdzību uzraudzības iestādei un pakārtoti vai sekojoši ii) iesniegt pieteikumu kompetentajā tiesā, lai aizsargātu tiesības uz datu aizsardzību, ko nodrošina šis likums, tostarp tiesības lūgt kompensāciju par nodarīto kaitējumu;

c) Civilkodeksa noteikumi (998. un 999. pants; sprieduma 34. punkts), kas ļauj pieprasīt kaitējuma atlīdzināšanu, lai saņemtu kompensāciju par tīši vai neuzmanības dēļ nodarītu kaitējumu.

10. Izņemot lūgumu uzsākt kriminālprocesu, kas netika virzīts uz priekšu, pieteikuma iesniedzējs neierosināja nevienu no valsts izstrādātajiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem. Tā vietā pieteikuma iesniedzējs vērsās tikai darba tiesā, lai primāri apstrīdētu nevis iejaukšanos viņa privātajā dzīvē / korespondencē, ko īstenojis viņa darba devējs, bet gan atlaišanu no darba. Kā vairākums atzīmē 24. punktā:

“Viņš lūdza tiesai, pirmkārt, atcelt atlaišanu no darba; otrkārt, likt, lai darba devējs samaksā viņam pienākošos algu un citus meteriālos labumus un atjauno viņu amatā; un, treškārt, likt, lai darba devējs samaksā viņam 100 000 Rumānijas leju (apmēram 30 000 *euro*) par viņam nodarīto kaitējumu, kas radies no veida, kā viņš tika atlaists no darba, un kompensē viņa izmaksas un izdevumus.”

11. Tikai saistībā ar atlaišanas procedūru, pamatojoties uz Tiesas spriedumu lietā “Koplenda pret Apvienoto Karalisti”(Nr. 62617/00, 43.–44. punkts, ECT 2007-I), viņš apgalvoja, ka lēmums viņu atlaist no darba ir bijis nelikumīgs un ka, uzraugot viņa saziņu un piekļūstot tās saturam, darba devējs bija pārkāpis Krimināllikumu.

12. Tas, ka pieteikuma iesniedzējs bija primāri, ja ne vienīgi koncentrējies uz savas atlaišanas likumību, nevis uz to, ka darba devējs ir pārkāpis viņa tiesības uz privātās dzīves / korespondences neaizskaramību, arī parādās veidā, kā viņa lieta tika iesniegta Tiesā. Kā sprieduma 55. punktā ir atzīmēts, pieteikuma iesniedzēja sūdzība bija, ka “darba devējs viņu atlaidis no darba, pārkāpjot viņa tiesības uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību, un ka nacionālās tiesas, neatsaucot šo rīcību, neizpildīja pienākumu aizsargāt šīs tiesības”.

13. Tāpēc nevaram neatzīmēt (pat, ja tikai garām ejot), ka, ja atbildētāja valdība būtu norādījusi to kā sākotnējo iebildumu, varētu būt jautājums, vai, vēršoties darba tiesā ar pamatojumu, kādu sniedza pieteikuma iesniedzējs, viņš faktiski bija izmantojis tos valsts izstrādātos tiesiskās aizsardzības līdzekļus, “kas attiecas uz iespējamo pārkāpumu un kas vienlaikus ir pieejami un pietiekami” (sk. spriedumu lietā “[Akvilīns *Aquilina*] pret Maltu”[*GC*], Nr. 25642/94, 39. punkts, ECT 1999-III). Visbeidzot Tiesai nav materiālu, lai norādītu, ka jebkurš no trim iepriekš minētajiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un jo īpaši sūdzība specializētai datu aizsardzības uzraudzības iestādei un/vai kaitējuma atlīdzināšanas prasība kompetentajā tiesā saskaņā ar Likumu Nr. 677/2001 “noteikti neizdotos” (sk. spriedumu lietā “Davidovs [*Davydov*] un citi pret Krieviju”, Nr. 75947/11, 233. punkts, 2017. gada 30. maijs).

14. Mūsu šaubas par darba tiesu efektivitāti šajā kontekstā (un to, cik atbilstīgi bija tas, ka Tiesa analizēja tikai to, cik pienācīga bijusi šo darba tiesu analīze) pasvītro arī tas, ka atbilstīgi Tiesas jurisprudencei saskaņā ar Konvencijas 6. pantu, neatkarīgi no tā, vai darba devēja rīcība bija vai nebija prettiesiska, šis fakts nevarēja *per se* mazināt disciplinārlietas derīgumu šajā lietā. Visbeidzot, kā Tiesa pavisam nesen apstiprināja lietā “Vukota-Bojiča [*Vukota-Bojić*] pret Šveici”(Nr. 61838/10, 94.–95. punkts, 2016. gada 18. oktobris):

“(..) attiecībā uz lietas apstākļiem, tostarp, vai ievērotas pieteikuma iesniedzēja aizstāvības tiesības, attiecīgo pierādījumu kvalitāte un nozīme, ir jānoskaidro jautājums, vai lietas iztiesāšana kopumā kļūst netaisnīga pretēji 6. panta prasībām, ja kā pierādījums tiek izmantota informācija, kas iegūta, pārkāpjot 8. pantu (salīdzināt *inter alia* ar sprieduma lietā “Kāns [*Khan*]”, minēts iepriekš, 35.–40. punktu, “P. G. un J. H. pret Apvienoto Karalisti”, minēts iepriekš, 77.–79. punktu un “Bikovs [*Bykov*] pret Krieviju”[*GC*], Nr. 4378/02, 94.–98. punktu, 2009. gada 10. marts, kurā netika konstatēts 6. panta pārkāpums).

Jo īpaši ir jāpārbauda, vai pieteikuma iesniedzējam tika dota iespēja apstrīdēt pierādījumu autentiskumu un iebilst pret to izmantošanu. Turklāt ir jāņem vērā pierādījumu kvalitāte, apstākļi, kādos tie iegūti, un tas, vai šie apstākļi rada šaubas par pierādījumu ticamību vai pareizību. Visbeidzot Tiesa piešķirs nozīmi tam, vai attiecīgais pierādījums ir vai nav bijis izšķirīgs attiecībā uz tiesvedības rezultātu (salīdzināt jo īpaši ar spriedumu lietā “Kāns”, minēts iepriekš, 35. un 37. punkts).”

15. Katrā ziņā minētie alternatīvie valstu tiesiskās aizsardzības līdzekļi, daži no kuriem nepārprotami ir piemērotāki fiziskas personas privātās dzīves / korespondences aizsardzībai privātajā darba vietā, skaidri attiecās uz vērtējumu, vai Rumānijas izstrādātais “tiesiskais regulējums” spēja nodrošināt “pienācīgu” pieteikuma iesniedzēja aizsardzību pret nelikumīgu citas privātpersonas (šajā gadījumā darba devēja) iejaukšanos viņa tiesībās uz privātās dzīves / korespondences neaizskaramību saskaņā ar 8. pantu.

16. Nepietiekamā apmērā vai nemaz neiekļaujot tos savā analīzē, vairākums nav ņēmis vērā nozīmīgus faktorus, kas attiecas uz šajā lietā uzdoto jautājumu, un nav piešķīris pienācīgu nozīmi zināmajai rīcības brīvībai, kas Augstajām Līgumslēdzējām pusēm ir dota, lai tās varētu noteikt, kādus pasākumus veikt un kādus tiesiskās aizsardzības līdzekļus nodrošināt, izpildot pozitīvo pienākumu saskaņā ar 8. pantu, lai ieviestu pienācīgu “tiesisko regulējumu”. Ja nav pierādījumu, kas liecinātu, ka atsevišķi vai kumulatīvi valsts izstrādātie tiesiskās aizsardzības līdzekļi nebija pietiekami pieejami vai pietiekami efektīvi, lai sniegtu saskaņā ar 8. pantu nepieciešamo aizsardzību, mums šķiet, ka Tiesai nav pamata konstatēt 8. panta pārkāpumu, ņemot vērā šīs lietas apstākļus.

17. Pirms atstāt jautājumu par to, kam bija jāpievērš pienācīga uzmanība izskatīšanas laikā, mēs vēlētos izteikt patiesu cerību, ka vairākuma spriedums nebūtu jālasa kā vispārēja Konvencijas prasība, ka, ja valsts tiesiskajā regulējumā (piemēram, tādā, kam jābūt izstrādātam saskaņā ar attiecīgajiem ES datu aizsardzības tiesību aktiem) ir pieejami piemērotāki tiesiskās aizsardzības līdzekļi, valsts darba tiesai, kad tā izskata tādu lietu kā pieteikuma iesniedzēja iesniegto, ir jādublē šāda atbilstošāka īpaši izstrādātā tiesiskās aizsardzības līdzekļa funkcijas.

**Valsts darba tiesas veiktā analīze**

18. Tomēr, pat ja pretēji iepriekš teiktajam vairākuma koncentrēšanās tikai uz valsts darba tiesas veikto analīzi bija atbilstoša pieeja, mēs nepiekrītam arī tam, ka faktiski analīze nav bijusi pilnīga, kas tādējādi liek konstatēt 8. panta pārkāpumu.

19. Izvērtējot apriņķa tiesas un Bukarestes Apelācijas tiesas spriedumus, mēs atzīmējam, ka abas nacionālās tiesas ņēma vērā darba devēja iekšējos noteikumus, kas liedz izmantot uzņēmuma resursus personīgām vajadzībām (sk. sprieduma 12., 28. un 30. punktu). Mēs arī norādām, ka pieteikuma iesniedzējs bija informēts par iekšējiem noteikumiem, jo bija iepazinies ar tiem un parakstījis to kopiju 2006. gada 20. decembrī (sk. sprieduma 14. punktu). Saskaņā ar dokumenta interpretāciju, ko veica nacionālās tiesas, tajā ietvertie noteikumi paredzēja iespēju, ka varētu tikt veikti saziņas uzraudzības pasākumi, tā ir iespējamība, kurai, visticamāk, bija būtiski jāmazina varbūtība, ka pieteikuma iesniedzējam varētu būt pamatota paļāvība par korespondences privātuma neaizskaramību (pretstatā “Halforda pret Apvienoto Karalisti”, 1997. gada 25. jūnijs, 45. punkts, “Spriedumu un lēmumu krājums”1997III un “Koplenda”, minēts iepriekš, 42. punkts). Tāpēc mēs uzskatām, ka jautājums par iepriekšēju paziņošanu jāskata, ņemot vērā šo informāciju.

20. Šajā saistībā no Tiesai iesniegtajiem pierādījumiem ir skaidrs, ka nacionālās tiesas patiešām bija izvērtējušas šo jautājumu. Gan apriņķa tiesa, gan apelācijas tiesa piešķīra zināmu nozīmi informatīvajam paziņojumam, ko pieteikuma iesniedzējs bija parakstījis, un abas lēmumā norādīja, ka tiesvedības laikā tām tika iesniegta parakstīta paziņojuma kopija (sk. sprieduma 28. un 30. punktu). Apriņķa tiesa tostarp norādīja, ka darba devējs bija brīdinājis darbiniekus, ka viņu darbības, tostarp datora lietošana, tiek uzraudzītas un ka pieteikuma iesniedzējs bija iepazinies ar informatīvo paziņojumu (sk. sprieduma 28. punktu). Apelācijas tiesa pēc tam apstiprināja, ka “var tikt aizliegta [uzņēmuma resursu] lietošana personīgām vajadzībām (..) saskaņā ar iekšējiem noteikumiem”, un darbinieki par to bija pienācīgi informēti (sk. sprieduma 30. punktu). Attiecīgi nacionālās tiesas, pamatojoties uz to rīcībā esošajiem dokumentiem, konstatēja, ka pieteikuma iesniedzējs bija pietiekami brīdināts, ka viņa darbības, tostarp tas, kā viņš izmanto darba devēja piešķirto datoru, varētu tikt uzraudzītas. Mēs neredzam pamatu atkāpei no šo tiesu lēmumiem un uzskatām, ka pieteikuma iesniedzējs pamatoti varēja gaidīt, ka viņa darbības tiek uzraudzītas.

21. Mēs arī atzīmējam, ka valsts iestādes bija rūpīgi līdzsvarojušas abu pušu intereses, ņemot vērā gan pieteikuma iesniedzēja tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību, gan darba devēja tiesības veikt uzraudzību, tostarp īstenot attiecīgās disciplinārās pilnvaras, lai nodrošinātu uzņēmuma raitu darbību (sk. sprieduma 28. un 30. punktu; sk. arī, *mutatis mutandis*, sprieduma lietā “Obsts pret Vāciju”, Nr. 425/03, 49. punktu, 2010. gada 23. septembris un “Fernandess Martiness pret Spāniju”[*GC*], Nr. 56030/07, 151. punktu, ECT 2014 (izraksti)). Proti, apelācijas tiesa, citējot Direktīvas 95/46/EK noteikumus, atzīmēja, ka šajā gadījumā ir bijis konflikts starp “darba devēja tiesībām veikt uzraudzību un darbinieka tiesībām uz privātumu” (sk. sprieduma 30. punktu).

22. Mēs arī atzīmējam, ka, pamatojoties uz nacionālo tiesu rīcībā esošajiem materiāliem, tās konstatēja, ka leģitīmais mērķis, ko, veicot pieteikuma iesniedzēja saziņas uzraudzību, darba devējs centās sasniegt bija īstenotas “tiesības un pienākums nodrošināt uzņēmuma raitu darbību” (sk. apelācijas tiesas citātu sprieduma 30. punktā). Lai arī nacionālās tiesas lielāku nozīmi piešķīra darba devēja tiesībām nodrošināt uzņēmuma raitu darbību un uzraudzīt, kā darbinieki veic uzdevumus darba attiecību kontekstā, nevis pieteikuma iesniedzēja tiesībām uz viņa privātās dzīves un korespondences neaizskaramību, mēs uzskatām, ka pamatota ir darba devēja vēlme pārbaudīt, vai darbinieki, darba vietā un darba laikā izmantojot viņiem piešķirto aprīkojumu, veic darba pienākumus. Apelācijas tiesa konstatēja, ka pieteikuma iesniedzēja saziņas uzraudzība bija vienīgais veids, kā darba devējs varēja sasniegt šo leģitīmo mērķi, kas ļāva tai secināt, ka tika panākts taisnīgs līdzsvars starp vajadzību aizsargāt pieteikuma iesniedzēja privāto dzīvi un darba devēja tiesībām uzraudzīt sava uzņēmuma darbību (sk. sprieduma 30. punktu).

23. Mūsuprāt, tas, ka valsts iestādes izvēlējās lielāku priekšroku dot darba devēja, nevis darbinieka interesēm, nerada jautājumu saistībā ar Konvenciju (sk., *mutatis mutandis*, sprieduma lietā “Obsts”, minēts iepriekš, 49. punktu). Mēs vēlētos atkārtoti norādīt, ka, ja ir jāpanāk līdzsvars starp dažādām konkurējošām privātām interesēm, iestādēm ir zināma rīcības brīvība (sk. “Hemeleinena pret Somiju”[*GC*], Nr. 37359/09, 67. punkts *in fine*, ECT 2014, un turpmākās atsauces). Tāpēc šajā lietā mēs uzskatām, ka nacionālās tiesas rīkojās Rumānijas rīcības brīvības ietvaros.

24. Mēs arī atzīmējam, ka pieteikuma iesniedzēja uzraudzība tika veikta ierobežotu laiku un ka Tiesai sniegtie pierādījumi liecina, ka darba devējs uzraudzīja tikai pieteikuma iesniedzēja elektronisko saziņu un darbību internetā. Patiešām, pieteikuma iesniedzējs neapgalvoja, ka darba devējs saistībā ar darbu būtu uzraudzījis jebkādu citu viņa privātās dzīves aspektu. Turklāt, pamatojoties uz Tiesai sniegtajiem pierādījumiem, uzraudzības darbības rezultāti tika izmantoti vienīgi disciplinārlietas pret pieteikuma iesniedzēju vajadzībām, un tikai šajā disciplinārlietā iesaistītām personām bija pieejams pieteikuma iesniedzēja saziņas saturs (līdzīgu pieeju sk. “Kēpke pret Vāciju”(lēmums), Nr. 420/07, 2010. gada 5. oktobris). Šajā saistībā tika novērots, ka vairākums piekrīt tam, ka pieteikuma iesniedzējs nebija pamatojis apgalvojumus, ka attiecīgais saturs būtu bijis izpausts viņa kolēģiem (sk. sprieduma 126. punktu).

25. Visbeidzot mēs atzīmējam, ka valsts iestādes, izskatot lietu, ņēma vērā pieteikuma iesniedzēja izrādīto attieksmi viņa profesionālajā darbībā kopumā un konkrēti pret viņu ierosinātās disciplinārlietas laikā. Tādējādi apriņķa tiesa konstatēja, ka viņš ir izdarījis disciplinārpārkāpumu, pārkāpjot darba devēja iekšējos noteikumus, kas aizliedz izmantot datoru personīgām vajadzībām (sk. sprieduma 28. punktu). Valsts iestādes savā analīzē bija piešķīrušas būtisku nozīmi pieteikuma iesniedzēja attieksmei pret disciplinārlietu, kuras izskatīšanas laikā viņš noliedza, ka būtu izmantojis darba devēja resursus personīgām vajadzībām, un uzstāja, ka tos izmantojis tikai darba vajadzībām, kas nebija taisnība (sk. sprieduma 28. un 30. punktu). Tās bija pilnīgi tiesīgas tā rīkoties. Tas apstiprinājās, kad pieteikuma iesniedzējs Tiesā apgalvoja, ka, lai arī zinājis, ka darba datora izmantošana privātām vajadzībām ir aizliegta, ja viņš būtu bijis informēts, ka darba devējs veic uzraudzību, viņš nebūtu izmantojis darba devēja datoru privātām vajadzībām; viņš nenoliedza, ka bija informēts par uzraudzību, bet nevarēja atcerēties, kad bija saņēmis informatīvo paziņojumu, kurā par to brīdināts.

26. Visbeidzot, kā uzsver arī vairākums (sk. sprieduma 121. punktu), lai darba attiecības būtu auglīgas, tās jāveido, pamatojoties uz savstarpēju uzticību (sk. sprieduma lietā “Palomo Sančess un citi pret Spāniju”[*GC*], Nr. 28955/06 un 3 citi, 76. punktu, ECT 2011). Attiecīgi, mūsuprāt, valsts (darba) tiesa, apsverot abu pušu intereses, savas rīcības brīvības ietvaros bija tiesīga ņemt vērā attieksmi, ko izrādījis pieteikuma iesniedzējs, saraujot uzticības saiti ar darba devēju.

27. Ņemot vērā visus minētos apsvērumus un pretēji vairākumam, mēs secinām, ka tika nodrošināta pieteikuma iesniedzēja tiesību uz privātās dzīves un korespondences neaizskaramību aizsardzība un ka tāpēc nav pārkāpts Konvencijas 8. pants.