

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Übersetzung wurde bereits in Newsletter Menschenrechte 2016/1 veröffentlicht] Die erneute Veröffentlichung wurde allein für die Aufnahme in die HUDOC-Datenbank des EGMR gestattet. Diese Übersetzung bindet den EGMR nicht.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Translation already published in Newsletter Menschenrechte 2016/1] Permission to republish this translation has been granted for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC. This translation does not bind the Court.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Traduction déjà publiée dans Newsletter Menschenrechte 2016/1] L'autorisation de republier cette traduction a été accordée dans le seul but de son inclusion dans la base de données HUDOC de la Cour. La présente traduction ne lie pas la Cour.

Sachverhalt

Vom 1.8.2004 bis zum 6.8.2007 war der Bf. bei einem privaten Unternehmen als Vertriebsingenieur angestellt. Auf Anfrage seines Arbeitgebers richtete der Bf. ein Yahoo Messenger-Konto ein, um damit Anfragen von Kunden beantworten zu können. Am 13.7.2007 wurde der Bf. von seinem Arbeitgeber informiert, dass seine Kommunikation über den Yahoo Messenger vom 5.7. bis zum 13.7.2007 überwacht worden war und dass die Aufzeichnungen zeigten, dass der Bf. das Internet für private Zwecke verwendet hatte. Der Bf. antwortete schriftlich, dass er den Dienst ausschließlich für berufliche Zwecke genutzt habe. Ihm wurden sodann Abschriften seiner Kommunikationen präsentiert, aus denen ein Austausch über persönliche Angelegenheiten, wie seine Gesundheit und sein Sexualleben, mit seinem Bruder und seiner Verlobten hervorging. Am 1.8.2007 beendete der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aufgrund der Verletzung der internen Regeln des Unternehmens, die die Verwendung von Unternehmensressourcen zu persönlichen Zwecken verbieten.

Der Bf. rief gegen die Entscheidung seines Arbeitgebers das Bezirksgericht Bukarest an und beklagte, dass sein Arbeitgeber durch den Zugriff auf seine Kommunikation das Recht auf Korrespondenz verletzt habe und die betreffende Entscheidung daher ungültig wäre. Seine Beschwerde wurde mit der Begründung abgewiesen, dass der Arbeitgeber das nach dem Arbeitsgesetzbuch vorgesehene Kündigungsverfahren eingehalten hatte und der Bf. ordnungsgemäß über die internen Regeln des Unternehmens informiert worden war. Der Bf. erhob Berufung. In der Entscheidung vom 17.6.2008 wies das Berufungsgericht die Beschwerde ab und stellte gestützt auf die Datenschutzrichtlinie 95/46/EG fest, dass das Verhalten des Arbeitgebers gerechtfertigt war

und die Überwachung der Kommunikation des Bf. die einzige Methode darstellte um herauszufinden, ob es seitens des Bf. eine Disziplinarverletzung gegeben hatte.

Rechtsausführungen

Der Bf. rügt, dass die Entscheidung des Arbeitgebers zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auf einer Verletzung von Art. 8 EMRK (hier: *Recht auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz*) basierte und dass die innerstaatlichen Gerichte dabei versagt hätten, seine Rechte zu schützen.

I. Zur behaupteten Verletzung von Art. 8 EMRK

1. Zur Zulässigkeit

(36) Nach der Rechtsprechung des GH sind von Geschäftsräumen aus geführte Telefongespräche *prima facie* von den Begriffen »Privatleben« und »Korrespondenz« iSv. Art. 8 Abs. 1 EMRK umfasst. Der GH hat ferner entschieden, dass vom Arbeitsplatz gesendete E-Mails auf ähnliche Weise von Art. 8 EMRK geschützt werden sollten, wie auch Informationen, die aus der Überwachung von persönlichen Internetnutzungen stammen.

(37) Aufgrund des Ausbleibens einer Warnung, dass die Anrufe überwacht wurden, hatte die Bf. in *Halford/GB* eine angemessene Erwartungshaltung in Bezug auf die Privatsphäre von Anrufen von einem Arbeitstelefon aus und die gleiche Erwartungshaltung sollte auch im Verhältnis zu E-Mails und der Internetnutzung eines Bf. gelten (siehe *Copland/GB*). [...]

(38) Der GH hat daher zu prüfen, ob der Bf. im vorliegenden Fall eine angemessene Erwartungshaltung von Privatsphäre hatte, während er über das Yahoo Messenger-Konto kommunizierte, das er auf Ersuchen seines Arbeitgebers installiert hatte. In diesem Zusammenhang hält der GH fest, dass nicht bestritten wird, dass die internen Regeln des Arbeitgebers eine persönliche Nutzung von Computern und Ressourcen des Unternehmens durch Arbeitnehmer strikt untersagten.

(39) Daraus folgt, dass sich der Fall – wie von der Regierung angedeutet – von den Fällen *Halford/GB* und *Copland/GB* unterscheidet, bei denen der persönliche Gebrauch eines Bürotelephons erlaubt oder zumindest toleriert wurde.

(40) Der GH stellt fest, dass der Bf. sich dazu entschied, seine Beschwerde gemäß Art. 8 EMRK vor den nationalen Gerichten im Rahmen eines Arbeitsrechtsverfahrens zu erheben. Der Hauptgegenstand seines Falles vor den innerstaatlichen Gerichten war in der Tat seine Entlassung und die Tatsache, dass seine Entlassung aus einem Verstoß gegen sein Recht auf Achtung seines Privatlebens resultiert hatte, war das Argument, das er verwendete, um die Nichtigkeit der Entscheidung seines Arbeitgebers zu beweisen.

(41) Daraus folgt, dass der Gegenstand seiner Beschwerde vor dem GH auf die Überwachung seiner Kommunikation im Rahmen von Disziplinarverfahren beschränkt ist; die Entscheidung des Arbeitgebers, den Vertrag des Bf. zu kündigen, basierte weder auf dem eigentlichen Inhalt seiner Kommunikation noch auf der Tatsache ihrer möglichen Veröffentlichung. In dieser Hinsicht stellt der GH fest, dass der Bf. nicht behauptete, dass ihm keine anderen Foren zur Verfügung standen, um diese Argumente separat vor die innerstaatlichen Gerichte zu bringen. Das zum Zeitpunkt der Ereignisse geltende innerstaatliche Recht sah andere Rechtsmittel vor, um das Privatleben zu schützen [...] und der Bf. behauptete nicht, dass sie unwirksam waren.

(42) Der GH muss daher bestimmen, ob der Bf. im Hinblick auf das allgemeine Verbot des Arbeitgebers eine angemessene Erwartung behalten konnte, dass seine Kommunikation nicht überwacht werden würde. In dieser Hinsicht hält der GH fest, dass die Datenschutzkonvention¹ klare Grundsätze für automatische Datenverarbeitung aufstellt, um eine Person zu befähigen, die Existenz einer automatisierten Datei/Datensammlung mit personenbezogenen Daten und ihre Hauptzwecke festzustellen (siehe die Art. 5 und 8 der Datenschutzkonvention). Das einschlägige EU-Recht geht in die gleiche Richtung, vor allem im Bereich der

¹ Übereinkommen zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten vom 28.1.1981, StF. BGBl. 1993/197.

Überwachung der elektronischen Kommunikation am Arbeitsplatz.

(43) Im vorliegenden Fall stellt der GH fest, dass die Elemente in der Akte keine einfache Antwort erlauben. Tatsächlich streiten die Parteien darüber, ob der Bf. vorab unterrichtet wurde, dass seine Kommunikation überwacht und deren Inhalte abgerufen und möglicherweise veröffentlicht werden hätten können. [...]

(44) Der GH legt Wert auf die Tatsache, dass der Arbeitgeber auf das Yahoo Messenger-Konto des Bf. zugriff und dass weiters die Niederschrift seiner Kommunikationen im innerstaatlichen Arbeitsgerichtsverfahren als Beweisstück verwendet wurde. Er stellt außerdem fest, dass [...] der Inhalt der Kommunikation des Bf. mit seiner Verlobten und seinem Bruder rein privat war und sich unter anderem auf sehr intime Themen wie die Gesundheit und das Sexualleben des Bf. bezog. Zudem ist das Argument des Bf. zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber auch auf das persönliche Yahoo Messenger-Konto zugegriffen hatte.

(45) Gestützt auf diese Umstände und vor allem auf die Tatsache, dass auf den Inhalt der Kommunikation des Bf. auf dem Yahoo Messenger zugegriffen wurde, und dass die Niederschrift dieser Kommunikation auch in den Verfahren vor den Arbeitsgerichten verwendet wurde, ist der GH überzeugt, dass das »Privatleben« und die »Korrespondenz« des Bf. iSv. Art. 8 Abs. 1 EMRK durch diese Maßnahmen betroffen waren. Daher stellt er fest, dass Art. 8 Abs. 1 EMRK im vorliegenden Fall anwendbar ist.

(46) Der GH bemerkt zudem, dass diese Rüge nicht offensichtlich unbegründet iSv. Art. 35 Abs. 3 lit. a EMRK und nicht aus anderen Gründen unzulässig ist. Sie ist daher für **zulässig** zu erklären (einstimmig).

2. In der Sache

(53) Im vorliegenden Fall stellt der GH fest, dass die Beschwerde des Bf. vom Standpunkt der positiven Verpflichtungen aus zu untersuchen ist, da er bei einem privaten Unternehmen angestellt war, welches durch seine Handlung nicht die staatliche Verantwortlichkeit im Rahmen der Konvention begründen konnte. Die Feststellungen des GH im Fall *Oleksandr Volkov/UA*, der die Entlassung eines Richters betrifft, sind daher [...] im vorliegenden Fall nicht anwendbar.

(54) Deshalb hat der GH zu prüfen, ob der Staat im Rahmen seiner positiven Verpflichtungen aus Art. 8 EMRK einen gerechten Ausgleich zwischen dem Recht des Bf. auf Achtung seines Privatlebens und der Korrespondenz und den Interessen seines Arbeitgebers geschaffen hat.

(55) In diesem Zusammenhang verweist der GH auf seine Feststellungen hinsichtlich des Umfangs der Beschwerde, die auf die Überwachung der Kommuni-

kation des Bf. im Rahmen des Disziplinarverfahrens beschränkt ist.

(56) Der GH stellt fest, dass der Bf. seine Argumente hinsichtlich der angeblichen Verletzung seines Privatlebens und der Korrespondenz durch seinen Arbeitgeber vor den nationalen Gerichten erheben konnte. Ferner weist er darauf hin, dass sie die Argumente ordnungsgemäß untersucht und festgestellt haben, dass der Arbeitgeber im Rahmen der vorgesehenen Disziplinarbefugnisse des Arbeitsgesetzbuches gehandelt hatte. Die nationalen Gerichte haben auch festgestellt, dass der Bf. den Yahoo Messenger auf dem Computer der Firma während der Arbeitszeit genutzt hatte; die Disziplinarverletzung des Bf. war damit erwiesen.

(57) Diesbezüglich stellt der GH fest, dass das Bezirksgericht und das Berufungsgericht besonderen Wert auf die Tatsache legten, dass der Arbeitgeber sich unter dem Glauben Zugang zum Yahoo Messenger-Konto des Bf. verschafft hatte, dass dieses berufliche Nachrichten enthielt, da Letzterer behauptete, er hätte es zur Kundenberatung genutzt. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Disziplinarbefugnisse gehandelt hatte, da er sich – wie das nationale Gericht festgestellt hatte – unter der Annahme Zugang zum Yahoo Messenger-Konto verschafft hatte, dass sich die fraglichen Informationen auf professionelle Tätigkeiten bezogen und dass ein solcher Zugang daher legitim war. Der GH sieht keinen Grund, dieses Ergebnis in Frage zu stellen.

(58) In Bezug auf die Verwendung der Niederschrift der Kommunikation über den Yahoo Messenger des Bf. als Beweis vor den nationalen Gerichten stellt der GH nicht fest, dass diese dieser oder dem tatsächlichen Inhalt der Kommunikation des Bf. besonderes Gewicht verliehen hätten. Die [...] Gerichte stützten sich nur in dem Maße auf die Niederschrift, als dass sie die Disziplinarverletzung des Bf. bewies, nämlich dass dieser den Computer des Unternehmens während seiner Arbeitszeit für private Zwecke benutzt hatte. In der Tat werden in ihren Entscheidungen keine besonderen Umstände erwähnt, die der Bf. kommuniziert hatte; die Identität der Teilnehmer, mit denen der Bf. kommuniziert hatte, wurde auch nicht offenbart. Daher ist der GH der Ansicht, dass der Inhalt der Kommunikation kein entscheidendes Element bei der Entscheidung der nationalen Gerichte darstellte.

(59) Zwar trifft es zu, dass nicht behauptet wurde, dass der Bf. seinem Arbeitgeber einen Schaden verursacht hätte (vergleiche im Gegensatz dazu *Pay/GB*, wo der Bf. außerhalb seiner Arbeit in Tätigkeiten einbezogen war, die nicht mit seinen professionellen Pflichten vereinbar waren und *Köpke/D*, wo die Bf. bei ihrem Arbeitgeber materiellen Schaden verursacht hatte), doch stellt der GH fest, dass es nicht unangemessen ist, wenn der Arbeitgeber überprüfen will, ob seine Arbeitnehmer während der Arbeitszeit ihren Pflichten nachkommen.

(60) Außerdem stellt der GH fest, dass ausschließlich die Kommunikation über den Yahoo Messenger, aber keine andere Daten oder Dokumente, die auf dem Computer gespeichert waren, untersucht wurden. Der GH hält daher fest, dass die Überwachung des Arbeitgebers im Umfang begrenzt und verhältnismäßig war.

(61) Darüber hinaus stellt der GH fest, dass der Bf. nicht überzeugend dargelegt hat, warum er den Yahoo Messenger für eigene Zwecke benutzt hatte.

(62) Gestützt auf die vorherigen Ausführungen kommt der GH im vorliegenden Fall zum Schluss, dass nichts vorliegt, was darauf hinweisen würde, dass die nationalen Behörden es innerhalb ihres Ermessensspielraums versäumten, einen fairen Ausgleich zwischen den Rechten des Bf. auf Achtung seines Privatlebens nach Art. 8 EMRK und den Interessen seines Arbeitgebers zu treffen.

(63) Folglich liegt **keine Verletzung des Art. 8 EMRK** vor (6:1 Stimmen; *abweichendes Sondervotum des Richters Pinto de Albuquerque*).

II. Zur behaupteten Verletzung von Art. 6 EMRK

(64) Unter Berufung auf Art. 6 EMRK rügte der Bf. auch, dass die Verfahren vor den nationalen Gerichten unfair waren, insbesondere indem sie es ihm nicht erlaubten, in seinem Fall Zeugen zu präsentieren.

(65) Der GH stellt fest, dass der Bf. in der Lage war, diese Argumente vor dem Berufungsgericht vorzubringen, das mit hinreichender Begründung entschied, dass es im vorliegenden Fall nicht relevant war, weitere Zeugen zu hören. Eine solche Entscheidung wurde in einer öffentlichen, kontradiktorischen Verhandlung erlassen und scheint nicht willkürlich zu sein.

(66) Daraus folgt, dass diese Rüge offensichtlich unbegründet ist und im Einklang mit Art. 35 Abs. 3 lit. a und Abs. 4 EMRK [als **unzulässig**] zurückgewiesen werden muss (einstimmig).