

Privacy - Corte Europea dei Diritti dell'Uomo: i datori di lavoro possono monitorare le chat di messaggistica istantanea dei dipendenti in presenza di regolamento che ne vieta l'utilizzo

20 Maggio 2016

Elena Fava, ELSA

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha dichiarato che **non vi è violazione** del diritto al rispetto della vita privata, familiare e della corrispondenza nel caso in cui un **datore di lavoro monitori le chat di messaggistica istantanea utilizzate dai propri dipendenti per finalità connesse al rapporto di lavoro**.

I giudici di Strasburgo hanno infatti chiarito che non vi è la presenza di un comportamento irragionevole se, durante l'orario di lavoro, viene avviato un controllo su ciò che gli impiegati svolgono. Il monitorare la messaggistica istantanea da parte del datore di lavoro **non è dunque un comportamento lesivo dell'articolo 8 del Convenzione Europea dei Diritti Umani ("Articolo")**, articolo che salvaguarda la vita privata e familiare dei singoli.

Il caso in questione riguarda un dipendente licenziato dal proprio datore di lavoro in quanto scoperto ad utilizzare il servizio interno di messaggistica istantanea per comunicare con propri familiari, nonostante ciò fosse chiaramente **vietato dal regolamento aziendale e nonostante il preventivo avviso, da parte del datore, dell'imminente controllo sugli account di messaggistica aziendale dei dipendenti**.

Egli fece dapprima ricorso al tribunale nazionale, che rigettò in primo grado la domanda. Alla stessa conclusione giunse la Corte d'Appello, ritenendo che il controllo svolto dal datore di lavoro fosse l'unico modo per verificare il non rispetto del regolamento aziendale.

La Corte internazionale ha stabilito che occorre un **giusto bilanciamento** tra il diritto al rispetto della vita privata e l'interesse del datore di lavoro e ha rilevato come non si possa ravvisare una violazione dell'Articolo. Secondo la Corte il vero obiettivo di quest'ultimo è proteggere il singolo dall'arbitraria interferenza delle autorità pubbliche, mentre nel caso di specie il dipendente lamentava l'interferenza da soggetto privato, dovendosi pertanto escludere che ricorresse un'ipotesi di interferenza dell'autorità pubblica.

I giudici europei, inoltre, hanno rilevato come le trascrizioni delle conversazioni effettuate dal dipendente e prodotte davanti ai giudici nazionali, non rivelassero l'identità degli interlocutori né il reale contenuto delle comunicazioni.

In conclusione, la Corte ha confermato il giudizio delle corti nazionali, rilevando come le medesime abbiano correttamente stabilito che il datore di lavoro privato abbia agito seguendo il codice del lavoro e il regolamento aziendale.

Si riporta di seguito, in lingua inglese, uno dei passaggi più significativi della pronuncia:

The Court found that Art. 8 was applicable since the records of Mr. Barbulescu's communication used as proof by his former employee before the Romanian courts were sufficient to engage the applicant's private life and correspondence. The judges stated whatsoever, that it is not unreasonable for an employer to want to verify whether their employees complete their professional tasks during the working hours. In addition

to that the transcripts used by the employer before the domestic courts did neither reveal the identity of the people Mr. Barbulescu had exchanged messages nor did they include the actual content of the communication. The Court concluded that there had been a fair balance between the right to respect of his private life and correspondence and the interests of the employer. Therefore Art. 8 of the Convention had not been violated and that the dismissal of Mr. Barbulescu was not illicit.

[\(European Court of Human Rights, Four section, Judgment 12 January 2016\)](#)

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha dichiarato che **non vi è violazione** del diritto al rispetto della vita privata, familiare e della corrispondenza nel caso in cui un **datore di lavoro monitori le chat di messaggistica istantanea utilizzate dai propri dipendenti per finalità connesse al rapporto di lavoro.**

I giudici di Strasburgo hanno infatti chiarito che non vi è la presenza di un comportamento irragionevole se, durante l'orario di lavoro, viene avviato un controllo su ciò che gli impiegati svolgono. Il monitorare la messaggistica istantanea da parte del datore di lavoro **non è dunque un comportamento lesivo dell'articolo 8 del Convenzione Europea dei Diritti Umani ("Articolo")**, articolo che salvaguarda la vita privata e familiare dei singoli.

Il caso in questione riguarda un dipendente licenziato dal proprio datore di lavoro in quanto scoperto ad utilizzare il servizio interno di messaggistica istantanea per comunicare con propri familiari, nonostante ciò fosse chiaramente **vietato dal regolamento aziendale e nonostante il preventivo avviso, da parte del datore, dell'imminente controllo sugli account di messaggistica aziendale dei dipendenti.**

Egli fece dapprima ricorso al tribunale nazionale, che rigettò in primo grado la domanda. Alla stessa conclusione giunse la Corte d'Appello, ritenendo che il controllo svolto dal datore di lavoro fosse l'unico modo per verificare il non rispetto del regolamento aziendale.

La Corte internazionale ha stabilito che occorre un **giusto bilanciamento** tra il diritto al rispetto della vita privata e l'interesse del datore di lavoro e ha rilevato come non si possa ravvisare una violazione dell'Articolo. Secondo la Corte il vero obiettivo di quest'ultimo è proteggere il singolo dall'arbitraria interferenza delle autorità pubbliche, mentre nel caso di specie il dipendente lamentava l'interferenza da soggetto privato, dovendosi pertanto escludere che ricorresse un'ipotesi di interferenza dell'autorità pubblica.

I giudici europei, inoltre, hanno rilevato come le trascrizioni delle conversazioni effettuate dal dipendente e prodotte davanti ai giudici nazionali, non rivelassero l'identità degli interlocutori né il reale contenuto delle comunicazioni.

In conclusione, la Corte ha confermato il giudizio delle corti nazionali, rilevando come le medesime abbiano correttamente stabilito che il datore di lavoro privato abbia agito seguendo il codice del lavoro e il regolamento aziendale.

Si riporta di seguito, in lingua inglese, uno dei passaggi più significativi della pronuncia:

The Court found that Art. 8 was applicable since the records of Mr. Barbulescu's communication used as proof by his former employee before the Romanian courts were sufficient to engage the applicant's private life and correspondence. The judges stated whatsoever, that it is not unreasonable for an employer to want to verify whether their employees complete their professional tasks during the working hours. In addition to that the transcripts used by the employer before the domestic courts did neither reveal the identity of the people Mr. Barbulescu had exchanged messages nor did they include the actual content of the communication. The Court concluded that there had been a fair balance between the right to respect of his private life and correspondence and the interests of the employer. Therefore Art. 8 of the Convention had not been violated and that the dismissal of Mr. Barbulescu was not illicit.

[\(European Court of Human Rights, Four section, Judgment 12 January 2016\)](#)

TAG: *privacy, diritti dell'uomo, datore di Lavoro, Diritto della privacy*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex. art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.