PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3697 di venerdì 15 gennaio 2016

Sul monitoraggio delle attività svolte dai dipendenti su internet

Giustificato il controllo, con successivo licenziamento, dell'attività svolta da un dipendente via Internet. Una sentenza della corte europea dei diritti umani. Di Adalberto Biasiotti.

Evidentemente aveva ragione il presidente del consiglio Renzi, quando ha licenziato una modifica dello statuto dei lavoratori, che consente il monitoraggio delle attività svolte dai dipendenti, durante l'orario di lavoro, quando utilizzano strumenti informatici aziendali. La corte europea dei diritti umani ha infatti confermato un licenziamento, basato proprio su questo controllo.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0143] ?#>

Prima di addentrarmi nella illustrazione di questa rivoluzionaria sentenza, che secondo me è solo sacrosanta, è bene ricordare che vi è una bella differenza fra la corte europea dei diritti umani, che la ha emessa, e la corte di giustizia dell'unione europea, basata in Lussemburgo, che analizza la conformità con le leggi dell'unione europea e interpreta i trattati che hanno stabilito nell'unione europea. Occorre anche evitare confusione con la corte internazionale di giustizia, che è un organo delle Nazioni Unite basato all'Aia.

Ciò premesso, andiamo a leggere in dettaglio questa sentenza, che ho riportato in forma sintetica in allegato.

Il 12 gennaio 2016 la corte europea dei diritti umani ha concluso, all'unanimità, che nel caso in esame non vi era violazione dell'articolo 8, Diritto al rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e della corrispondenza, stabilito dalla convenzione europea dei diritti dell'uomo.

Il ricorrente alla corte è un tecnico romeno che dal primo agosto 2004 al sei agosto 2007 ha lavorato presso un'impresa privata in qualità di ingegnere incaricato delle vendite. Egli ha aperto un account Yahoo per rispondere a domande dei clienti. Il 13 luglio 2007, questo ingegnere è stato informato che le sue comunicazioni tramite Yahoo erano state tenute sotto controllo e le registrazioni mostravano che egli aveva autorizzato il canale di comunicazione per fini personali. A supporto di queste contestazioni, sono state presentate delle trascrizioni dei messaggi scambiati con suo fratello e la sua fidanzata, che facevano riferimento a fattori affatto personali, come la sua salute e la sua vita sessuale. Il primo agosto 2007 l'impiegato è stato licenziato, per violazione del regolamento interno della società che impediva l'uso di risorse aziendali a fini personali.
Il tecnico romeno ha contestato la decisione del suo datore di lavoro, in quanto riteneva violato il suo diritto alla riservatezza. Il tribunale romeno confermò il licenziamento, pienamente conforme alle regole societarie, di cui il tecnico era al corrente. Una decisione definitiva della magistratura giudicante rumena, in data 17 giugno 2008, chiudeva la partita.
A questo punto il tecnico ha fatto ricorso alla corte europea dei diritti umani, per violazione dell'articolo 8.
Uno dei motivi dell'appello era che con le intercettazioni il datore di lavoro era venuto a conoscenza dei suoi dati personali sensibili, ma la corte ha ritenuto che in nessun caso il licenziamento era basato sul contenuto dei messaggi, ma solo sul fatto che egli aveva utilizzato strumenti di comunicazione aziendale per fini personali, violando una specifica disposizione.

Mi auguro che tutti i dipendenti vorranno prendere buona nota di questa fondamentale sentenza, che ancora una volta ribadisce il fatto che sul posto di lavoro si deve lavorare e basta!

Adalberto Biasiotti

Corte europea dei diritti umani ? sentenza del 12 gennaio 2016 sul monitoraggio delle attività svolte da un dipendente su internet durante l'orario di lavoro - CEDH 013 (2016)

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it