



**БҮГД НАЙРАМДАХ ФРАНЦ УЛСЫН ДЭЭД
ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРИЙН ХУРААНГУЙ
(Иргэний эрх зүйн маргаан¹)**

**ЦАХИМ ОРЧИНД ХАДГАЛАГДАЖ БУЙ МЭДЭЭЛЭЛ
НЬ НОТЛОХ БАРИМТАД ТООЦОГДОНО**

САНАМЖ: Энэхүү хураангуй хуульч, судлаач, эрх зүйн чиглэлээр суралцагчдад болон нийтэд мэдээлэл өгөх зорилготой бөгөөд хураангуйд ашигласан шийдвэр нь гадаад улсын шүүхийн шийдвэр болно.

Шүүхийн шийдвэрийн дугаар: 779 (n° 19-12.058)

Шүүхийн шийдвэрийн огноо: 2020 оны 9 дүгээр сарын 30-ны өдөр

Шийдвэрийн төлөв: Давж заалдах шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээж, нэхэмжлэгчийн гаргасан гомдлыг хангахгүй орхиж шийдвэрлэсэн.

ХЭРГИЙН ТУХАЙ ТОВЧ

Нэхэмжлэгч М нь хариуцагч байгууллага (Р В)-д 2010 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн борлуулалтын менежерээр ажиллаж байсан ба нэхэмжлэгч 2014 оны 04 дүгээр сарын 22-ны өдөр өөрийн **цахим (Facebook) хуудсанд байгууллагын зөвхөн борлуулагч нарт зориулан танилцуулсан 2015 оны хавар болон зуны шинэ коллекцийн зургийг нийтэлсэн**. Ажил олгогчийн зүгээс нэхэмжлэгчийн дээрх үйлдлийг нууцлалын гэрээний үүргээ зөрчсөн буюу ноцтой зөрчил гаргасан гэж үзэж 2014 оны 05 дугаар сарын 15-ны өдөр ажлаас чөлөөлж шийдвэрлэжээ. Нэхэмжлэгч үүнийг эс зөвшөөрч ажил олгогч нь ажилтны хувийн цахим хуудсанд зөвшөөрөлгүй нэвтрэх эрхгүй бөгөөд уг баримтыг үндэслэн ажлаас чөлөөлөх шийдвэр гаргасан нь хууль бус, мөн хувийн цахим хуудсанд нийтэлсэн мэдээлэл нь олон нийтэд нээлттэй бус зөвхөн миний хувийн хуудсанд нэвтрэхийг зөвшөөрсөн хүмүүст л нээлттэй тул нууцлалын гэрээг зөрчөөгүй хэмээн маргаж, ажлаас чөлөөлсөн шийдвэрийг хүчингүй болгуулахаар шүүхэд нэхэмжлэл гаргажээ.

ХУУЛЬ ХЭРЭГЛЭЭ, ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

¹ Шүүхийн шийдвэрийг бүрэн эхээр нь үзэх холбоос:
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042579783?>



Уг маргаан нь Бүгд Найрамдах Франц Улсын шүүхийн практикт хувь хүний хувийн цахим орчинд нийтэлсэн мэдээллийг нотлох баримтаар үнэлэх эсэх талаар жишиг тогтоосон шийдвэр болжээ.

1. **Парис хотын анхан шатны шүүх:** Ажил олгогч нь ажилтны хуулиар хамгаалагдсан хувийн цахим хуудсанд нийтэлсэн мэдээллийг хууль бусаар цуглуулсан буюу тухайн мэдээлэл нь хувь хүний нууц мэдээлэлд хамаарна гэж дүгнэсэн боловч ажил олгогчийн ажилтныг ажлаас чөлөөлсөн шийдвэрийг хүчингүй болгоогүй. Учир нь хэдийгээр хувь хүний нууцад хамаарах мэдээллийг хууль бусаар цуглуулсан боловч ажилтны хийсэн (байгууллагын 2015 оны хавар/зуны шинэ коллекцийн зургийг өөрийн цахим хуудсанд нийтэлсэн) үйлдэлд ажлаас чөлөөлөх шийдвэр гаргасан нь үндэслэлтэй гэж дүгнэж, нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн.
2. **Парис хотын давж заалдах шатны шүүх:** Давж заалдах шатны шүүхээс анхан шатны шүүхийн шийдвэрийн зарим хэсэгт өөрчлөлт оруулж шийдвэрлэсэн. Тодруулбал, нэхэмжлэгчийн цахим хуудас (Facebook)-ны найз болох хариуцагч байгууллагын өөр нэг ажилтан нэхэмжлэгчийн нийтлэлийн талаар ажил олгогчид мэдэгдсэн байх ба тухайн нийтлэл нь байгууллагын нууцад хамаарах мэдээлэл бөгөөд тухайн мэдээлэл гадагш задарснаар байгууллагад хохирол учрах эрсдэлтэй тул нотлох баримтыг олж авсан үйлдлийг хууль бус гэж үзэхгүй. Түүнчлэн нэхэмжлэгчийн дээрх үйлдэл ноцтой зөрчилд хамаарахаас гадна ажил олгогч өөрийн үйл ажиллагааны нууцлалыг хамгаалах, хууль ёсны ашиг сонирхлоо хамгаалах зорилготой нийцсэн гэж дүгнэсэн.
3. **Хяналтын шатны шүүх:** Ажилтны хөдөлмөрийн гэрээнд нууцлалын заалт багтсан бөгөөд ажилтан нь 2015 оны хавар/зуны шинэ коллекцийн зургийг хувийн цахим хуудсанд нийтэлсэн (түүний хуудсанд хандах эрхтэй 200 гаруй хэрэглэгч байсны 20 гаруй нь загварын салбарын мэргэжилтэн байсан) зэргээс үзэхэд давж заалдах шатны шүүхийн дүгнэлт үндэслэлтэй байна. Ажил олгогчийн зүгээс 2013 оны 10 дугаар сард байгууллагын нууцад хамаарах мэдээллийг гадагш задруулахгүй байх чиглэл өгсөн. Ирээдүйд гарах загварын мэдээллийг байгууллагын зүгээс борлуулагчид өгсөн байтал ажилтан нь нууцлалын гэрээний үүргээ зөрчиж ажил олгогчийн нууц мэдээллийг гадагш задруулсан үйлдэл нь ноцтой зөрчилд тооцогдоно хэмээн үзэж нэхэмжлэгчээс гаргасан гомдлыг хэрэгсэхгүй болгосон.