

- © Traducerea și permisiunea pentru republicare au fost oferite de către Curtea Constituțională a Republicii Moldova în scopul includerii sale în baza de date HUDOC a Curții.
- © The present text and the authorisation to republish it were granted by the Constitutional Court of the Republic of Moldova for the purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC.
- © La traduction et l'autorisation de republier ont été accordées sous l'autorité de la Cour Constitutionnelle de la République de Moldova à son inclusion dans la base de données HUDOC de la Cour.

López Ribalda și alții v. Spania [MC] - [1874/13](#) și [8567/13](#)

Hotărârea din 17.10.2019 [MC]

Articolul 8

Obligații pozitive

Articolul 8-1

Respectarea vieții private

Supravegherea video ascunsă de către angajator a casierilor și a asistenților de vânzări din supermarketuri: *nicio încălcare*

În fapt: Reclamanții lucrau în calitate de casieri și asistenți de vânzări într-un supermarket. Supermarketul avea pierderi economice. Pentru a investiga aceste pierderi, angajatorul reclamanților a decis să instaleze camere de supraveghere video. Câteva camere erau vizibile, în timp ce altele erau ascunse. Reclamanții au fost informați despre camerele vizibile, nu și despre cele ascunse. Reclamanții au fost concediați după ce materialele video au demonstrat faptul că aceștia au furat unități de marfă.

Printr-o hotărâre din 9 ianuarie 2018 (a se vedea [Nota informativă nr. 214](#)), o Cameră a Curții a reținut, cu șase voturi la unu, că a existat o încălcare a articolului 8 din Convenție. În opinia Curții, supravegherea video realizată de către angajator, care a avut loc o perioadă îndelungată de timp, nu s-a conformat cu cerințele prevăzute în legislația relevantă. Mai mult, tribunalele naționale nu au reușit să asigure un echilibru corect între dreptul reclamanților la respectarea vieții lor private și interesul angajatorului în protejarea dreptului său de proprietate.

Pe 28 mai 2018, cauza a fost trimisă la Marea Cameră, la cererea Guvernului.

În drept – Articolul 8

(a) Aplicabilitatea – Reclamanții au fost supuși unei măsuri de supraveghere video implementate de către angajator la locul lor de muncă pe o perioadă de zece zile, camerele video fiind îndreptate spre zona de control a supermarketului și împrejurimile acestuia. Astfel, deși reclamanții nu au fost vizați în mod individual de camerele de supraveghere video, nu s-a contestat că aceștia au fost filmați pe parcursul zilei de muncă.

Cu privire la așteptarea rezonabilă a reclamanților ca viața lor privată să fie protejată și respectată, Curtea a observat că locul lor de muncă, un supermarket, este deschis publicului și că activitățile filmate acolo – și anume efectuarea plăților pentru cumpărături de către clienți – nu aveau un caracter intim sau privat. În consecință, așteptarea lor cu privire la protecția vieții private era, în mod necesar, limitată. În orice caz, chiar și în locuri publice, crearea unei înregistrări sistematice sau permanente a imaginilor persoanelor identificate și prelucrarea ulterioară a imaginilor înregistrate astfel ar putea ridica întrebări privind afectarea vieții private a persoanelor vizate. Dreptul național prevedea un cadru legal formal și explicit care obliga persoana responsabilă de sistemul de supraveghere video, care opera chiar și într-un loc public, să ofere informații prealabile persoanelor monitorizate printr-un astfel de sistem. Reclamanții au fost informați despre instalarea de către angajatorul lor a altor camere CCTV în supermarket, acele camere fiind vizibile și poziționate astfel încât să filmeze intrările și ieșirile magazinului. În aceste circumstanțe, reclamanții au avut o așteptare rezonabilă de a nu fi supuși supravegherii video în celelalte zone ale magazinului, dacă nu erau informați în prealabil.

Cu privire la procesarea și utilizarea înregistrărilor video, acestea au fost vizionate de un număr de persoane care lucrau la angajatorul reclamanților chiar înainte ca reclamanții să fie informați despre existența lor. În plus, ele au constituit baza concedierii reclamanților și au fost folosite ca probe în cadrul procedurilor din fața tribunalului privind litigiile de muncă.

Prin urmare, articolul 8 era aplicabil.

(b) *Fondul cauzei*

(i) *Principiile generale* – Principiile stabilite de Curte în cauza *Bărbulescu v. România* [MC] erau aplicabile, *mutatis mutandis*, în circumstanțele în care un angajator putea implementa măsuri de supraveghere video la locul de muncă. Aceste criterii trebuiau aplicate avându-se în vedere specificul relațiilor de muncă și dezvoltarea noilor tehnologii, fapt care permitea luarea de măsuri din ce în ce mai intruzive în viața privată a angajaților. În acest context, pentru a asigura proporționalitatea măsurilor de supraveghere video la locul de muncă, instanțele naționale trebuiau să aibă în vedere următorii factori, atunci când au ponderat diferite interese concurente:

- dacă angajatul a fost informat despre posibilitatea implementării unor măsuri de supraveghere video de către angajator: în timp ce, în practică, angajații puteau fi informați în diverse moduri, în funcție de circumstanțele fiecărui caz, informarea trebuia să fie clară, în mod obișnuit, cu privire la natura monitorizării și trebuia făcută înainte de implementare;

- întinderea monitorizării de către angajator și gradul de intruziune în viața privată a angajatului, în acest sens, trebuia avut în vedere nivelul de intimitate din zona monitorizată, împreună cu limitările în timp și în spațiu și cu numărul persoanelor care aveau acces la rezultate;

- dacă angajatorul a oferit motive legitime pentru a justifica monitorizarea și întinderea acesteia: cu cât mai intruzivă este monitorizarea, cu atât mai importantă va fi justificarea necesară;

- dacă era posibil să se stabilească un sistem de monitorizare bazat pe metode și pe măsuri mai puțin intruzive: în această privință, ar trebui să existe o evaluare în funcție de circumstanțele particulare ale fiecărui caz, dacă scopul urmărit de angajator putea fi realizat fără interferența în viața privată a angajatului, într-o asemenea măsură;

- consecințele monitorizării pentru angajatul supus acesteia: ar trebui să se aibă în vedere, în special, utilizarea de către angajator a rezultatelor monitorizării și dacă aceste rezultate au fost utilizate pentru a se realiza scopul stabilit al măsurii;

- dacă angajatului i s-au oferit garanții adecvate, în special în cazul în care operațiunile de monitorizare ale angajatorului au avut o natură intruzivă: aceste garanții pot lua forma, între altele, a: furnizării de informații angajaților vizați sau reprezentanților personalului cu privire la instalarea și întinderea monitorizării; declararea unei astfel de măsuri către un organ independent; sau posibilitatea de a formula o plângere.

(ii) *Aplicarea principiilor* – Tribunalele privind litigiile de muncă au identificat diferitele interese în discuție și au constatat că instalarea supravegherii video a fost justificată din motive legitime, și anume suspiciunea privind comiterea de furturi. Tribunalele au examinat întinderea monitorizării și gradul de intruziune în viața privată a reclamanților, constatând că măsura a fost limitată în cazul zonelor de supraveghere și al personalului monitorizat și că durata sa nu depășea ceea ce era necesar pentru a confirma suspiciunile de furt. Această evaluare nu putea fi considerată nejustificată.

Sarcinile reclamanților erau efectuate într-un loc deschis publicului și implicau un contact permanent cu clienții. A fost necesar să se diferențieze, în analiza proporționalității unei măsuri de supraveghere video, locurile diferite în care a fost efectuată monitorizarea, în lumina protecției vieții private pe care un salariat putea s-o aștepte în mod rezonabil. Această așteptare era foarte mare în cazul locurilor private prin natura lor, cum ar fi toaletele sau vestiarele, unde protecția sporită sau chiar interzicerea completă a supravegherii video era justificată. Ea rămânea sporită în zonele de lucru închise, cum ar fi birourile. Era în mod evident mai redusă în cazul locurilor vizibile sau accesibile colegilor sau, ca în situația reclamanților, publicului larg.

Durata monitorizării (zece zile) nu părea excesivă în sine. Doar managerul supermarketului, reprezentantul legal al companiei și reprezentantul sindicatului au vizionat înregistrările obținute prin intermediul supravegherii video contestate, înainte ca reclamanții să fi fost informați. Având în vedere acești factori, Curtea a considerat că intruziunea în intimitatea reclamanților nu a atins un grad sporit de seriozitate. Consecințele monitorizării imputate au fost semnificative pentru reclamanți. Cu toate acestea, supravegherea video și înregistrările nu au fost folosite de angajator în alte scopuri decât cel de a urmări pe cei responsabili de pierderile de bunuri înregistrate și pentru a lua măsuri disciplinare împotriva acestora. Mai mult, întinderea pierderilor identificate de angajator au sugerat că furturile au fost comise de un număr de persoane și informarea oricărui membru al personalului ar fi putut anula scopul supravegherii video, care urmărea să-i descopere pe cei responsabili de furturi, dar și pentru a obține dovezi pentru utilizarea procedurilor disciplinare împotriva lor.

Exigența transparenței și dreptul la informare care decurgea din aceasta erau fundamentale, în special în contextul relațiilor de muncă, în care angajatorul avea competențe semnificative cu privire la angajați și trebuia evitat orice abuz de aceste competențe. Furnizarea de informații persoanei care este monitorizată și întinderea monitorizării constituiau doar unul dintre criteriile care trebuiau avute în vedere pentru a evalua proporționalitatea unei astfel de măsuri într-un anumit caz. Totuși, dacă lipseau asemenea informații, garanțiile care derivau din celelalte criterii deveneau cu atât mai mult importante. În același timp, având în vedere importanța dreptului la informare în asemenea cazuri, numai o cerință mai importantă privind protecția intereselor publice sau private semnificative putea justifica lipsa de informații prealabile.

Tribunalele privind litigiile de muncă care au examinat pretențiile reclamanților au desfășurat un exercițiu detaliat de punere în balanță între, pe de o parte, dreptul lor la respectarea vieții private și, pe de altă parte, interesul angajatorului de a asigura protecția proprietății sale și buna funcționare a companiei. Tribunalele naționale au verificat dacă supravegherea video a fost justificată printr-un scop legitim și dacă măsurile adoptate în acest scop au fost adecvate și proporționale, observând, în special, că scopul legitim urmărit de angajator putea fi atins prin măsuri mai puțin intruzive pentru drepturile reclamanților.

În circumstanțele precise ale cauzei, având în vedere în special gradul de intruziune în viața privată a reclamanților și motivele legitime care justifică instalarea supravegherii video, tribunalele privind litigiile de muncă au avut posibilitatea, fără a depăși marja de apreciere oferită autorităților naționale, să constate că ingerința în viața privată a reclamanților a fost proporțională. Astfel, în timp ce Curtea nu a putut accepta afirmația potrivit căreia, în general, cea mai mică suspiciune de delapidare sau orice altă infracțiune din partea angajaților putea justifica instalarea unei supravegheri video ascunse de către un angajator, existența unei suspiciuni rezonabile privind existența unei încălcări grave și amplexarea pierderilor identificate în cauză ar părea să constituie justificare importantă. Acest fapt era cu atât mai valabil într-o situație în care buna funcționare a unei companii era pusă în pericol nu doar prin presupusa abatere disciplinară a unui singur angajat, ci mai degrabă prin suspiciunea unei acțiuni concertate a mai multor angajați, pentru că aceasta a creat o atmosferă generală de neîncredere la locul de muncă.

Având în vedere garanțiile semnificative oferite de cadrul legal spaniol, inclusiv remediile pe care reclamanții au omis să le utilizeze, precum și ponderea considerentelor care justifică supravegherea video, așa cum au fost avute în vedere de tribunalele naționale, autoritățile naționale nu au eșuat să-și îndeplinească obligațiile pozitive în conformitate cu articolul 8, astfel încât să-și depășească marja de apreciere.

Concluzie: nicio încălcare (paisprezece voturi la trei)

De asemenea, Curtea a reținut, în unanimitate, că nu a existat nicio încălcare a articolului 6 § 1, în special în privința utilizării imaginilor de supraveghere video.

A se vedea *Bărbulescu v. Romania* [MC], 61496/08, 5 septembrie 2017, Nota informativă 210; *Köpke v. Germania* (dec.), 420/07, 5 octombrie 2010, Nota informativă 134; și Fișa normativă privind Supravegherea la locul de muncă