

© Ured zastupnika Republike Hrvatske pred Europskim sudom za ljudska prava. Sva prava pridržana. Dopuštenje za ponovno objavljivanje ovog sažetka dano je isključivo u svrhu uključivanja u HUDOC bazu podataka Suda.

© Office of the Representative of the Republic of Croatia before the European Court of Human Rights. All rights reserved. Permission to re-publish this summary has been granted for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC.

© Bureau de l'Agent de la République de Croatie devant la Cour européenne des droits de l'homme. Tous droits réservés. L'autorisation de republier ce résumé a été accordée dans le seul but de son inclusion dans la base de données HUDOC de la Cour.

**SAŽETAK PRESUDE VELIKOG VIJEĆA
LÓPEZ RIBALDA I DRUGI PROTIV ŠPANJOLSKE
OD DANA 17. LISTOPADA 2019. GODINE
ZAHTJEVI BR. 1874/13 i 8567/13**

ČINJENICE

Podnositeljice zahtjeva bile su zaposlene u španjolskom lancu supermarketa M. kao blagajnice i pomoćnice u prodaji. Nakon što je upravitelj primijetio ekonomske gubitke u poslovanju supermarketa odlučio je postaviti vidljive i nevidljive kamere kako bi potvrdio sumnje o potencijalnim krađama. Kamere su snimile podnositeljice zahtjeva i drugo osoblje supermarketa kako krađu robu ili pomažu kupcima i drugim suradnicima u krađi. Upravitelj je video snimke pokazao predstavniku sindikata nakon čega je četrnaest zaposlenika, uključujući podnositeljice zahtjeva, otpušteno. Tri od pet podnositeljica zahtjeva potpisale su nagodbu priznajući svoju umiješanost u krađe i obvezujući se da neće osporavati svoj otkaz pred radnim sudovima, dok se poslodavac obvezao da neće pokretati kaznene postupke protiv njih. Sve podnositeljice zahtjeva su pokrenule postupak pred španjolskim radnim sudom zbog neopravdanog otkaza, posebno ističući da je tajno snimanje bilo protivno njihovim pravima na privatnost te da se stoga tako dobivene video snimke nisu smjele koristiti kao dokazi u postupku. Predmet prvih dviju podnositeljica zahtjeva, koje nisu potpisale nagodbe, radni sud je ispitao vodeći se načelima proporcionalnosti pri korištenju video nadzora na radnom mjestu koja je uspostavio španjolski Ustavni sud. Radni sud je utvrdio da pravo podnositeljica zahtjeva na poštovanje njihovog privatnog života nije povrijeđeno, da su video snimke bile valjan dokaz i da je otkaz podnositeljica bio opravdan. Odbacio je tužbe ostale tri podnositeljice zahtjeva koje su potpisale nagodbe s poslodavcem. U žalbenom postupku, Viši sud je potvrdio prvostupanjske presude uz obrazloženje da je video nadzor bio legitiman, proporcionalan i nužan. Iako poslodavac nije prethodno obavijestio podnositeljice o postavljanju tajnih kamera, video nadzor je bio opravdan sumnjom u protupravno ponašanje.

PRIGOVORI

Pozivajući se na članak 8. i članak 6. stavak 1. Konvencije, podnositeljice zahtjeva su prigovorile postavljanju skrivenih kamera na njihovom radnom mjestu i činjenici da su domaći sudovi koristili tako dobivene podatke kao dokaz u prilog opravdanosti njihovog otkaza.

Podnositeljice zahtjeva koje su potpisale nagodbe prigovorile su da su nagodbe sklopljene pod prisilom i da nisu smjele biti prihvaćene kao dokaz u postupku.

U [presudi](#) od 9. siječnja 2018. vijeće ESLJP-a je sa šest glasova za i jednim protiv zaključilo da je povrijeđen članak 8. i jednoglasno da nije povrijeđen članak 6. stavak 1. Konvencije. Prema mišljenju vijeća, video nadzor koji je provodio poslodavac, a koji se odvijao dulje vrijeme, nije udovoljavao zahtjevima propisanim mjerodavnim domaćim zakonodavstvom. Utvrdilo je da domaći sudovi nisu uspjeli postići pravednu ravnotežu između prava podnositeljica zahtjeva na poštovanje njihova privatnog života i interesa njihovog poslodavca da zaštiti svoja imovinska prava.

Dana 28. svibnja 2018. predmet je na zahtjev španjolske Vlade proslijeđen velikom vijeću. [Ročište](#) je održano 28. studenog 2018. godine.

OCJENA ESLJP-a

Članak 8.

I. Primjenjivost

Privatni život je širok pojam koji obuhvaća fizički i psihički integritet osobe i nije ograničen samo na „unutarnji krug“ pojedinca te ne isključuje njegov profesionalni život. Postoji područje interakcije pojedinca s drugima koje, iako se odvija u javnom kontekstu, može ući u opseg privatnog života. Video nadzor pojedinca ne mora nužno predstavljati miješanje u njegovo pravo na privatni život, npr. u slučajevima kada postavljena kamera ne pohranjuje vizualne podatke. Međutim, kada postoji sistematsko ili trajno pohranjivanje takvih podataka, a pogotovo slika prema kojima se pojedinac može identificirati, takvo postupanje može predstavljati miješanje u privatni život.

Radno mjesto podnositeljica zahtjeva u ovom predmetu bilo je otvoreno za javnost, a aktivnosti koje su tamo snimane nisu bili intimne ili privatne prirode. Iz toga proizlazi da su očekivanja podnositeljica u pogledu zaštite njihovog privatnog života morala biti ograničena. Međutim, kako je gore napomenuto, stvaranje sustavnog ili trajnog snimanja slika identificiranih osoba i naknadna obrada tako snimljenih slika može pokrenuti pitanje miješanja u privatni život pojedinca čak i na javnim mjestima. Sukladno domaćem zakonodavstvu postojala je obveza osobe odgovorne za sustav video nadzora da o tome prethodno obavijesti osobe koje takav sustav nadgleda. U ovom slučaju, poslodavac je podnositeljice obavijestio o ugradnji vidljivih kamera u supermarketu, ali ne i onih skrivenih. Dakle, podnositeljice nisu mogle očekivati da će biti snimane u dijelovima trgovine gdje su postavljene tajne kamere. Osim toga, nekoliko osoba je pregledalo video snimke prije nego su podnositeljice obaviještene o njima, te su one bile temelj za otpuštanje podnositeljica i korištene su kao dokaz u postupku pred radnim sudom.

Uzimajući u obzir sve te okolnosti, ESLJP je zaključio da je članak 8. primjenjiv u ovom slučaju.

II. Osnovanost

Sukladno pozitivnim obvezama iz članka 8. Konvencije države moraju poduzeti mjere kako bi zaštitile pravo na privatni život pojedinca, pri čemu moraju nastojati postići pravednu ravnotežu između suprotstavljenih privatnih i javnih interesa. Pozitivna obveza podrazumijeva postojanje

pravnog okvira kojim će se regulirati ovo pitanje, a države u tome uživaju široku slobodu procjene.

U predmetu [*Bărbulescu protiv Rumunjske*](#) [VV] ESLJP je odredio načela koja se moraju primijeniti u slučajevima nadzora zaposlenika na radnom mjestu. Kako bi osigurali proporcionalnost mjera nadzora, odnosno postigli pravednu ravnotežu između suprotstavljenih interesa, domaći sudovi moraju uzeti u obzir sljedeće čimbenike:

- i. je li zaposlenik bio obaviješten o mogućnosti postavljanja video nadzora i o provedbi takve mjere;
- ii. opseg nadzora od strane poslodavca i stupanj zadiranja u privatnost zaposlenika;
- iii. je li poslodavac pružio legitimne razloge za opravdanje nadzora i njegov opseg;
- iv. je li bilo moguće primijeniti manje nametljive metode i mjere nadzora;
- v. posljedice nadzora za zaposlenika;
- vi. postojanje odgovarajućih zaštitnih mjera.

Primjenom ovih načela na predmet podnositeljica zahtjeva, ESLJP je zaključio sljedeće.

Španjolski radni sudovi su utvrdili da je postavljanje video nadzora bilo opravdano legitimnim razlozima - sumnjom da su počinjene krađe i potrebom zaštite imovinskih prava poslodavca i nesmetanog poslovanja supermarketa.

Ispitali su opseg nadzora i stupanj zadiranja u privatnost podnositeljica zahtjeva, te su utvrdili da je mjera bila ograničena u pogledu područja koje je bilo snimano i osoblja koje mu je bilo podvrgnuto te da trajanje mjere (deset dana) nije premašilo vrijeme koje je bilo potrebno za potvrđivanje sumnje u krađu. Također, jedine osobe koje su pregledale video snimke, prije nego su o njima obavještene podnositeljice zahtjeva, bili su upravitelj supermarketa, pravni zastupnik društva i sindikalni predstavnik. Stoga stupanj zadiranja u privatnost podnositeljica nije bio visok.

ESLJP je istaknuo da je u analizi proporcionalnosti mjere video nadzora potrebno razlikovati mjesta na kojima je nadzor proveden kako bi se utvrdilo je li zaposlenik na tim mjestima opravdano očekivao zaštitu svoje privatnosti. Ta su očekivanja vrlo velika u mjestima koja su po prirodi privatna, poput zahoda ili garderobe, gdje je opravdana pojačana zaštita ili čak potpuna zabrana video nadzora, očekivanja su visoka i u zatvorenim radnim područjima poput ureda, a puno su niža na mjestima koja su dostupna široj javnosti kao u slučaju podnositeljica zahtjeva koje su radile u supermarketu te su bile u stalnom kontaktu s kupcima.

Posljedice video nadzora za podnositeljice zahtjeva bile su značajne jer su podnositeljice na temelju tako dobivenih video snimki dobile otkaz. Međutim, video nadzor i snimke poslodavac nije koristio u druge svrhe osim za pronalaženje osoba odgovornih za gubitke robe i poduzimanje disciplinskih mjera protiv njih. Domaći sudovi su zaključili da nije bilo drugih mjera za ispunjenje ovog legitimnog cilja, stoga je video nadzor bio „nužan“.

Španjolskim pravom predviđene su brojne zaštitne mjere od miješanja u privatnost pojedinaca čiji su osobni podaci bili prikupljeni ili obrađivani. Te zaštitne mjere su uključivale prethodnu obavijest te pravo pristupa, ispravka i brisanja prikupljenih podataka. Dodatno, prema sudskoj praksi španjolskog Ustavnog suda, domaći sudovi su morali preispitati prikladnost, nužnost i proporcionalnost takvih mjera u svjetlu temeljnih prava zajamčenih Ustavom.

Na kraju, španjolski radni sudovi nisu uzeli u obzir propust poslodavca da prethodno obavijesti podnositeljice zahtjeva o postavljanju skrivenih kamera, što je prema domaćem zakonodavstvu bila njegova dužnost, smatrajući da to nije utjecalo na proporcionalnost mjere.

Uzevši u obzir gore navedena razmatranja španjolskih radnih sudova, ESLJP je zaključio da su oni izvršili detaljnu procjenu suprotstavljenih interesa. Iako nisu uzeli u obzir propust poslodavca da podnositeljice obavijesti o postavljanju video nadzora, ta obveza je samo jedan od čimbenika koji se razmatraju u procjeni proporcionalnosti mjere. Nedostatak tog čimbenika može se opravdati zaštitom značajnih javnih ili privatnih interesa. U konkretnom slučaju, nedostatak je opravdan značajnim ekonomskim gubicima koje je poslodavac trpio. To ne znači da i najmanja sumnja u nezakonito ponašanje zaposlenika opravdava postavljanje tajnog video nadzora, ali je u ovom slučaju opseg gubitaka koje je utvrdio poslodavac ukazivao na veći broj počinitelja krađe stoga je obavješćavanje bilo kojeg zaposlenika o postavljanju skrivenog video nadzora moglo pobiti njegovu svrhu.

S obzirom na značajne zaštitne mjere koje pruža španjolski pravni okvir, uključujući pravne lijekove koje podnositeljice zahtjeva nisu koristile, i detaljno obrazloženje španjolskih sudova, ESLJP je, s četrnaest glasova za i tri protiv, presudio da je tužena država ispunila svoje pozitivne obveze koje proizlaze iz članka 8. Konvencije stoga ovaj članak nije povrijeđen.

Članak 6.

Podnositeljice zahtjeva su imale pristup video snimkama te su mogle osporiti njihovu autentičnost i suprotstaviti se njihovom korištenju kao dokaza u postupku. Osim toga, ove snimke nisu bile jedini dokaz, nego su korišteni i drugi dokazi poput ispitivanja svjedoka i stranaka te vještačenje. Podnositeljice nikada nisu ni dovodile u pitanje njihovu vjerodostojnost. Stoga je ESLJP smatrao da upotreba video snimaka kao dokaza nije narušila pravičnost suđenja.

Nadalje, vezano za tvrdnje treće, četvrte i pete podnositeljice zahtjeva da se nagodbe s poslodavcem nisu mogle koristiti kao dokaz u postupku jer su sklopljene pod prisilom, ESLJP je naveo da su ih podnositeljice mogle osporiti pred sudom i protiviti se njihovoj upotrebi kao dokaz u postupku. Utvrđenje domaćih sudova da nije bilo prisile ili zastrašivanja nije bilo ni proizvoljno ni očigledno nerazumno.

Slijedom navedenog, ESLJP je jednoglasno zaključio da nije povrijeđen članak 6., stavak 1. Konvencije.