

Tradus și revizuit de IER (ier.gov.ro)

CURTEA EUROPEANĂ A DREPTURILOR OMULUI

MAREA CAMERĂ

**CAUZA LÓPEZ RIBALDA ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA
SPANIEI**

(Cererile nr. 1874/13 și 8567/13)

HOTĂRÂRE

STRASBOURG

17 octombrie 2019

Prezenta hotărâre este definitivă, dar poate suferi modificări de formă.

În cauza López Ribalda și alții împotriva Spaniei

Curtea Europeană a Drepturilor Omului reunită în Marea Cameră compusă din:

Linos-Alexandre Sicilianos, *președinte*,
Guido Raimondi,
Angelika Nußberger,
Robert Spano,
Vincent A. De Gaetano,
Jon Fridrik Kjølbro,
Ksenija Turković,
Işıl Karakaş,
Ganna Yudkivska,
André Potocki,
Aleš Pejchal,
Faris Vehabović,
Yonko Grozev,
Mārtiņš Mits,
Gabriele Kucsko-Stadlmayer,
Lətif Hüseynov,
María Elósegui, *judcători*,

și Søren Prebensen, *grefier-adjunct al Marii Camere*,
după ce a deliberat în camera de consiliu, la 20 iunie 2019,
pronunță prezenta hotărâre, adoptată la aceeași dată:

PROCEDURA

1. La originea cauzei se află două cereri (nr. 1874/13 și 8567/13) împotriva Regatului Spaniei, depuse în fața Curții la 28 decembrie 2012 și, respectiv, 23 ianuarie 2013 în temeiul art. 34 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale („Convenția”) de către cinci resortisante ale acestui stat („reclamantele”), ale căror detalii sunt prevăzute în Anexă.

2. Acestea au fost reprezentate în fața Curții de către domnul J.A. González Espada, avocat în Barcelona. Guvernul Spaniei („Guvernul”) a fost reprezentat de agentul guvernamental, domnul R.A. León Caveró, din cadrul Ministerului Public.

3. Reclamantele au susținut că decizia prin care angajatorul lor le-a concediat s-a bazat pe supravegherea video efectuată cu încălcarea dreptului lor la respectarea vieții private, astfel cum este garantat de art. 8 din Convenție, și că instanțele naționale nu și-au îndeplinit obligația de a asigura protecția efectivă a acestui drept. În temeiul art. 6 din Convenție, s-au plâns cu privire la admiterea ca probe în cursul procedurii a înregistrărilor obținute prin intermediul supravegherii video. În temeiul aceleiași dispoziții, a treia, a patra și a cincea reclamantă s-au plâns cu

LÓPEZ RIBALDA ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA SPANIEI
HOTĂRÂRE

privire la acceptarea de către instanțele interne a acordurilor de soluționare amiabilă a litigiilor pe care le-au semnat cu angajatorul lor.

4. Cererile au fost repartizate Secției a treia a Curții (art. 52 § 1 din Regulamentul Curții). Prin hotărârea din 9 ianuarie 2018, o Cameră a acestei secții, compusă din Helena Jäderblom, președinte, Luis López Guerra, Dmitry Dedov, Pere Pastor Vilanova, Alena Poláčková, Georgios A. Serghides, Jolien Schukking, judecători, și Stephen Phillips, grefier de secție, a decis conexarea cererilor, le-a declarat parțial admisibile și a constatat încălcarea art. 8 din Convenție și neîncălcarea art. 6. Opinia separată a judecătorului Dedov a fost anexată la hotărârea Camerei.

5. La 27 martie 2018, Guvernul a solicitat trimiterea cauzei în fața Marii Camere, în conformitate cu art. 43 din Convenție. La 28 mai 2018, Colegiul Marii Camere a admis cererea.

6. Compunerea Marii Camere a fost stabilită în conformitate cu art. 26 § 4 și § 5 din Convenție și art. 24 din Regulament.

7. Reclamantele și Guvernul au depus fiecare observații scrise suplimentare (art. 59 § 1 din Regulament). Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), a cărei cerere de intervenție în procedura în fața Camerei a fost admisă (art. 36 § 2 din Convenție și art. 44 § 3 din Regulament), a depus astfel de observații în fața Camerei, dar nu a făcut observații suplimentare în fața Marii Camere.

8. La 28 noiembrie 2018, a avut loc o ședință publică în clădirea Curții Europene a Drepturilor Omului din Strasbourg (art. 59 § 3 din Regulament).

Au compărut în fața Curții:

a) *pentru Guvern*

R.A. LEÓN CAVERO,

A. BREZMES MARTÍNEZ DE VILLARREAL,

A. RAMOS DE MOLINS SAINZ DE BARANDA,

M. MONTOBBIO, ambasador, reprezentant
permanent al Regatului Spaniei la

Consiliul European,

A. ANTÓN, Consilier, reprezentant permanent

agent,

coagent,

b) *pentru reclamantii*

J.A. GONZÁLEZ ESPADA,

À. ORTIZ LOPEZ,

avocat,

consilier.

Curtea a ascultat declarațiile domnilor González Espada, León Caverro și Brezmes Martínez de Villarreal și răspunsurile acestora la întrebările judecătorilor.

9. La 23 ianuarie 2019, Curtea a fost informată cu privire la decesul celei de a doua reclamante. Soțul său și-a exprimat dorința de a continua procedura în fața Curții în locul acesteia și l-a mandatat pe dl J.A. González Espada să îl reprezinte.

ÎN FAPT

I. CIRCUMSTANȚELE CAUZEI

A. Concedierea reclamanților

10. La momentul faptelor relevante, reclamanții lucrau într-un supermarket din lanțul M. situat în provincia Sant Celoni (Barcelona). Primele trei reclamanți erau casiere, în timp ce a patra și a cincea reclamantă erau vânzătoare în stand.

11. Începând cu martie 2009, directorul magazinului a observat unele neconcordanțe între nivelul stocurilor și cifrele de vânzări. În următoarele luni, a constatat pierderi de 7 780 de euro (EUR) în luna februarie, 17 971 în luna martie, 13 936 în aprilie, 18 009 în mai și 24 614 EUR în iunie.

12. În cadrul unei investigații interne menite să clarifice situația acestor pierderi, la 15 iunie 2009, directorul a instalat camere de televiziune cu circuit închis (camere CCTV), unele vizibile și altele ascunse. Camerele vizibile au fost direcționate către intrările și ieșirile din magazin. Camerele ascunse au fost plasate la o anumită înălțime și îndreptate către case. Fiecare cameră acoperea trei case, inclusiv zonele din fața și din spatele acestora. Numărul exact de case monitorizate nu a fost precizat de către părți; din actele aflate la dosar reiese că cel puțin patru case au fost filmate.

13. În cursul unei întâlniri, personalul magazinului a fost informat în legătură cu instalarea de camere vizibile ca urmare a suspiciunii conducerii cu privire la furturi. Nici personalul și nici comitetul de personal nu au fost informați despre camerele ascunse. În prealabil, în 2007, societatea a informat Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal spaniolă că intenționează să instaleze camere CCTV în magazinele sale. Agenția a subliniat obligația de a furniza informații în conformitate cu legislația privind protecția datelor cu caracter personal. În magazinul unde lucrau reclamanții, a fost instalat un indicator care semnala prezența unor camere CCTV, dar părțile nu au precizat amplasarea acestuia sau conținutul său exact.

14. La 25 iunie 2009, conducerea magazinului l-a informat pe reprezentantul sindicatului că filmările înregistrate cu camerele de filmat ascunse au arătat furturi de mărfuri la case comise de mai mulți angajați. Reprezentantul sindicatului a vizionat înregistrările.

15. La 25 și 29 iunie 2009, toți lucrătorii suspectați de furt au fost chemați la interviuri individuale. Au fost concediați 14 angajați, inclusiv

cele 5 reclamante. Înainte de fiecare interviu, reclamantele și ceilalți angajați în cauză au avut o întâlnire cu reprezentantul sindicatului, care le-a spus că vor fi vizionate înregistrări video. În cursul întâlnirii respective, o parte din angajați au recunoscut că au fost implicați în furturi alături de alți colegi.

16. În timpul interviurilor individuale, la care au luat parte directorul magazinului, reprezentantul legal al societății M. și reprezentantul sindicatului, angajații în cauză au fost notificați cu privire la concedierea lor pentru motive disciplinare, cu efect imediat. În notificările de concediere trimise reclamantelor se indica faptul că au fost filmate cu camere CCTV ascunse, în mai multe rânduri între 15 și 18 iunie 2009, ajutându-i pe clienți sau pe alți angajați ai magazinului să fure mărfuri sau furând ele însele. Printre faptele invocate, în notificări se arăta că primele trei reclamante, care lucrau la case, au permis clienților și colegilor să treacă de case și să părăsească magazinul cu mărfuri pentru care nu plățiseră. În notificări se mai adăuga că aceste reclamante au scanat mărfurile prezentate la casă de clienți sau de colegi și apoi au anulat cumpărarea, astfel încât mărfurile respective nu erau plătite. Se mai preciza că o comparație între mărfurile care au fost efectiv luate de către clienți și chitanțele de la case ar putea dovedi acest lucru. În ceea ce privește a patra și a cincea reclamantă, camerele le-au înregistrat furând mărfuri cu ajutorul colegilor de la case. Conform angajatorului, aceste acte constituiau o încălcare gravă a obligațiilor de bună-credință și de loialitate cerute în cadrul raporturilor de muncă și justificau încetarea contractului, cu efect imediat.

17. În plus, a treia, a patra și a cincea reclamantă au semnat un acord denumit „acord de soluționare amiabilă a litigiilor” (*acuerdo transaccional*) cu reprezentantul legal al societății. Aceste acorduri au fost semnate și de reprezentantul sindicatului. Conform acestor acorduri, cele două părți au confirmat încetarea contractului de muncă decisă de către angajator și au declarat că au ajuns la un acord pentru a evita incertitudinea cu privire la orice litigiu juridic viitor. Reclamantele au recunoscut furtul de mărfuri, astfel cum se prevedea în notificările de concediere, și au confirmat decizia angajatorului de a înceta contractele lor de muncă. Societatea s-a angajat să nu formuleze plângeri penale împotriva angajaților. Soluționarea definitivă cu privire la sumele restante a fost anexată la acord, iar părțile au declarat că renunță la orice pretenție una față de cealaltă în temeiul contractului de muncă.

18. În niciun moment anterior concedierii lor, fie în timpul întâlnirii cu reprezentantul sindicatului, fie în timpul interviurilor individuale, reclamantele nu au putut viziona înregistrările făcute cu camerele CCTV.

B. Procedurile judiciare inițiate de reclamante

1. Procedura în fața instanței pentru litigii de muncă

19. La 22 iulie 2009, în fața instanței pentru litigii de muncă nr. 1 din Granollers, prima reclamantă a introdus o acțiune în anularea concedierii sale, considerând-o nelegală. În aceeași zi, celelalte patru reclamante au introdus acțiuni similare în fața instanței pentru litigii de muncă.

20. Reclamantele au contestat, în special, utilizarea supravegherii video secrete, susținând că a reprezentat o încălcare a dreptului lor la respectarea vieții private. Astfel, acestea au solicitat ca orice înregistrare obținută prin aceste mijloace să nu fie admisă ca probă în procedură.

21. În ceea ce privește acțiunea introdusă de cea de a treia, a patra și a cincea reclamantă, angajatorul a considerat că acțiunile sunt inadmisibile în baza acordurilor de soluționare amiabilă a litigiilor semnate de către acestea. Reclamantele au solicitat anularea acordurilor, susținând că le-au semnat sub amenințarea formulării împotriva lor a unor plângeri penale, iar consimțământul lor a fost viciat prin constrângerea și manevrele dolosive ale angajatorului cu complicitatea reprezentantului sindicatului.

22. A avut loc câte o ședință de judecată în cadrul fiecăreia dintre cele două proceduri, la 3 decembrie 2009 și, respectiv, la 23 noiembrie 2009. Înregistrările CCTV au fost anexate la dosar ca probe de către angajator.

23. Prin două hotărâri din 20 ianuarie 2010, instanța pentru litigii de muncă a respins acțiunile reclamantelor, considerând concedierea acestora ca fiind legală.

24. În ceea ce privește prima și a doua reclamantă, care nu au semnat acorduri de soluționare amiabilă a litigiilor, instanța a apreciat, în primul rând, că trebuie să verifice dacă înregistrările obținute cu camerele ascunse constituie probe legale, având în vedere că, în conformitate cu art. 11 din Legea privind organizarea judiciară și art. 287 din Codul de procedură civilă, probele obținute cu încălcarea unui drept fundamental trebuie să fie excluse.

25. În această privință, instanța pentru litigii de muncă a reținut că, în conformitate cu art. 20 alin. (3) din Statutul lucrătorilor (infra, pct. 42), orice angajator are dreptul să utilizeze măsuri de control și monitorizare pentru a verifica dacă angajații își îndeplinesc obligațiile profesionale, cu condiția ca aceste măsuri să fie compatibile cu „demnitatea umană” și, prin urmare, cu respectarea drepturilor lor fundamentale. Instanța a făcut trimitere, în această privință, la jurisprudența instanței constituționale (în continuare „Tribunal Constitucional”), în special Decizia nr. 186/2000 din 10 iulie 2000, care privea o situație similară de supraveghere video a unor angajați suspecți de abateri grave prin utilizarea unor camere de filmat ascunse. În decizia respectivă, Tribunal Constitucional a constatat că dreptul angajatorului de a lua măsuri de monitorizare în exercitarea prerogativelor de conducere și în scopul asigurării bunei funcționări a societății este limitat

de respectarea vieții private a angajaților și a protecției imaginii acestora. Aceasta a explicat că instanța de fond este obligată să asigure un echilibru între diferitele interese cu valoare constituțională recurgând la un control al proporționalității măsurilor angajatorului. În cauză, a constatat că măsura de supraveghere video secretă a fost proporțională și nu a încălcat dreptul fundamental al angajatului la respectarea vieții private garantat de art. 18 din Constituție, având în vedere următoarele: în primul rând, era justificată de existența unor suspiciuni rezonabile privind comiterea unor abateri grave; în al doilea rând, era adecvată în funcție de obiectivul urmărit, și anume acela de a verifica dacă angajatul a săvârșit efectiv abateri și de a adopta sancțiuni, dacă era necesar; în al treilea rând, a fost necesară deoarece înregistrările au furnizat dovada abaterii în cauză; în al patrulea rând, a fost proporțională, deoarece monitorizarea a fost limitată în timp și spațiu la ceea ce era suficient pentru a îndeplini obiectivul urmărit. În plus, instanța a considerat că, din punct de vedere constituțional, nu are relevanță examinarea aspectului dacă angajații sau comitetul de personal au fost informați în prealabil cu privire la instalarea supravegherii video. S-a reținut, de asemenea, că dreptul la o protecție jurisdicțională efectivă în temeiul art. 24 din Constituție nu a fost încălcat prin admiterea ca probe a înregistrărilor obținute în acest mod, cu atât mai mult cu cât decizia s-a întemeiat, de asemenea, pe alte elemente de probe.

26. Transpunând principiile dezvoltate astfel de Tribunal Constitucional într-o cauză similară, instanța pentru litigii de muncă a considerat că nu a fost încălcat dreptul reclamantelor la respectarea vieții lor private, iar înregistrările astfel obținute reprezintă probe valabile.

27. Pe fond, instanța a considerat că faptele expuse în notificările de concediere au fost stabilite prin probe aflate la dosar și examinate în ansamblu, respectiv: înregistrări video, declarații date în calitate de martori de directorul magazinului, reprezentantul sindicatului și alți angajați concediați pentru implicarea lor în furturi, precum și un raport de expertiză întocmit în contextul cercetării penale privind faptele (infra, pct. 40), care a comparat secvențele filmate de camere cu cumpărăturile înregistrate la case.

28. În opinia instanței, comportamentul reclamantelor a constituit o încălcare a principiului bunei-credințe și a implicat pierderea încrederii angajatorului, făcând astfel concedierile lor legale.

29. În ceea ce privește a treia, a patra și a cincea reclamantă, instanța pentru litigii de muncă a examinat argumentele lor referitoare la nulitatea acordurilor de soluționare amiabilă a litigiilor încheiate cu angajatorul lor. A considerat că nu exista nicio probă a vreunei forme de constrângere sau intenție frauduloasă din partea angajatorului. Instanța a concluzionat că declarația reprezentantului sindicatului, în sensul că reclamantele au recunoscut faptele, în cursul unei întâlniri, face așadar plauzibilă ipoteza că au semnat acordurile pentru a evita formularea de plângeri penale. A adăugat că nesemnarea de către unii angajați aflați în aceeași situație ca cea

a reclamantelor (de exemplu, prima și a doua reclamantă) a unui astfel de acord confirmă absența oricărei amenințări sau constrângeri. A reținut, de asemenea, că acordurile de soluționare amiabilă a litigiilor nu au o cauză ilicită și pot fi considerate ca fiind un mijloc de soluționare a unui diferend prin concesi reciproc.

30. Validând acordurile încheiate, instanța a admis excepția ridicată de angajator și, constatând că cele trei reclamante nu aveau *locus standi*, a respins acțiunea fără examinarea ei pe fond.

2. Procedura în fața Tribunal Superior de Justicia Catalunya

31. Reclamantele au formulat apel în fața Curții Superioare de Justiție din Catalonia (în continuare „Tribunal Superior de Justicia Catalunya”) la 16 și, respectiv, 22 martie 2010. În acțiunea sa, prima reclamantă a criticat, în special, încălcarea obligației de notificare prealabilă, astfel cum se prevede la art. 5 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal. În opinia sa, acest lucru ar fi trebuit să fie luat în considerare la examinarea proporționalității măsurii de supraveghere video.

32. Prin hotărârile din 28 ianuarie și 24 februarie 2011, Tribunal Superior a admis ambele hotărâri ale primei instanțe.

33. Întemeindu-se pe propria jurisprudență, pe cea a altor instanțe și pe decizia Tribunal Constitucional citată deja de instanța pentru litigii de muncă, Tribunal Superior a considerat că măsurile de supraveghere video luate de angajator în temeiul art. 20 § 3 din Statutul lucrătorilor nu impuneau, având în vedere art. 6 alin. (2) din Legea privind protecția datelor cu caracter personal, acordul prealabil al angajatului în cauză, ci trebuiau să fie supuse unui control de proporționalitate în conformitate cu criteriile stabilite de Tribunal Constitucional. S-a considerat că măsura luată în cauză îndeplinea respectivele criterii deoarece era justificată de existența suspiciunilor de comitere a unor abateri, adecvată în funcție obiectivul urmărit, necesară pentru îndeplinirea acestui scop, deoarece o măsură mai moderată nu ar fi fost de natură să-l îndeplinească, și proporțională, întrucât înregistrările au fost limitate, în timp și spațiu, la ceea ce era necesar pentru a verifica suspiciunile. Făcând trimitere la hotărârile anterioare, Tribunal Superior a constatat următoarele, în hotărârea din 28 ianuarie 2011, în procedura referitoare la prima reclamantă:

„[...] monitorizarea realizată de angajator prin intermediul camerelor CCTV [instalate la locul unde (prima reclamantă) lucra și îndreptate către locul unde munceau casierii după detectarea mărfurilor lipsă (...)] poate fi privită, în general, ca un model adecvat și chiar necesar pentru controlul activității și, prin urmare, trebuie să se considere că, în pofida faptului că poate conduce la aplicarea de sancțiuni [...] ca urmare a neinformării reprezentanților personalului cu privire la instalarea de camere [...], monitorizarea nu a fost excesivă și contrară controlului referitor la oportunitate, necesitate sau proporționalitate, ceea ce ar fi avut ca rezultat o încălcare nejustificată a dreptului la protejarea imaginii persoanei sau o atingere adusă demnității acesteia,

deoarece a reprezentat un mijloc adecvat și foarte greu de înlocuit pentru dovedirea unui posibil furt [...].”

Tribunal Superior a reținut, de asemenea, că neinformarea angajaților și a reprezentanților personalului ar putea fi explicată prin faptul că „societatea se temea în mod întemeiat că, dacă existența sistemului de monitorizare ar fi fost cunoscută, scopul acesteia nu ar mai fi fost atins”.

34. Fără să menționeze expres art. 5 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal, Tribunal Superior a reținut că respectarea de către angajator a obligației de notificare prealabilă era un aspect de legalitate ordinară și că nerespectarea acestei obligații l-ar fi expus pe angajator la sancțiuni administrative, însă fără impact asupra admisibilității probelor în cazul în care, precum în speța de față, măsura de supraveghere video a fost justificată și proporțională:

„[...] Pretinsa omisiune de a informa angajații ar putea, dacă este cazul, să atragă o sancțiune administrativă, dar nu încalcă condițiile referitoare la legalitatea mijloacelor de probă stabilite de Tribunal Constitucional, deoarece constituie, într-adevăr, o măsură justificată (au existat suspiciuni rezonabile că apelanta săvârșise abateri grave la locul de muncă), adecvată față obiectivul urmărit de societate (să verifice dacă angajatul a comis efectiv abateri și, în caz afirmativ, să ia măsuri disciplinare), necesară (în măsura în care înregistrările ar putea să probeze abaterile respective) și proporțională (camerele au fost focalizate doar către case și doar pentru o perioadă limitată de timp, suficientă pentru a verifica dacă era un fapt izolat sau un comportament nelegal repetat).”

Folosind un raționament similar, Tribunal Superior a ajuns la aceeași concluzie, în hotărârea din 24 februarie 2011, în procedurile care le priveau pe a doua, a treia, a patra și a cincea reclamantă.

35. În ceea ce privește a treia, a patra și a cincea reclamantă, Tribunal Superior a menținut concluzia instanței pentru litigii de muncă, conform căreia acordurile de soluționare amiabilă a litigiilor erau legale și nu se constatase niciun viciu de consimțământ, remarcând, în special, că acordurile au fost semnate în prezența reprezentantului sindicatului, precum și că modul lor de redactare nu lasă nicio îndoială în ceea ce privește cunoașterea faptelor de către angajați sau disponibilitatea acestora de a accepta încetarea contractelor lor de muncă.

36. Tribunal Superior a subliniat totuși că nu era corect din punct de vedere procedural să se considere, așa cum procedase instanța pentru litigii de muncă, că semnarea acordurilor ar fi privat reclamantele de dreptul de a acționa în justiție. A apreciat că reiese fără dubiu din acorduri că acestea au recunoscut în mod expres faptele de care au fost acuzate, că au acceptat decizia angajatorului de încetare a raporturilor de muncă și că și-au dat consimțământul la încetarea contractelor lor. Prin urmare, a concluzionat, cu trimitere la jurisprudența Tribunal Supremo referitoare la acorduri similare încheiate între același angajator și alți angajați, că respectivele contracte de muncă au încetat de comun acord. Acest lucru era suficient pentru a considera că faptele sunt stabilite și încetarea contractelor de muncă este

legală, indiferent de legalitatea înregistrărilor video și de admisibilitatea acestora ca probe, o întrebare la care instanța a răspuns, de altfel, afirmativ.

37. În plus, ca răspuns la motivul de apel invocat de toate reclamantele privind faptul că elementele de probă erau insuficiente pentru a stabili starea de fapt, Tribunal Superior a arătat că faptele au fost dovedite prin înregistrările video, prin declarațiile reprezentantului sindicatului, conform cărora mai mulți angajați au recunoscut furturile, precum și prin confirmarea faptelor în acordurile de soluționare amiabilă, în cazurile celor trei reclamante care le-au semnat. În ceea ce privește mai precis prima reclamantă, a cărei față nu apărea în înregistrările video, instanța a considerat că analiza comparativă a înregistrărilor camerelor îndreptate către casa la care a lucrat și a chitanțelor demonstrează suficient implicarea sa în faptele de care a fost acuzată.

38. În urma examinării celorlalte motive invocate de reclamante în susținerea acțiunilor lor, Tribunal Superior a concluzionat că toate concedierile au fost legale și a menținut hotărârile pronunțate în primă instanță.

3. Procedura în fața Tribunal Supremo și Tribunal Constitucional

39. Recursurile reclamantelor au fost declarate inadmisibile la 5 octombrie 2011 și, respectiv, la 7 februarie 2012. În cele din urmă, reclamantele au formulat recursuri *amparo* în fața instanței constituționale (Tribunal Constitucional), care au fost declarate inadmisibile la 27 iunie și, respectiv, la 18 iulie 2012, ca urmare a „inexistenței unei încălcări a unui drept fundamental”.

C. Procedura penală împotriva reclamantelor

40. La 31 iulie 2009, după ce reclamantele și alți angajați au contestat concedierea în fața instanței pentru litigii de muncă, angajatorul a formulat o plângere penală împotriva a 14 angajați, inclusiv cele 5 reclamante. Față de aceștia s-a pus în mișcare acțiunea penală. La 15 iulie 2001, considerând că ancheta nu a stabilit că a existat o înțelegere între inculpate în comiterea infracțiunilor și că valoarea bunurilor furate de fiecare inculpat nu a depășit 400 EUR, judecătorul de instrucție a decis reîncadrarea juridică a faptelor ca fiind contravenții (*falta*). Prin hotărârea din 27 septembrie 2011, instanța a constatat prescrierea răspunderii penale ca urmare a împlinirii termenului de prescripție pentru acest tip de infracțiuni.

II. LEGISLAȚIA ȘI PRACTICA INTERNĂ RELEVANTE

A. Constituția Regatului Spaniei

41. Dispozițiile relevante din Constituția spaniolă sunt redactate după cum urmează:

Articolul 18

„1. Este garantat dreptul la onoare, la viață personală și de familie și la propria imagine.

[...]

4. Legea poate restricționa folosirea informațiilor în scopul de a garanta onoarea și intimitatea personală și familială a cetățenilor și exercitarea deplină a drepturilor acestora.”

Articolul 24

„1. Toate persoanele au dreptul să obțină protecție efectivă din partea judecătorilor și a instanțelor în exercitarea drepturilor și a intereselor lor legitime și, în niciun caz, apărarea nu le poate fi refuzată.

2. De asemenea, toate persoanele au dreptul la [...] un proces public fără întârzieri nejustificate și cu garanții depline [...].”

Articolul 33

„1. Este recunoscut dreptul la proprietate privată [...].”

Articolul 38

„Libera inițiativă este recunoscută în cadrul unei economii de piață. [...].”

B. Dispozițiile relevante în materia dreptului muncii

42. Statutul lucrătorilor (*Estatuto de los Trabajadores*), aprobat prin Decretul legislativ regal nr. 1/1995 din 24 martie 1995, astfel cum era în vigoare la data faptelor, prevedea, în special:

Articolul 5 – Obligațiile lucrătorilor

„Lucrătorii au următoarele obligații:

a) Să îndeplinească obligațiile inerente funcției lor, în conformitate cu principiile bunei-credințe și diligenței.

[...]”

Articolul 20

„2. [...] În toate cazurile, lucrătorul și angajatorul trebuie să respecte cerința de bună-credință în îndeplinirea obligațiilor lor reciproce.

LÓPEZ RIBALDA ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA SPANIEI
HOTĂRÂRE

3. Angajatorul poate folosi măsurile de monitorizare și supraveghere pe care le consideră cele mai potrivite pentru a se asigura că un salariat își îndeplinește obligațiile sale profesionale, luând în considerare, la adoptarea și aplicarea acestor măsuri, demnitatea umană a salariatului [...].”

43. Dispozițiile relevante din Legea privind procedura muncii, aprobată prin Decretul legislativ regal nr. 2/1995 din 7 aprilie 1995, astfel cum era în vigoare la data faptelor, aveau următorul cuprins:

Articolul 90

„1. Părțile se pot prevala de toate elementele de probă prevăzute de lege [...] cu excepția cazului în care au fost obținute în mod direct sau indirect cu încălcarea drepturilor sau a libertăților fundamentale.

[...]”

Articolul 108

„[...]”

2. Este lovită de nulitate concedierea întemeiată pe unul dintre motivele de discriminare prevăzute de Constituție sau lege ori pusă în aplicare prin încălcarea drepturilor și libertăților fundamentale.”

C. Dispoziții procedurale relevante

44. Art. 11 din Legea organică nr. 6/85 din 1 iulie 1985 privind sistemul judiciar prevede următoarele:

„1. Principiul bunei-credințe trebuie respectat în orice procedură. Probele obținute, direct sau indirect, cu încălcarea drepturilor sau libertăților fundamentale vor fi excluse [...].”

D. Legislația privind protecția datelor cu caracter personal

1. Legea organică nr. 15/1999

45. Legea organică nr. 15/1999 privind protecția datelor cu caracter personal (*Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal*) de transpunere a Directivei 95/46/CE (infra, pct. 63), astfel cum era în vigoare la momentul faptelor, a fost adoptată la 13 decembrie 1999 și a intrat în vigoare la 14 ianuarie 2000. Scopul său era garantarea drepturilor fundamentale ale persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, în special dreptul lor la respectarea onoarei și a vieții private personale și de familie (art. 1 din lege). Legea se aplica la colectarea datelor cu caracter personal, definite ca fiind orice informații referitoare la persoane fizice identificate sau identificabile, înregistrate pe un suport fizic care poate fi prelucrat, precum și utilizarea ulterioară a acestor date în scopuri publice sau private (art. 2 și 3).

46. Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal din Spania, înființată prin această lege, este autoritatea responsabilă cu supravegherea aplicării sale. În această calitate, are dreptul să efectueze inspecții, să examineze plângeri și să aplice sancțiuni pentru contravențiile constatate, respectiv amenzi de până la 600 000 EUR (art. 35 și urm.).

47. Prevederile legii cu privire la informarea și consimțământul persoanelor vizate de colectarea datelor lor cu caracter personal, astfel cum sunt aplicabile în speță, au următorul cuprins:

Articolul 5 – Dreptul la informare privind colectarea de date

„1. Persoanele vizate ale căror date cu caracter personal sunt solicitate trebuie să fie informate în prealabil, explicit, precis și neechivoc cu privire la:

- a) existența unui fișier de date cu caracter personal sau prelucrarea ulterioară a acestora, scopul și destinatarii informațiilor;
- b) natura obligatorie sau facultativă a răspunsurilor la întrebările adresate;
- c) consecințele furnizării sau refuzului de a furniza datele;
- d) existența unor drepturi de acces, de rectificare, de ștergere și de contestare;
- e) identitatea și detaliile de contact ale operatorului de prelucrare sau, după caz, ale reprezentantului acestuia.

[...]

4. În cazul în care datele cu caracter personal au fost colectate fără abordarea persoanei vizate, aceasta trebuie să fie informată în mod expres, precis și neechivoc de către operatorul de dosar sau reprezentantul acestuia, în termen de trei luni de la înregistrarea datelor, cu excepția cazului în care persoana vizată a fost deja informată cu privire la conținutul, originea datelor și a informațiilor menționate la lit. a), d) și e) ale alin. (1) al prezentului articol.

5. Dispozițiile alineatului precedent nu se aplică în cazurile în care legea prevede în mod expres altfel, prelucrarea datelor este făcută în scop istoric, statistic sau științific, precum și în cazul în care este imposibil să fie informată persoana vizată sau dacă acest lucru ar implica un efort disproporționat pentru Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sau organismul regional corespunzător, având în vedere numărul persoanelor vizate, vechimea datelor, precum și posibilele măsuri de compensare.

Dispozițiile alineatului precedent nu se aplică, de asemenea, atunci când datele sunt obținute din surse accesibile publicului și sunt destinate activităților de publicitate sau studiilor de cercetare, caz în care fiecare comunicare trimisă persoanei vizate trebuie să precizeze originea datelor, identitatea persoanei fizice sau juridice responsabile de prelucrarea datelor și drepturile persoanei vizate.”

Articolul 6 – Consimțământul persoanelor vizate

„1. Prelucrarea datelor cu caracter personal necesită consimțământul neechivoc al persoanei vizate, cu excepția cazului în care legea prevede altfel.

LÓPEZ RIBALDA ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA SPANIEI
HOTĂRÂRE

2. Consimțământul nu este necesar în următoarele cazuri: datele personale sunt colectate de către autoritățile publice în exercitarea atribuțiilor lor; datele se referă la părțile unui contract sau ale unui proiect de contract în cadrul unei relații comerciale, profesionale sau administrative și sunt necesare pentru administrarea sau executarea acesteia; scopul prelucrării datelor îl reprezintă protecția unui interes vital al persoanei vizate, în conformitate cu art. 7 alin. (6) din prezenta lege; datele sunt conținute în surse aflate la dispoziția publicului, iar prelucrarea acestora este necesară pentru realizarea interesului legitim urmărit de operator sau de terțul căruia îi sunt comunicate datele, cu excepția cazului în care drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei vizate sunt periclitate.”

48. În conformitate cu art. 13 -18 din lege, persoanele vizate au, în special, dreptul de acces, de rectificare și de ștergere a datelor lor cu caracter personal. Art. 19 din lege prevede dreptul la despăgubiri, după cum urmează:

Art. 19 – Dreptul la despăgubiri

„1. Persoanele care, ca urmare a nerespectării dispozițiilor din prezenta lege de către operatorul de date sau de către responsabilul cu prelucrarea datelor, au suferit un prejudiciu adus bunurilor lor ori o atingere adusă drepturilor lor au dreptul la despăgubiri. [...]

3. În cazul în care dosarele sunt deținute de entități de drept privat, acțiunea este exercitată în fața instanțelor de drept comun.”

49. Astfel, Tribunal Supremo a dispus ca un angajator să plătească despăgubiri unuia dintre foștii săi angajați, care fusese concediat cu doi ani în urmă, pentru că a furnizat potențialilor angajatori date personale privind concedierea angajatului, reducând astfel șansele acestuia de a găsi un nou loc de muncă (hotărârea nr. 609/2015 din 12 noiembrie 2015).

2. Instrucțiunea nr. 1/2006

50. Instrucțiunea nr. 1/2006 din 8 noiembrie 2006 privind prelucrarea datelor cu caracter personal în scopuri de monitorizare prin intermediul dispozitivelor de supraveghere video, adoptată de Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal din Spania, cuprinde următoarele dispoziții:

Articolul 3 – Informare

„Orice utilizator de dispozitive de supraveghere video trebuie să îndeplinească toate obligațiile prevăzute la art. 5 din Legea organică nr. 15/1999 din 13 decembrie. În acest scop, utilizatorul trebuie:

a) să plaseze, în zonele monitorizate, cel puțin un panou de informare afișat suficient de vizibil [...] și

b) să pună la dispoziția persoanelor vizate un document care să conțină informațiile prevăzute la art. 5 alin. (1) din Legea organică nr. 15/1999 [...].”

Articolul 4 – Principiile calității, proporționalității și scopului prelucrării datelor

„1. În conformitate cu art. 4 din Legea organică nr. 15/1999 [...], imaginile pot fi prelucrate numai dacă sunt adecvate, relevante și nu sunt excesive în ceea ce privește întinderea și scopurile explicite și legitime care justifică instalarea supravegherii video.

2. Instalarea de camere [...] este permisă numai în cazul în care obiectivul monitorizării nu poate fi îndeplinit, fără eforturi disproporționate, prin alte mijloace care ar fi mai puțin intruzive pentru viața privată a persoanelor și pentru dreptul acestora la protecția datelor cu caracter personal.

3. [...] În toate situațiile, orice prelucrare a datelor trebuie să fie evitată dacă nu este necesară pentru scopul urmărit.”

51. Pagina de internet a Autorității de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal prezintă, în plus, o fișă practică privind supravegherea video și un model de panou indicând informațiile cerute de lege.

3. Legea nr. 3/2018

52. Legea nr. 15/1999 a fost abrogată și înlocuită de noua Legea organică nr. 3/2018 privind protecția datelor cu caracter personal și protejarea drepturilor digitale, adoptată la 5 decembrie 2018 și intrată în vigoare la 7 decembrie 2018. Art. 22 din noua lege reglementează în mod explicit prelucrarea datelor cu caracter personal colectate prin intermediul supravegherii video. Prevede, în special, următoarele:

„4. Obligația de a furniza informații prevăzută la articolul 12 din Regulamentul (UE) 2016/679 se consideră a fi respectată prin plasarea unui panou informativ într-un loc suficient de vizibil, indicând cel puțin existența prelucrării datelor, identitatea persoanei responsabile și posibilitatea de exercitare a drepturilor prevăzute la articolele 15 și 22 din Regulamentul (UE) 2016/679. [...]”

53. În ceea ce privește supravegherea video la locul de muncă, art. 89 alin. (1) din lege prevede:

„1. Angajatorii au dreptul de a prelucra imaginile obținute prin intermediul unor dispozitive de supraveghere video în exercitarea autorității lor de a monitoriza angajații sau funcționarii, astfel cum prevede art. 20 alin. (3) din Statutul lucrătorilor [...] cu condiția ca această posibilitate să fie utilizată în cadru legal și în limitele sale inerente. Angajatorii au obligația de a informa lucrătorii sau persoanele din conducerea unității de introducerea unei astfel de măsuri în prealabil și în mod explicit, clar și concis.

În cazul în care camerele CCTV înregistrează angajați sau persoane din conducerea unității comițând o faptă ilicită, se consideră că obligația de a furniza informații este respectată dacă a fost instituit cel puțin dispozitivul prevăzut la art. 22 alin. (4).”

E. Jurisprudența Tribunal Constitucional

54. La 10 iulie 2000, Tribunal Constitucional a pronunțat o decizie de referință privind legalitatea supravegherii video la locul de muncă, ținând seama de protecția oferită de art. 18 alin. (1) din Constituția spaniolă

(decizia nr. 186/2000). În acest caz, angajatorul a instalat un sistem de camere CCTV ascunse în plafonul raioanelor de îmbrăcăminte și încălțăminte ale unui magazin, îndreptate către trei case și recepție. Tribunal Constitucional a susținut că măsura în cauză trebuia să treacă un triplu test pentru a fi considerată acceptabilă: trebuia să urmărească un obiectiv legitim („testul de oportunitate”), să fie necesară („testul necesității”) și proporțională („testul de proporționalitate strictă”).

Cu alte cuvinte, era necesar ca instanțele să analizeze dacă a fost asigurat un just echilibru între ingerința în exercitarea unui drept fundamental și importanța obiectivului legitim urmărit. Cu privire la supravegherea video în cauză, a constatat după cum urmează:

„În speță, supravegherea video secretă [...] a fost o măsură justificată (deoarece exista suspiciunea rezonabilă că persoana suspectată a comis abateri la locul de muncă); măsura era adaptată scopului urmărit de către societate (pentru a verifica dacă lucrătorul a comis, în realitate, faptele, caz în care acestuia i s-ar fi aplicat sancțiuni disciplinare corespunzătoare); a fost necesară (înregistrările urmau să fie folosite ca dovadă a comiterii faptelor); a fost proporțională (deoarece camerele au fost orientate doar către zona caselor și numai pentru o perioadă de timp limitată) [...];

Rezultă că nu a existat nicio ingerință în exercitarea dreptului la [respectarea] vieții private, astfel cum este consacrat la art. 18 alin. (1) din Constituția spaniolă.”

55. În ceea ce privește pretinsa lipsă a informării angajaților și a comitetului de personal, instanța constituțională a constatat că acest aspect privea legalitatea ordinară, irelevantă în cadrul protecției constituționale a drepturilor fundamentale. Cu toate acestea, situația de fapt din cauză este anterioară intrării în vigoare a Legii privind protecția datelor cu caracter personal, și anume ianuarie 2000, iar în perioada respectivă legislația aplicabilă nu prevedea obligația de informare comparabilă cu cea ulterior enunțată la art. 5 alin. (1) din această lege.

56. Într-o decizie anterioară datei de 10 aprilie 2000 (nr. 98/2000), aplicând un test de proporționalitate similar, Tribunal Constitucional a considerat că dispozitivele de înregistrare video și audio plasate la casă și la o masă de joc într-un cazinou, în completarea sistemului de securitate existent, au reprezentat o măsură disproporționată, având în vedere ingerința majoră astfel cauzată în exercitarea dreptului lucrătorilor și clienților la respectarea vieții lor private. Instanța a observat că angajatorul nu a arătat în ce mod înregistrarea sonoră, în mod special intruzivă pentru dreptul la viață privată al persoanelor în cauză, ar fi fost necesară pentru protecția drepturilor și intereselor sale legitime.

57. Ulterior, prin decizia nr. 29/2013 din 11 februarie 2013 care privea fapte ulterioare intrării în vigoare a Legii privind protecția datelor cu caracter personal, Tribunal Constitucional a hotărât că instalarea permanentă a unui sistem de supraveghere video, inițial ca o măsură de securitate în scopul monitorizării activității angajaților, ar fi trebuit semnalată în prealabil

reprezentanților lucrătorilor și angajaților, iar nerespectarea acestui lucru ar încălca dispozițiile art. 18 alin. (4) din Constituție. În cauză, un angajat al Universității din Sevilla a fost suspendat din funcție fără plată pentru întârzieri nejustificate și absențe constatate prin mijloace de supraveghere video instalate cu aprobarea conducerii. Tribunal Constitucional a constatat următoarele:

„7. [...] În concluzie, trebuie să se rețină că [Tribunal Constitucional] a hotărât, în mod invariabil și continuu, că prerogativele unui angajator sunt limitate de drepturile fundamentale (a se vedea, printre altele [precedente], STC nr. 98/2000 din 10 aprilie, temei legal nr. 7, sau STC nr. 308/2000 din 18 decembrie, temei legal nr. 4). Prin urmare, în același mod în care „interesul public” care justifică o sancțiune legată de o infracțiune administrativă nu este suficient pentru a permite statului să priveze cetățeanul în cauză de drepturile sale derivate [din art. 5 alin. (1) și (2) din Legea privind protecția datelor cu caracter personal] (STC 292/2000 din 30 noiembrie, temei legal nr. 18), „interesul privat” al unui angajator nu poate justifica folosirea datelor cu caracter personal ale lucrătorului în detrimentul acestuia din urmă fără să-l informeze în prealabil de măsurile de monitorizare puse în aplicare. Nu există niciun motiv în sfera profesională [...] să restricționeze dreptul de a fi informat, un drept fundamental protejat prin art. 18 alin. (4) din Constituție. În consecință, nu este suficient ca prelucrarea datelor să fie legală, fiind prevăzută de lege [art. 6 alin. (2) din Legea privind protecția datelor cu caracter personal] sau să dovedească, într-un caz concret, că este proporțională cu scopul urmărit; monitorizarea de către angajator, acolo unde este posibil, trebuie să asigure și informarea prealabilă.

8. În speță, camerele CCTV instalate în campus au înregistrat imaginea recurentului și au permis [angajatorului] să verifice respectarea timpului de lucru [...] Proprietarul camerelor era Universitatea din Sevilla, aceasta fiind entitatea care utiliza înregistrările, devenind astfel persoana juridică responsabilă cu prelucrarea datelor recurentului, fără să îl fi informat în prealabil cu privire la utilizarea de camere pentru monitorizarea activității sale. Astfel, a fost încălcat art. 18 alin. (4) din Constituție.

Existența de panouri care indicau prezența unui sistem de supraveghere video în campus sau faptul că Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal fusese informată cu privire la instalarea sistemului nu afectează cu nimic această concluzie. Angajații ar fi trebuit să fie informați în prealabil, expres, precis și neechivoc că un astfel de sistem ar putea fi utilizat pentru a monitoriza activitatea lor. Informațiile trebuie să precizeze caracteristicile și întinderea prelucrării datelor, indicând situațiile în care imaginile pot fi analizate, pentru cât timp și în ce scop, menționând în mod explicit că imaginile ar putea fi utilizate pentru a impune lucrătorilor sancțiuni disciplinare în caz de nerespectare a contractului de muncă.”

58. Prin decizia din 3 martie 2016 (nr. 39/2016), Tribunal Constitucional și-a consolidat jurisprudența privind utilizarea camerelor de supraveghere ascunse. În cauză, administratorul unui magazin de îmbrăcăminte a depistat o serie de furturi din încasări și îl suspecta pe unul dintre angajații săi. A instalat temporar camere ascunse îndreptate către zona casei de marcat. Angajatorul a afișat un panou indicând în mod general existența unei supravegheri video, inclusiv informațiile prevăzute la art. 5 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal, în conformitate cu art. 3 din Instrucțiunea nr. 1/2006 emisă de Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal din Spania. Tribunal Constitucional a explicat

în următorii termeni relevanța îndeplinirii obligației de a furniza informații în conformitate cu art. 5 din legea menționată:

„4. [...] astfel cum s-a subliniat, chiar dacă nu este cerut acordul expres al lucrătorului pentru a pune în aplicare o măsură de monitorizare care implică prelucrarea [datelor cu caracter personal], subzistă obligația de a furniza informații potrivit art. 5 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal. Fără a aduce atingere eventualelor sancțiuni legale, pentru ca nerespectarea de către angajator a acestei obligații să constituie o încălcare a art. 18 alin. (4) din Constituție, este necesar să se verifice dacă principiul proporționalității a fost respectat. Dreptul la protecția datelor ar trebui să fie pus în balanță cu orice limitare care poate fi justificată de obligațiile profesionale ale angajatului și de prerogativa corespunzătoare de monitorizare și control recunoscută angajatorului prin art. 20 alin. (3) din Statutul lucrătorilor coroborat cu art. 33 și 38 din Constituție. Evaluarea relevanței constituționale a lipsei totale sau parțiale de informare în cazurile de supraveghere video la locul de muncă necesită punerea în balanță, în fiecare caz, de drepturi și valori constituționale concurente: pe de o parte, dreptul lucrătorilor de la protecția datelor cu caracter personal și, pe de altă parte, prerogativa conducerii angajatorului, care, esențială pentru buna funcționare a productivității organizației, reflectă drepturile constituționale recunoscute la art. 33 și 38 din Constituție și [...] este consacrată la art. 20 alin. (3) din Statutul lucrătorilor, care permite în mod expres angajatorului să adopte măsuri de monitorizare și control pentru a verifica dacă angajații își îndeplinesc obligațiile profesionale [...] Această prerogativă generală de control prevăzută de lege conferă legitimitate monitorizării efectuate de angajator asupra modului în care angajații își îndeplinesc obligațiile profesionale (a se vedea [...] hotărârea CEDO *Bărbulescu împotriva României* din 6 ianuarie 2016), fără a judeca *a priori* împrejurările specifice fiecărei cauze, împrejurări care vor determina dacă monitorizarea aplicată de către angajator a condus la o încălcare sau nu a dreptului fundamental în discuție.

Este clar că, pentru a stabili dacă testul de proporționalitate este îndeplinit în cazul în care informațiile sunt insuficiente sau lipsesc, va fi necesar, în primul rând, să se verifice, în fiecare caz în parte, dacă nu s-a respectat într-adevăr obligația de informare.”

59. În această cauză, Tribunal Constitucional a considerat că nu a fost încălcat art. 18 alin. (4) din Constituție, în special pentru că angajatorul a plasat un panou indicând existența unei supravegheri video, în conformitate cu reglementările în materie. S-a considerat că panoul conținea suficiente informații despre existența monitorizării și scopul prelucrării datelor. După examinarea proporționalității ingerinței în viața privată a angajatului, utilizând criteriile prevăzute în jurisprudență (supra, pct. 54), Tribunal Constitucional a constatat, de asemenea, că nu s-a adus atingere dreptului la viața privată, protejat prin art. 18 alin. (1) din Constituție.

III. DREPTUL EUROPEAN ȘI INTERNAȚIONAL RELEVANT

A. Consiliul Europei

1. Convenția pentru protecția persoanelor privind prelucrarea automată a datelor personale

60. Convenția (ETS nr. 108) a intrat în vigoare la 1 octombrie 1985, fiind ratificată de Spania la 31 ianuarie 1984. Potrivit art. 1, scopul convenției este de a garanta pe teritoriul fiecărui stat parte, fiecărei persoane fizice, oricare ar fi cetățenia sa sau reședința sa, respectarea drepturilor și libertăților sale fundamentale și, în special, dreptul la viața privată, față de prelucrarea automatizată a datelor cu caracter personal care o privesc. Prevede, în special:

Art. 5 – Calitatea datelor

„Datele cu caracter personal care fac obiectul unei prelucrări automatizate trebuie să fie:

- a. obținute și prelucrate în mod corect și legal;
- b. înregistrate în scopuri determinate și legitime și să nu fie utilizate în mod incompatibil cu aceste scopuri;
- c. adecvate, pertinente și neexcesive în raport cu scopurile pentru care sunt înregistrate;
- d. exacte și, dacă este necesar, actualizate;
- e. păstrate într-o formă care să permită identificarea persoanelor în cauză pe o durată ce nu o depășește pe cea necesară scopurilor pentru care ele sunt înregistrate.” [...]

Art. 8 – Garanții complementare pentru persoana în cauză

„Orice persoană trebuie:

- a. să aibă cunoștință de existența unui fișier automatizat de date cu caracter personal, de scopurile sale principale, precum și de identitatea și de locul de reședință obișnuit sau de sediul principal de care aparține proprietarul fișierului;
- b. să obțină la intervale rezonabile și fără întârziere sau cu cheltuieli excesive confirmarea existenței sau inexistenței în fișierul automatizat de date cu caracter personal care o privesc, precum și comunicarea acestor date sub o formă inteligibilă;
- c. să obțină, dacă este cazul, modificarea acestor date sau ștergerea lor, dacă au fost prelucrate fără a se respecta dispozițiile din dreptul intern care aplică principiile de bază enunțate la art. 5 și 6;
- d. să dispună de o cale de atac, dacă nu s-a dat curs la o cerere de confirmare, sau, dacă este cazul, de comunicare, de modificare ori de ștergere, prevăzute la lit. b) și c).”

2. *Comisia de la Veneția*

61. În 2007, Comisia de la Veneția, organul consultativ al Consiliului Europei cu privire la aspecte constituționale, a adoptat Opinia privind „supravegherea video de către operatorii privați a spațiilor publice și private și de către operatorii publici a spațiilor private și protecția drepturilor omului” în cadrul celei de a 71-a sesiuni plenare [Veneția, 1-2 iunie 2007, CDL-AD (2007) 027]. Părțile relevante au următorul cuprins:

„18. În scopul acestui studiu, spațiul privat va include, de asemenea, locurile de muncă și utilizarea supravegherii video într-un sediu profesional, ceea ce ridică probleme de ordin juridic cu privire la dreptul la viață privată al angajaților.

[...]

52. În ceea ce privește locurile de muncă, instalarea unei supravegheri video necesită ca dreptul la viață privată al lucrătorilor să fie respectat.

53. În acest sens, supravegherea video ar trebui, în general, să poată preveni sau detecta fraudă și furtul de către angajați în cazul unei suspiciuni întemeiate. Cu toate acestea, cu excepția unor circumstanțe specifice, filmarea nu ar trebui permisă în locuri precum toalete, dușuri, toalete publice, vestiare, spații pentru fumat și spațiile unde angajații pot avea încredere deplină că le este respectată viața privată.

54. Mai mult, supravegherea secretă ar trebui permisă, numai cu titlu temporar, doar atunci când nu există alte alternative adecvate.

[...]

57. În ceea ce privește magazinele, supravegherea video poate fi justificată pentru protecția proprietății dacă o astfel de măsură se dovedește a fi necesară și proporțională. Aceasta poate fi, de asemenea, justificată în anumite locuri în magazin pentru a preveni și pedepsi furtul calificat, dar, în mod similar, doar ca o măsură unică și nu mai mult decât este necesar.

58. Legislația națională va trebui să definească în mod clar baza legală a supravegherii și necesitatea încălcării având în vedere interesele protejate.

[...]

IV. Concluzii și recomandări

[...]

99. Comisia de la Veneția reiterează, prin urmare, recomandările formulate în studiul său precedent:

– supravegherea video [efectuată din motive de securitate sau siguranță sau pentru prevenirea și controlul faptelor penale] trebuie să respecte condițiile enunțate la art. 8 din CEDO.

– cu privire la protecția persoanelor fizice în ceea ce privește colectarea și prelucrarea datelor cu caracter personal, reglementările trebuie să respecte cel puțin cerințele stabilite de Directiva 95/46/CE, în special art. 6 și 7, care reiau dispozițiile art. 5 din Convenția Consiliului Europei pentru protecția persoanelor privind prelucrarea automată a datelor personale.

100. În plus, având în vedere specificul supravegherii video, Comisia recomandă ca următoarele măsuri să fie întreprinse pe o bază sistematică:

LÓPEZ RIBALDA ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA SPANIEI
HOTĂRÂRE

– Publicul ar trebui prevenit că este supravegheat, cu excepția cazului în care sistemul de supraveghere este evident. Cu alte cuvinte, situația trebuie să fie de așa natură încât se poate considera că persoana observată este conștientă de faptul că este supravegheată sau și-a dat în mod clar consimțământul față de supravegherea respectivă.”

3. *Comitetul de Miniștri*

62. La 1 aprilie 2015, cu ocazia celei de-a 1224-a reuniuni a delegaților miniștrilor, Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei a adoptat Recomandarea CM/Rec (2015) 5 privind prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul ocupării unui loc de muncă. Extrasele relevante prevăd următoarele:

10. Transparența prelucrării

„10.1. Informațiile privind datele cu caracter personal deținute de către angajatori ar trebui să fie puse la dispoziția lucrătorului în cauză, fie direct, fie prin intermediul reprezentanților lor sau să fie aduse la cunoștința sa prin alte mijloace adecvate.

10.2. Angajatorii ar trebui să furnizeze angajaților următoarele informații:

- categoriile de date cu caracter personal care vor fi prelucrate și o descriere a scopurilor prelucrării;
- destinarii sau categoriile de destinatari ai datelor cu caracter personal;
- mijloacele de exercitare a drepturilor consacrate de principiul 11 din prezenta recomandare, fără a aduce atingere mijloacelor mai favorabile prevăzute de dreptul intern sau de sistemul legislativ;
- orice alte informații necesare pentru a asigura prelucrarea corectă și legală a datelor. [...]”

15. Sisteme și tehnologii de informații pentru monitorizarea angajaților, inclusiv supravegherea video

„15.1. Introducerea și utilizarea de sisteme și tehnologii de informații cu scopul direct și principal al monitorizării activității și comportamentului angajaților nu ar trebui să fie permisă. În cazul în care introducerea și utilizarea lor în alte scopuri legitime, de exemplu pentru a proteja producția, sănătatea și siguranța sau pentru a asigura desfășurarea eficientă a unei organizații, are drept consecință indirectă posibilitatea de control a activității angajaților, acestea ar trebui să facă obiectul unor garanții suplimentare stabilite la principiul 21, în special consultarea reprezentanților lucrătorilor.

15.2. Sistemele și tehnologiile de informații care, în mod indirect, monitorizează comportamentul și activitățile salariaților ar trebui alese și amplasate astfel încât să nu aducă atingere drepturilor lor fundamentale. Utilizarea unor echipamente de supraveghere video pentru monitorizarea locațiilor care fac parte din zonele personale ale vieții angajaților nu este permisă în nicio situație.”

21. Garanții suplimentare

„Pentru toate formele specifice de prelucrare, stabilite în Partea a II-a din prezenta recomandare, angajatorii ar trebui să asigure respectarea următoarelor garanții, în special:

a. să informeze lucrătorii înainte de introducerea de sisteme și tehnologii de informații care să permită monitorizarea activităților acestora. Informațiile furnizate trebuie să fie actualizate și este necesar să se țină seama de principiul 10 din prezenta recomandare. Informațiile trebuie să includă scopul operațiunii, durata de păstrare a datelor, existența sau nu a drepturilor de acces și rectificare, precum și modul în care drepturile respective pot fi exercitate;

b. să ia măsuri interne referitoare la prelucrarea datelor respective și să informeze lucrătorii în prealabil;

c. să consulte reprezentanții lucrătorilor în conformitate cu legislația sau practicile interne, înainte de introducerea oricărui sistem de monitorizare sau în situațiile în care o astfel de supraveghere se poate modifica. În cazul în care procedura de consultare indică o posibilitate de încălcare a dreptului lucrătorilor la respectarea vieții private și a demnității umane, trebuie obținut acordul reprezentanților angajaților;

d. să consulte, în conformitate cu dreptul intern, autoritatea națională de supraveghere cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal.”

B. Uniunea Europeană

1. Directiva 95/46/CE

63. Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, în partea sa relevantă, prevede:

Articolul 6

„1. Statele membre stabilesc că datele cu caracter personal trebuie să fie:

- a) prelucrate în mod corect și legal;
- b) colectate în scopuri determinate, explicite și legitime și să nu mai fie prelucrate ulterior într-un mod incompatibil cu aceste scopuri. Prelucrarea ulterioară a datelor în scopuri istorice, statistice sau științifice nu este considerată incompatibilă atât timp cât statele membre prevăd garanții corespunzătoare;
- c) adecvate, pertinente și neexcesive în ceea ce privește scopurile pentru care sunt colectate și prelucrate ulterior;
- d) exacte și, dacă este necesar, actualizate; trebuie luate toate măsurile necesare pentru ca datele inexacte sau incomplete din punct de vedere al scopului pentru care sunt colectate sau pentru care vor fi prelucrate ulterior, să fie șterse sau rectificate;
- e) păstrate într-o formă care permite identificarea persoanelor vizate o perioadă nu mai lungă decât este necesar în vederea atingerii scopurilor pentru care au fost colectate sau pentru care vor fi prelucrate ulterior. [...]

LÓPEZ RIBALDA ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA SPANIEI
HOTĂRÂRE

Articolul 7

„Statele membre prevăd ca datele cu caracter personal să fie prelucrate numai dacă:

- a) persoana vizată și-a dat consimțământul neechivoc sau
- b) prelucrarea este necesară pentru executarea unui contract la care subiectul datelor este parte sau în vederea luării unor măsuri, la cererea acestuia, înainte de încheierea contractului sau
- c) prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului sau
- d) prelucrarea este necesară în scopul protejării interesului vital al persoanei vizate sau
- e) prelucrarea este necesară pentru aducerea la îndeplinire a unei sarcini de interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este învestit operatorul sau terțul căruia îi sunt comunicate datele sau
- f) prelucrarea este necesară pentru realizarea interesului legitim urmărit de operator sau de către unul sau mai mulți terți, cu condiția ca acest interes să nu prejudicieze interesul sau drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei vizate [...]”.

Articolul 10 – Informațiile în cazurile de colectare a datelor de la persoana vizată

„Statele membre prevăd ca operatorul sau reprezentantul său să furnizeze persoanei de la care colectează date care o privesc cel puțin informațiile menționate mai jos, cu excepția cazului în care persoana este deja informată cu privire la aceste date:

- a) identitatea operatorului și, dacă este cazul, a reprezentantului;
- b) scopul prelucrării căreia îi sunt destinate datele;
- c) orice alte informații suplimentare, cum ar fi:
 - destinatarii sau categoriile de destinatari ai datelor, [...]
 - existența dreptului de acces la datele care o privesc și de rectificare a datelor cu caracter personal [...]

Articolul 11 – Informații în cazul în care datele nu au fost obținute de la persoana vizată

„1. Atunci când datele nu au fost colectate de la persoana vizată, statele membre prevăd obligativitatea ca operatorul sau reprezentantul său, în momentul înregistrării datelor cu caracter personal sau, dacă se are în vedere o comunicare a datelor către terți, nu mai târziu de data la care datele sunt comunicate prima oară, de a furniza persoanei vizate cel puțin informațiile menționate mai jos, cu excepția cazului în care persoana vizată este deja informată cu privire la aceste date:

- a) identitatea operatorului și, dacă este cazul, a reprezentantului său;
- b) scopurile prelucrării;
- c) orice alte informații suplimentare, cum ar fi:
 - categoriile de date în cauză;
 - destinatarii sau categoriile de destinatari ai datelor;

LÓPEZ RIBALDA ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA SPANIEI
HOTĂRÂRE

– existența dreptului de acces la datele care o privesc și de rectificare a datelor cu caracter personal;

în măsura în care, ținând seama de circumstanțele specifice în care sunt colectate datele, astfel de informații suplimentare sunt necesare pentru asigurarea unei prelucrări corecte a datelor cu privire la persoana vizată. [...]"

Articolul 13 – Excepții și restricții

„1. Statele membre pot adopta măsuri legislative pentru a restrânge domeniul obligațiilor și drepturilor prevăzute la articolul 6 alineatul (1), articolul 10, articolul 11 alineatul (1), articolul 12 și articolul 21, dacă o astfel de restricție constituie o măsură necesară pentru a proteja:

- a) securitatea statului;
- b) apărarea;
- c) siguranța publică;
- d) prevenirea, investigarea, detectarea și punerea sub urmărire a infracțiunilor sau a încălcării eticii în cazul profesiunilor reglementate;
- e) un interes economic sau financiar important al unui stat membru sau al Uniunii Europene, inclusiv în domeniile monetar, bugetar și fiscal;
- f) o funcție de monitorizare, inspecție sau de reglementare legată, chiar și ocazional, de exercitarea autorității publice în cazurile menționate la literele c), d) și e);
- g) protecția persoanei vizate sau a drepturilor și libertăților altora.”

Articolul 22 – Acțiuni

„Fără să aducă atingere oricărei căi administrative de atac care poate fi prevăzută, inter alia, în fața autorității de supraveghere menționată la articolul 28, anterior sesizării autorității judecătorești, statele membre prevăd dreptul oricărei persoane la o cale atac în justiție în caz de încălcare a drepturilor garantate prin dreptul intern aplicabil prelucrării în cauză.”

Articolul 23 – Răspundere

„1. Statele membre prevăd ca orice persoană care a suferit prejudicii ca urmare a unei prelucrări ilegale sau a oricărei acțiuni incompatibile cu dispozițiile de drept intern adoptate în temeiul prezentei directive are dreptul să obțină reparații de la operator pentru prejudiciul suferit. [...]"

2. Grupul de lucru pentru protecția datelor

64. A fost instituit Grupul de lucru pentru protecția datelor, în temeiul art. 29 din Directiva 95/46/CE, în scopul de a contribui la implementarea uniformă a dispozițiilor acesteia. Acesta este un organism consultativ independent al UE. În septembrie 2001, a emis Avizul 8/2001 privind prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul ocupării unui loc de muncă, care sintetizează principiile fundamentale ale protecției datelor: finalitate, transparență, legitimitate, proporționalitate, exactitate, securitate

LÓPEZ RIBALDA ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA SPANIEI
HOTĂRÂRE

și informarea personalului. În ceea ce privește monitorizarea angajaților, se recomandă următoarele:

„Orice monitorizare, în special dacă este realizată în baza art. 7 lit. f) din Directiva 95/46/CE și, în orice caz, pentru a îndeplini cerințele prevăzute la art. 6, trebuie să constituie o reacție proporțională a angajatorului la riscurile cu care se confruntă, ținând seama de protecția legitimă a vieții private și de alte interese ale lucrătorilor.

Orice date cu caracter personal deținute sau utilizate în cadrul activității de monitorizare trebuie să fie adecvate, relevante și neexcesive în raport cu scopul pentru care monitorizarea se justifică. Monitorizarea trebuie efectuată într-un mod cât mai puțin intruziv posibil. Trebuie să se axeze pe zona de risc, ținând seama de normele privind protecția datelor și, după caz, de principiul secretului corespondenței.

Monitorizarea, inclusiv supravegherea prin camere video, trebuie să fie în conformitate cu cerințele de transparență prevăzute la art. 10. Lucrătorii trebuie să fie informați cu privire la existența supravegherii, scopurile în care sunt prelucrate date cu caracter personal, precum și alte informații necesare pentru a asigura o prelucrare echitabilă. Directiva nu tratează mai puțin strict monitorizarea utilizării internetului și e-mailului de către lucrător în cazul în care monitorizarea se face prin intermediul unei camere amplasate în birou.”

65. Un alt aviz, emis la 11 februarie 2004, privind prelucrarea datelor cu caracter personal prin intermediul supravegherii video (avizul nr. 4/2004), a subliniat faptul că Directiva 95/46/CE se aplică supravegherii video și că principiul proporționalității trebuie respectat, atât în decizia de a utiliza acest mijloc, cât și la prelucrarea datelor cu caracter personal obținute în acest mod. În ceea ce privește supravegherea video la locul de muncă, a explicat:

„În plus față de considerațiile prezentate în documentele menționate, în măsura în care acestea sunt într-adevăr aplicabile supravegherii video, este necesar să se sublinieze că sistemele de supraveghere video care au ca finalitate directă controlul de la distanță al calității muncii și al productivității, și care presupun, prin urmare, prelucrarea datelor cu caracter personal în acest context, să fie, de regulă, interzise.

Din contra, dacă există garanții adecvate, sistemele de supraveghere video justificate de cerințe reale de producție sau de securitatea muncii ar putea fi admise, deși ar putea avea ca efect indirect controlul de la distanță.

Experiența de aplicare a arătat în plus că supravegherea nu ar trebui să includă spațiile care fie sunt rezervate utilizării de către angajați, fie nu sunt destinate unei activități profesionale – cum ar fi toaletele, dușurile, vestiarele și zonele de recreere; faptul că imaginile sunt colectate exclusiv pentru a proteja proprietatea și identificarea, prevenirea și sancționarea infracțiunilor grave nu ar trebui să fie utilizate pentru a acuza un angajat de comiterea de abateri disciplinare minore; că ar trebui garantat dreptul lucrătorilor de a contesta utilizând conținutul imaginilor înregistrate. Trebuie furnizate informații către angajați și către orice altă persoană care lucrează în cadrul societății. Aceasta ar trebui să includă identitatea operatorului și scopul supravegherii, precum și furnizarea altor informații necesare pentru garantarea prelucrării echitabile privind persoana vizată, de exemplu, în ce caz înregistrările vor fi examinate de către conducerea societății, perioada de înregistrare și data la care înregistrarea va fi comunicată reprezentanților legii. Comunicarea de informații, de exemplu, prin intermediul unui simbol, nu poate fi considerat suficientă în contextul ocupării unui loc de muncă.”

3. Regulamentul general privind protecția datelor

66. Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE a intrat în vigoare la 25 mai 2018. A preluat majoritatea dispozițiilor cuprinse în Directiva 95/46/CE și a consolidat unele din garanțiile prevăzute de aceasta.

IV. MATERIALE DE DREPT COMPARAT

67. Din materialele de care dispune Curtea privind legislația statelor membre ale Consiliului Europei și, în special, dintr-un studiu vizând 42 state rezultă următoarele informații.

68. Cele 28 de state membre ale Uniunii Europene au o legislație de transpunere a Directivei 95/46/CE. Dintre acestea, 21 de state au adoptat instrumente care să reglementeze specific supravegherea video la locul de muncă. Majoritatea statelor care au astfel de norme interzic supravegherea video secretă. Unele dintre ele (Germania, Regatul Unit) o permit totuși în caz de suspiciune privind comiterea unei infracțiuni sau a unei abateri grave.

69. În ceea ce privește statele care nu sunt membre ale UE, 7 dintre acestea au norme specifice referitoare la supravegherea video la locul de muncă, 3 state au reglementări referitoare la supravegherea video în general, iar 5 au doar legislație generală privind colectarea și prelucrarea datelor cu caracter personal. Statele care au adoptat norme specifice impun ca o astfel de monitorizare să aibă un scop legitim, iar angajații să fie informați. Într-un singur stat (Elveția), poate fi utilizată supravegherea video secretă în caz de suspiciune privind comiterea unei infracțiuni.

70. Aproape toate statele permit oricărei persoane vizate de supravegherea video să sesizeze instanțele de judecată cu o cerere pentru repararea prejudiciului suferit sau pentru a dispune încetarea monitorizării sau ștergerea datelor obținute prin aceste mijloace. În unele țări, răspunderea penală poate fi, de asemenea, angajată. În toate statele membre ale Uniunii Europene și în 10 alte state, este posibilă sesizarea unei autorități independente de protecție a datelor cu caracter personal, care are competența de a ancheta și de a impune sancțiuni.

ÎN DREPT

I. ASPECTE PRELIMINARE

A. *Locus standi*

71. Curtea observă că a doua reclamantă, A. Gancedo Giménez, a decedat la 25 octombrie 2018, în timp ce cauza se afla pe rolul Marii

Camere. Soțul și moștenitorul legal, J. López Martínez, și-a exprimat dorința de a continua procedura în fața Curții.

72. Curtea reamintește că, în mai multe cauze în care un reclamant a decedat în cursul procedurii, a luat în considerare dorința exprimată de către moștenitori sau rudele apropiate de a o continua [a se vedea, printre alte precedente, *Malhous împotriva Republicii Cehe* (dec.) (MC), nr. 33071/96, CEDO 2000-XII; *Angelov împotriva Bulgariei*, nr. 44076/98, pct. 28, 22 aprilie 2004; *Nicola împotriva Turciei*, nr. 18404/91, pct. 15, 27 ianuarie 2009].

73. În speță, Curtea constată că moștenitorul celei de-a doua reclamante poate avea un interes suficient pentru continuarea examinării cererii și recunoaște astfel calitatea sa de a acționa în locul acesteia.

B. Cu privire la obiectul cauzei în fața Marii Camere

74. În observațiile orale în fața Marii Camere, Guvernul a solicitat Curții doar să reanalizeze capătul de cerere întemeiat pe art. 8 din Convenție, cu privire la care Camera a constatat o încălcare în hotărârea din 9 ianuarie 2018 și care a făcut obiectul cererii de trimitere a Guvernului, admisă de către Colegiul Marii Camere. A adăugat că reclamantele nu au formulat o cerere de trimitere privind capătul de cerere întemeiat pe art. 6, față de care Camera nu a constatat nicio încălcare.

75. Reclamantele nu au avut comentarii privind cererea Guvernului, dar, cu toate acestea, au solicitat Curții să revadă concluzia Camerei de neîncălcare.

76. Curtea reamintește că domeniul de aplicare și conținutul „cauzei” retrimise în fața Marii Camere sunt delimitate de decizia de admisibilitate a Camerei [a se vedea *K. și T. împotriva Finlandei* (MC), nr. 25702/94, pct. 140-41, CEDO 2001-VII, și *Ilseher împotriva Germaniei* (MC), nr. 10211/12 și 27505/14, pct. 100, 4 decembrie 2018]. Prin urmare, „cauza” trimisă în fața Marii Camere include în mod necesar toate aspectele cererii pe care Camera a declarat-o admisibilă și nu este limitată la „aspectul grav” de importanță generală sau care afectează interpretarea sau aplicarea Convenției sau a protocoalelor sale, în conformitate cu art. 43 din Convenție, pentru care cererea de trimitere a fost admisă de Colegiu (a se vedea *K. și T. împotriva Finlandei*, citată anterior, pct. 140-41). În consecință, în speță, examinarea Marii Camere va viza toate capetele de cerere întemeiate pe art. 6 și 8 din Convenție care au fost declarate admisibile de către Cameră.

II. CU PRIVIRE LA PRETINSA ÎNCĂLCARE A ART. 8 DIN CONVENȚIE

77. Reclamantele au susținut că decizia angajatorului lor de concediere s-a întemeiat pe înregistrări obținute prin intermediul supravegherii video la locul lor de muncă, cu încălcarea dreptului acestora la respectarea vieții lor private, și că, prin faptul că au refuzat să declare nulă concedierea lor, instanțele naționale nu și-au îndeplinit obligația de a proteja acest drept. Au invocat art. 8 din Convenție, care prevede următoarele:

„1. Orice persoană are dreptul la respectarea vieții sale private [...]

2. Nu este admis amestecul unei autorități publice în exercitarea acestui drept decât în măsura în care acest amestec este prevăzut de lege și dacă constituie o măsură care, într-o societate democratică, este necesară pentru securitatea națională, siguranța publică, bunăstarea economică a țării, apărarea ordinii și prevenirea faptelor penale, protejarea sănătății sau a moralei, ori protejarea drepturilor și libertăților altora.”

A. Hotărârea Camerei

78. În hotărârea din 9 ianuarie 2018, Camera a constatat că art. 8 din Convenție era aplicabil în cauză. Întrucât măsura de supraveghere video în litigiu a fost pusă în aplicare de către o entitate privată, Camera a examinat plângerea în cadrul obligațiilor pozitive ale statului și a urmărit să stabilească dacă autoritățile naționale au asigurat un echilibru just între dreptul reclamantelor la respectarea vieții lor private, pe de o parte, și interesul angajatorului de protejare a drepturilor sale de organizare și administrare a proprietății sale, pe de altă parte.

79. Camera a reținut că, deși sistemul de supraveghere video a fost instalat ca urmare a unor suspiciuni întemeiate de furt, acesta a avut o sferă largă de aplicare – supravegherea video nu a fost limitată în timp, afectând toți angajații care lucrau la case și a acoperit tot programul de lucru – și a încălcat obligația prevăzută în dreptul intern de a informa în prealabil persoanele vizate despre colectarea și prelucrarea datelor lor cu caracter personal, existența, scopul și punerea în aplicare a măsurilor. Având în vedere aceste elemente, Camera nu a împărtășit opinia instanțelor naționale în ceea ce privește proporționalitatea măsurii de supraveghere video luată de angajator. A considerat, în special, că drepturile angajatorului ar fi putut fi protejate prin informarea reclamantelor, chiar și la modul general, cu privire la instalarea unui sistem de supraveghere video.

80. În consecință, Camera a constatat că instanțele naționale nu au asigurat un echilibru just între dreptul reclamantelor la respectarea vieții lor private și celelalte interese aflate în joc și, prin urmare, a fost încălcat art. 8 din Convenție.

B. Cu privire la excepția preliminară ridicată de Guvern

81. Guvernul a susținut că reclamantele ar fi putut sesiza Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal cu o plângere pentru nerespectarea de către angajator a dispozițiilor Legii privind protecția datelor cu caracter personal sau ar fi putut formula o plângere penală pentru încălcarea dreptului lor la respectarea vieții private. În opinia sa, aceste modalități de acțiune ar fi condus la impunerea unei sancțiuni administrative sau penale pentru angajator. Concluzionează că reclamantele nu au epuizat căile de atac interne disponibile în dreptul național.

82. Reclamantele au susținut că Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal este doar o autoritate administrativă cu competență limitată la impunerea unor sancțiuni pecuniare în cazul unei încălcări a legislației în materia protecției datelor. Ele au apreciat că o astfel de sancțiune, dacă ar fi fost impusă angajatorului lor, nu ar fi dus la o despăgubire pentru prejudiciul suferit ca urmare a încălcării dreptului lor la respectarea vieții lor private și a concedierii întemeiate pe această încălcare. Au adăugat că nu era obligatorie sesizarea Autorității înaintea instanțelor de drept comun, care au competență deplină să interpreteze și să aplice dispozițiile Legii privind protecția datelor cu caracter personal.

83. Curtea observă că Guvernul a ridicat pentru prima dată problema neepuizării căilor de atac interne în observațiile scrise în fața Marii Camere. Nu identifică în cauză nicio împrejurare excepțională care ar fi putut să-l scutească de obligația prevăzută la art. 55 din Regulament, de a ridica excepții preliminare înainte de pronunțarea de către Cameră a deciziei privind admisibilitatea. Prin urmare, Guvernul nu poate invoca excepția respectivă în acest stadiu al procedurii și aceasta trebuie să fie respinsă [a se vedea *Navalnyy împotriva Rusiei* (MC), nr. 29580/12 și alte 4 cereri, pct. 61, 15 noiembrie 2018].

84. Cu toate acestea, în măsura în care argumentele părților referitoare la excepția de neepuizare a căilor de atac interne invocată de Guvern au impact asupra fondului capătului de cerere întemeiat pe art. 8 din Convenție, Curtea le va examina în continuare.

C. Cu privire la aplicabilitatea art. 8 din Convenție

1. Argumentele părților

(a) Reclamantele

85. Reclamantele au susținut că faptul că au fost în permanență filmate la locul lor de muncă, pe durata întregului program de muncă, fără știrea lor și fără să poată să se sustragă monitorizării, a determinat aplicabilitatea art. 8 din Convenție.

(b) Guvernul

86. Guvernul a susținut că reclamantele lucrau într-un loc public, în contact direct cu publicul. Consideră că, în lipsa unui consens între statele membre cu privire la problema dacă o astfel de situație a fost inclusă în sfera noțiunii „viață privată”, Curtea nu ar trebui să extindă sfera acestui concept în consecință. Protecția oferită de art. 8 nu s-ar putea extinde la un comportament infracțional.

2. Motivarea Curții

(a) Principii care decurg din jurisprudența Curții

87. Curtea reiterează că conceptul „viață privată” este un termen larg care nu se pretează unei definiții exhaustive. Aceasta include integritatea fizică și psihologică a unei persoane. Prin urmare, poate conține multiple aspecte ale identității fizice și sociale a persoanei [a se vedea, ca exemplu recent, *Denisov împotriva Ucrainei* (MC), nr. 76639/11, pct. 95, 25 septembrie 2018]. Se aplică, în special, aspectelor legate de identitatea personală, cum ar fi numele unei persoane sau fotografia sa [a se vedea *Schüssel împotriva Austriei* (dec.), nr. 42409/98, 21 februarie 2002, *Von Hannover împotriva Germaniei (nr. 2)* (MC), nr. 40660/08 și 60641/08, pct. 95, CEDO 2012].

88. Conceptul „viață privată” nu se limitează la un „cerc restrâns”, în care persoana fizică își poate trăi viața personală fără ingerințe exterioare, ci cuprinde și dreptul de a duce o „viață socială privată”, adică posibilitatea de a stabili și dezvolta relații cu alte persoane și cu lumea exterioară [a se vedea *Bărbulescu împotriva României*, (MC), nr. 61496/08, pct. 70, 5 septembrie 2017]. Nu exclude activitățile profesionale în această privință [a se vedea *Fernández Martínez împotriva Spaniei* (MC), nr. 56030/07, pct. 110, CEDO 2014 (extrase); *Köpke împotriva Germaniei* (dec.), nr. 420/07, 5 octombrie 2010; *Bărbulescu*, citată anterior, pct. 71; *Antović și Mirković împotriva Muntenegrului*, nr. 70838/13, pct. 42, 28 noiembrie 2017; *Denisov*, citată anterior, pct. 100] sau activități desfășurate într-un context public [a se vedea *Von Hannover (nr. 2)*, citată anterior, pct. 95]. Prin urmare, există o zonă de interacțiune dintre o persoană și ceilalți, chiar și într-un context public, care poate intra în domeniul de aplicare a „vieții private” [a se vedea *P.G. și J.H. împotriva Regatului Unit*, nr. 44787/98, pct. 56, CEDO 2001-IX; *Perry împotriva Regatului Unit*, nr. 63737/00, pct. 36, CEDO 2003-IX (extrase); *Von Hannover (nr. 2)*, citată anterior, pct. 95].

89. O serie de elemente sunt relevante pentru a aprecia dacă viața privată a unei persoane este afectată de măsuri realizate în afara domiciliului său sau spațiului său de lucru privat. Întrucât există situații în care persoanele, în cunoștință de cauză sau în mod intenționat, se implică în activități care sunt sau pot fi înregistrate sau raportate în mod public, așteptările rezonabile ale unei persoane în ceea ce privește respectarea vieții private pot reprezenta un factor important, însă nu neapărat decisiv în cadrul evaluării (a se vedea *P.*

G. și J. H. împotriva Regatului Unit, citată anterior, pct. 57; *Bărbulescu*, citată anterior, pct. 73; *Antović și Mirković*, citată anterior, pct. 43). În ceea ce privește monitorizarea acțiunilor unei persoane utilizând dispozitive fotografice sau video, instituțiile Convenției au considerat că monitorizarea acțiunilor și mișcărilor unei persoane fizice într-un loc public utilizând un dispozitiv fotografic care nu înregistrează date vizuale nu constituie în sine o formă de ingerință în viața privată (*Herbecq și Association „Ligue des Droits de l’Homme” împotriva Belgiei*, nr. 32200/96 și 32201/96, Decizia Comisiei din 14 ianuarie 1998, Decizii și rapoarte 92-B, p. 92, și *Perry*, citată anterior, pct. 41). În schimb, se poate vorbi despre viață privată atunci când date cu caracter personal, în special imagini ale unei persoane identificate, sunt colectate și înregistrate în mod sistematic sau permanent (a se vedea *Peck împotriva Regatului Unit*, nr. 44647/98, pct. 58-59, CEDO 2003-I; *Perry*, citată anterior, pct. 38 și 41; *Vukota-Bojić împotriva Elveției*, nr. 61838/10, pct. 55 și 59, 18 octombrie 2016). După cum a subliniat Curtea în această privință, imaginea unei persoane constituie unul din principalele atribute ale personalității sale, deoarece exprimă caracteristicile unice ale persoanei și îi permite să se distingă de semenii săi. Dreptul fiecărei persoane la protecția imaginii sale este astfel una dintre componentele esențiale ale dezvoltării personale și presupune dreptul de a controla utilizarea acestei imagini. În timp ce, în majoritatea cazurilor, un astfel de drept implică posibilitatea unei persoane de a refuza publicarea imaginii sale, acesta acoperă, de asemenea, dreptul unei persoane de a nu fi de acord cu privire la înregistrarea, păstrarea și reproducerea imaginii de către altă persoană (*Reklos și Davourlis împotriva Greciei*, nr. 1234/05, pct. 40, 15 ianuarie 2009, *De La Flor Cabrera împotriva Spaniei*, nr. 10764/09, pct. 31, 27 mai 2014).

90. Pentru a stabili dacă art. 8 este aplicabil, Curtea consideră că este relevant să se clarifice aspectul dacă persoana în cauză a fost vizată de măsura de monitorizare (*Perry*, citată anterior, pct. 40; *Köpke*, citată anterior, *Vukota-Bojić*, citată anterior, pct. 56 și 58) sau dacă datele cu caracter personal au fost prelucrate, utilizate sau puse la dispoziția publicului într-un mod sau într-o măsură ce depășește ceea ce persoanele în cauză ar fi putut prevedea în mod rezonabil (*Peck*, citată anterior, pct. 62-63; *Perry*, citată anterior, pct. 40-41; *Vukota-Bojić*, citată anterior, pct. 56).

91. În ceea ce privește, în special, problema supravegherii video la locul de muncă, Curtea a constatat că supravegherea video pusă în aplicare de către un angajator fără știința angajatului, timp de aproape 50 de ore într-o perioadă de 2 săptămâni, și utilizarea înregistrărilor astfel obținute în cadrul procedurii în fața instanțelor pentru litigii de muncă pentru a justifica concedierea acestuia, a adus atingere dreptului său la respectarea vieții sale private (*Köpke*, citată anterior). S-a considerat, de asemenea, că supravegherea video nedisimulată a unor profesori universitari în timpul în care predau, înregistrările fiind păstrate timp de o lună și consultate de către

decanul facultății, aduce atingere dreptului reclamanților la respectarea vieții lor private (*Antović și Mirković*, citată anterior, pct. 44-45).

(b) Aplicarea acestor principii în prezenta cauză

92. Curtea reține că, în speță, reclamantele au făcut obiectul unei măsuri de supraveghere video pusă în aplicare de către angajator la locul de muncă pentru o perioadă de 10 zile, camerele fiind direcționate către zona caselor de marcat din supermarket. Astfel, deși reclamantele nu au fost vizate individual de supravegherea video, este cert că primele trei, care lucrau la casele de marcat, au putut fi filmate toată ziua de muncă, în timp ce a patra și a cincea reclamantă au fost filmate atunci când treceau prin zonă.

93. În ceea ce privește așteptările rezonabile pe care reclamantele le puteau avea că viața lor privată este protejată și respectată, Curtea observă că locul lor de muncă, un supermarket, era deschis publicului și că activitățile filmate, și anume plata pentru cumpărăturile făcute de clienți, nu erau de natură privată sau intimă. Prin urmare, așteptările lor în ceea ce privește protecția vieții lor private erau, în mod necesar, limitate. Cu toate acestea, chiar și în locuri publice, crearea unei înregistrări permanente sau sistematice de imagini ale persoanelor identificate și prelucrarea ulterioară a acestora ar putea ridica probleme care aduc atingere vieții private a persoanelor în cauză (supra, pct. 89, și jurisprudența citată). Curtea subliniază că, în prezenta cauză, dreptul intern prevedea un cadru legal formal și explicit, conform căruia persoana responsabilă de un sistem de supraveghere video, aflat chiar și într-un loc public, era obligată să ofere informații prealabile persoanelor monitorizate printr-un astfel de sistem (supra, pct. 47 și 50). De altfel, reclamantele fuseseră informate cu privire la instalarea de angajatorul lor a altor camere CCTV în supermarket, aceste camere fiind vizibile și poziționate astfel încât să filmeze intrările și ieșirile magazinului. În aceste circumstanțe, reclamantele se puteau aștepta în mod rezonabil să nu facă obiectul unei supravegheri video în alte zone din magazin fără a fi informate în prealabil.

94. În ceea ce privește prelucrarea și utilizarea înregistrărilor video, Curtea observă că acestea au fost vizionate de către mai multe persoane care lucrau pentru angajatorul reclamanțelor înainte chiar ca reclamantele să fie informate cu privire la existența lor. Mai mult, au constituit baza concedierii lor și au fost utilizate ca mijloace de probă în procedura în fața instanței pentru litigii de muncă.

95. Având în vedere cele ce precedă, Curtea constată că art. 8 este aplicabil în cauza de față.

D. Cu privire la respectarea art. 8 din Convenție

1. Argumentele părților

(a) Reclamantele

96. Reclamantele încep prin a atrage atenția asupra faptului că singurele probleme de dezbătut în speță sunt dacă dreptul lor la respectarea vieții private a fost încălcat prin luarea măsurii de supraveghere video fără cunoștința lor, precum și care sunt limitele impuse de art. 8 din Convenție monitorizării pe care angajatorul avea dreptul să o utilizeze împotriva angajaților săi. Acestea consideră că, în mod contrar a ceea ce a sugerat Guvernul, problema eventualei lor răspunderi penale a fost deja soluționată la nivel național și nu reprezintă un subiect de dezbateră în fața Curții.

97. Reclamantele recunosc că un angajator trebuie să poată să instaleze sisteme de supraveghere pentru protejarea bunurilor sale, dar acest drept trebuie să fie limitat astfel încât să fie respectat dreptul salariaților la respectarea vieții lor private. Au explicat că, în speță, ele și întregul personal al supermarketului au fost filmați timp de săptămâni, pe durata întregului program de lucru, fără să fie informați în prealabil. Monitorizarea a fost pusă în aplicare cu încălcarea legislației spaniole, care prevedea în sarcina angajatorului, în cazul în care nu putea obține consimțământul salariaților, cel puțin obligația de a-i informa în prealabil cu privire la instalarea de camere și drepturile pe care aceștia le au în conformitate cu legislația în materia protecției datelor. În cazul în care aceste indicații ar fi fost oferite, atât dreptul la respectarea vieții lor private, cât și interesele angajatorului ar fi fost respectate. Reclamantele concluzionează astfel că, refuzând să se constate o culpă în cazul acestei omisiuni a angajatorului, instanțele interne nu le-au acordat suficientă protecție în temeiul art. 8 din Convenție.

98. Reclamantele consideră că trebuie făcută o distincție între prezenta speță și *Köpke împotriva Germaniei* (citată anterior) în cazul mai multor aspecte. Ele au argumentat că în cauza *Köpke* nu a existat o legislație specifică în materie de supraveghere video la locul de muncă și angajatorul a respectat condițiile stabilite prin jurisprudența națională, în timp ce, în prezenta cauză, angajatorul a încălcat legislația națională fără a fi sancționat. În plus, monitorizarea a fost mai extinsă în cazul lor deoarece a fost introdusă fără o limită de timp, a continuat pe durata întregului program de lucru și a implicat filmarea nu numai a angajaților bănușiți, ci a întregului personal.

99. Reclamantele au solicitat Curții să urmeze abordarea adoptată în hotărârea sa recentă *Bărbulescu împotriva României* (citată anterior), o cauză privind monitorizarea de către un angajator a mesajelor de email și a utilizării internetului de către un angajat, cauză care, în opinia lor, a stabilit criteriile de proporționalitate care trebuie să fie îndeplinite de orice ingerință a unui angajator în exercitarea dreptului la respectarea vieții private a angajaților săi. Au argumentat că măsura luată de angajatorul lor nu a

îndeplinit în mod cert aceste cerințe, având în vedere lipsa informării prealabile privind introducerea supravegherii video și drepturile prevăzute în legislația privind protecția datelor. Au adăugat că măsura respectivă nu a fost proporțională, de vreme ce interesele angajatorului ar fi putut fi garantate în timp ce angajaților li se ofereau informațiile prevăzute de lege.

100. Reclamantele concluzionează că, refuzând să admită că supravegherea video prin intermediul camerelor de filmat ascunse a încălcat dreptul lor la respectarea vieții private și reținând, în consecință, că concedierea acestora a fost legală, instanțele naționale le-au privat de protecția la care aveau dreptul față de ingerințele nelegale în viața lor privată de către angajatorul lor. Contrar susținerilor Guvernului, acest capăt de cerere este distinct de cele întemeiate pe art. 6 din Convenție.

101. În plus, în ceea ce privește posibilitatea de a sesiza Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal din Spania, reclamantele reiau argumentele expuse cu privire la excepția de neepuizare a căilor de atac interne ridicată de Guvern (supra, pct. 81) și susțin că, chiar și în cazul în care Autoritatea ar fi constatat o contravenție, impunerea unei sancțiuni administrative angajatorului nu ar fi oferit o reparație adecvată pentru pretinsa încălcare a dreptului lor la respectarea vieții lor private. În ceea ce privește posibilitatea de a exercita o cale de atac în fața instanțelor de drept comun, reclamantele au susținut că acestea nu sunt competente în ceea ce privește raporturile în temeiul unui contract de muncă, iar jurisprudența citată cu titlu de exemplu de Guvern, care privește o situație în care raportul de muncă fusese întrerupt cu doi ani mai devreme, nu putea fi transpusă în speță (supra, pct. 49). În opinia reclamantelor, principala consecință a supravegherii video a fost concedierea lor, situație în care doar instanțele pentru litigii de muncă sunt competente.

(b) Guvernul

102. Guvernul arată că, întrucât încălcarea dreptului la viață privată invocată de reclamante era imputabilă unei societăți private, și nu autorităților publice, Marea Cameră ar trebui să urmeze abordarea adoptată în cauza *Von Hannover împotriva Germaniei (nr. 2)* (citată anterior), în care Curtea a examinat dacă instanțele naționale au pus în balanță diferitele interese particulare în joc și au asigurat un just echilibru între acestea. În opinia sa, instanțele spaniole au efectuat o astfel de punere în balanță și au luat în considerare în mod corespunzător dreptul reclamantelor la respectarea vieții lor private.

103. Guvernul susține că, deși ar fi fost de dorit ca reclamantele să fi fost informate cu privire la instalarea de camere CCTV, măsurile luate de angajator nu au fost disproporționate. Observă că reclamantele lucrau într-un spațiu deschis publicului, că au fost informate cu privire la instalarea unor camere CCTV în urma suspiciunilor de furt și că au comis cu bună știință fapte penale. Prezenta cerere este similară cu cauza *Köpke* și

distincția făcută prin hotărârea Camerei nu a fost justificată. Guvernul precizează, în acest sens, că monitorizarea a durat doar 10 zile, de la 15 până la 25 iunie, dată la care angajații suspectați au fost chemați pentru un interviu individual, și că nu viza întregul personal, ci doar angajații care lucrau la casele de marcat, aflați în contact direct cu clienții. Dimpotrivă, ar trebui să se facă distincție între prezenta cauză și *Bărbulescu* deoarece, în această din urmă cauză, ingerința în litigiu a vizat respectarea instrucțiunilor angajatorului, despre care Curtea a considerat că „reduc la zero exercitarea dreptului la viață privată socială la locul de muncă”, în timp ce măsura de supraveghere video în litigiu urmărea un obiectiv legitim, și anume acela de a oferi clarificări privind o infracțiune în care societatea era victimă. Aduugă că, atât timp cât reclamantele lucrau într-o zonă în care au fost în contact direct cu publicul, așteptările lor în materie de viață privată erau în mod necesar mai reduse în comparație cu o situație care implica confidențialitatea comunicațiilor transmise prin intermediul unui cont de email.

104. În plus, reluând argumentele folosite în sprijinul excepției de neapuzare a căilor de atac interne (supra, pct. 81), Guvernul arată că reclamantele ar fi putut sesiza Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal pentru nerespectarea dispozițiilor Legii privind protecția datelor cu caracter personal. Această instituție este un organism independent împuternicit să monitorizeze aplicarea legislației în materia protecției datelor cu caracter personal și să aplice amenzi contraveniențelor, în timp ce instanțele pentru litigii de muncă sesizate de către reclamante aveau doar competența de a se pronunța cu privire la legalitatea concedierilor. Orice nerespectare a legislației privind protecția datelor cu caracter personal nu conduce în mod automat la o încălcare a dreptului la respectarea vieții private și nu trebuie confundate aceste două noțiuni.

105. Guvernul susține că reclamantele ar fi putut să inițieze o acțiune în despăgubiri în fața instanțelor civile de drept comun pentru orice prejudiciu cauzat de pretinsa încălcare a Legii privind protecția datelor cu caracter personal. În sprijinul argumentelor lor, a prezentat o hotărâre a Tribunal Supremo, prin care au fost acordate despăgubiri unui angajat pentru transmiterea nelegală a datelor sale cu caracter personal de către fostul său angajator (supra, pct. 49).

106. Guvernul concluzionează că statul pârât și-a respectat obligațiile pozitive în temeiul art. 8 din Convenție și că nu ar trebui angajată răspunderea sa pentru eventualele încălcări imputabile unei societăți private și nici pentru faptul că reclamantele nu s-au plâns cu privire la astfel de încălcări la autoritățile naționale competente.

2. Observații ale terțului intervenient

107. Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), în calitate de terț intervenient, și-a exprimat preocuparea cu privire la posibilitatea că statele

membre să nu protejeze suficient viața privată a lucrătorilor la locul de muncă. A subliniat că protecția vieții private, în general, și în cadrul raporturilor de muncă, în special, este un aspect relativ nou al protecției drepturilor omului în dreptul internațional, precum și că riscurile legate de protecția vieții private care decurg din noile tehnologii au crescut. În opinia acestuia, din acest motiv protecția internațională și, în special, europeană a drepturilor omului au evoluat în sensul că, indiferent dacă prelucrarea datelor cu caracter personal este permisă ca atare, persoanele în cauză trebuie să fie informate.

108. CES subliniază că dreptul de a fi informat cu privire la colectarea datelor cu caracter personal a fost recunoscut în mod expres în legislația națională la art. 5 alin. (1) din Legea privind protecția datelor cu caracter personal. Subliniind modul în care mai multe instrumente juridice europene (atât la Consiliul Europei, cât și la Uniunea Europeană) au abordat protecția vieții private, fie în cadrul general de protecție a datelor cu caracter personal, fie, mai special, în cazul supravegherii video la locul de muncă, CES concluzionează că dreptul persoanei vizate de a fi informată înainte de prelucrarea datelor sale cu caracter personal trebuia să fie considerat ca un drept decurgând din art. 8 din Convenție, constituind o garanție procedurală. În plus, în situațiile în care informarea prealabilă a angajaților nu este obligatorie, notificarea și consultarea reprezentanților acestora este un lucru esențial.

3. Motivarea Curții

(a) Cu privire la obligațiile pozitive ale statului pârât

109. Curtea observă că, în cauza de față, măsura de supraveghere video criticată de reclamante a fost impusă de către angajatorul lor, o societate privată, și, prin urmare, nu poate fi analizată ca o „ingerință” a unei autorități a statului în exercitarea drepturilor protejate de Convenție. Cu toate acestea, reclamantele apreciază că, prin confirmarea concedierii acestora în baza supravegherii video, instanțele naționale nu au protejat în mod efectiv dreptul lor la respectarea vieții lor private.

110. Curtea reamintește că, deși art. 8 este esențial pentru protecția persoanei particulare împotriva ingerințelor arbitrare ale autorităților publice, nu obligă statul să se abțină de la asemenea ingerințe: la acest angajament negativ pot fi adăugate obligații pozitive inerente unei respectări efective a vieții private sau de familie. Aceste obligații pot implica adoptarea unor măsuri destinate să asigure respectarea vieții private chiar și în sfera relațiilor dintre persoane particulare [a se vedea *Söderman împotriva Suediei* (MC), nr. 5786/08, pct. 78, CEDO 2013, precum și *Von Hannover (nr. 2)*, citată anterior, pct. 98]. Răspunderea statului poate fi angajată dacă faptele în litigiu ar rezulta din neîndeplinirea de către acesta a obligației de a garanta persoanelor în cauză exercitarea unui drept consacrat

la art. 8 din Convenție (a se vedea *Bărbulescu*, citată anterior, pct. 110, și *Schiith împotriva Germaniei*, nr. 1620/03, pct. 54 și 57, CEDO 2010).

111. În consecință, în conformitate cu abordarea urmată în cauze similare, Curtea consideră că acest capăt de cerere trebuie examinat din perspectiva obligațiilor pozitive ale statului în temeiul art. 8 din Convenție (*Bărbulescu*, citată anterior, pct. 110; *Köpke*, citată anterior; *De La Flor Cabrera*, citată anterior, pct. 32). Deși delimitarea dintre obligațiile pozitive și negative ale statului în temeiul Convenției nu se pretează unei definiții precise, principiile aplicabile sunt totuși comparabile. În ambele contexte trebuie să se țină seama în special de echilibrul just care trebuie păstrat între interesul general și interesele individuale concurente, statul beneficiind în orice situație de o marjă de apreciere [*Palomo Sánchez și alții împotriva Spaniei* (MC), nr. 28955/06 și alte 3 cereri, pct. 62, CEDO 2011, și *Bărbulescu*, citată anterior, pct. 112]. Marja de apreciere este dublată de un control european privind în același timp legislația și deciziile prin care este aplicată, chiar și atunci când sunt pronunțate de o instanță independentă. În exercitarea funcției sale de control, misiunea Curții nu este aceea de a se substitui instanțelor naționale, ci de a examina, ținând seama de cauză în ansamblul său, dacă deciziile acestora sunt compatibile cu dispozițiile Convenției care au fost invocate [*Peck*, citată anterior, pct. 77, și *Von Hannover (nr. 2)*, citată anterior, pct. 105].

112. Alegerea mijloacelor destinate să asigure respectarea art. 8 din Convenție în domeniul relațiilor dintre indivizi este, în principiu, un aspect care ține de marja de apreciere a statelor contractante. Există mai multe modalități de asigurare a respectării vieții private, iar natura obligației statului va depinde de aspectul vieții private în discuție într-o anumită cauză [*Von Hannover (nr. 2)*, citată anterior, pct. 104; *Söderman*, citată anterior, pct. 79; *Bărbulescu*, citată anterior, pct. 113].

113. Curtea s-a pronunțat anterior că, în anumite împrejurări, îndeplinirea unor obligații pozitive impuse prin art. 8 obligă statul să adopte un cadru legislativ care să protejeze dreptul respectiv (a se vedea *X și Y împotriva Țărilor de Jos*, 26 martie 1985, pct. 23, 24 și 27, Seria A nr. 91, și *M.C. împotriva Bulgariei*, nr. 39272/98, pct. 150, CEDO 2003-XII, în ceea ce privește cazuri de agresiuni sexuale asupra minorilor; *Codarcea împotriva României*, nr. 31675/04, pct. 102-104, 2 iunie 2009, în ceea ce privește neglijența medicală). În ceea ce privește faptele cele mai grave, cum ar fi violul, această obligație poate merge până la a impune adoptarea unor dispoziții de drept penal (*M. C. împotriva Bulgariei*, citată anterior, pct. 150). În ceea ce privește faptele mai puțin grave între persoane particulare care pot aduce atingere drepturilor protejate de art. 8, Curtea consideră că articolul respectiv lasă la latitudinea statelor membre să decidă dacă adoptă sau nu o legislație specifică și verifică în ce măsură căile de atac existente au fost de natură să furnizeze o protecție suficientă a drepturilor în discuție [a se vedea, în ceea ce privește protecția integrității personale a unui

minor, *Söderman*, citată anterior, pct. 86-91; cu privire la dreptul la protejarea imaginii, *Von Hannover (nr. 2)*, citată anterior, pct. 95-126, și *Reklos and Davourlis*, citată anterior, pct. 34-43].

114. În ceea ce privește, în special, monitorizarea angajaților la locul de muncă, Curtea a apreciat că art. 8 acordă statelor membre o marjă de apreciere pentru a decide dacă adoptă sau nu o legislație specifică referitoare la supravegherea video (*Köpke*, citată anterior) sau la monitorizarea comunicărilor care nu au caracter profesional sau de altă natură ale angajaților (*Bărbulescu*, citată anterior, pct. 119). Cu toate acestea, Curtea reamintește că, indiferent de marja de apreciere de care dispun statele membre în alegerea celor mai adecvate mijloace de protecție a drepturilor respective, autoritățile interne trebuie să se asigure că punerea în aplicare de către un angajator a unor măsuri de monitorizare care aduc atingere dreptului la respectarea vieții private sau corespondenței angajaților săi este proporțională și este însoțită de garanții adecvate și suficiente împotriva abuzurilor (*Bărbulescu*, citată anterior, pct. 120, și *Köpke*, citată anterior).

115. În hotărârea *Bărbulescu*, Curtea a stabilit o serie de cerințe care trebuie îndeplinite de orice monitorizare a corespondenței și a comunicațiilor angajaților pentru a nu încălca dispozițiile art. 8 din Convenție (*Bărbulescu*, citată anterior, pct. 121). De asemenea, a constatat că, pentru a asigura respectarea efectivă a acestor cerințe, angajații în cauză trebuie să beneficieze de o cale de atac în fața unui organ judiciar independent care are competența de a se pronunța, cel puțin în esență, cu privire la respectarea criteriilor enunțate mai sus (*ibidem*, pct. 122).

116. Curtea consideră că principiile stabilite în hotărârea *Bărbulescu*, dintre care unele au fost extrase din decizia *Köpke*, care privește fapte similare celor din prezenta cauză, pot fi transpuse, *mutatis mutandis*, circumstanțelor în care un angajator poate pune în aplicare măsuri de supraveghere video la locul de muncă. Aceste criterii trebuie să fie aplicate ținând seama de specificul raporturilor de muncă și de dezvoltarea de tehnologii noi, care pot permite măsuri de supraveghere din ce în ce mai intruzive în viața privată a angajaților. În acest context, în scopul de a se asigura proporționalitatea măsurilor de supraveghere video la locul de muncă, instanțele naționale ar trebui să ia în considerare următorii factori atunci când pun în balanță diferitele interese concurente:

(i) Dacă angajatul a fost informat asupra posibilității angajatorului de a lua măsuri de supraveghere video, precum și cu privire la punerea în aplicare a unor astfel de măsuri. Deși, în practică, aceste informații pot fi comunicate concret personalului în diverse moduri, în funcție de circumstanțele faptice specifice fiecărei cauze, informarea trebuie, în principiu, să fie clară în ceea ce privește natura monitorizării și prealabilă punerii în aplicare a acesteia.

(ii) Amploarea monitorizării efectuate de angajator și gradul de intruziune în viața privată a angajatului. În această privință, trebuie luat în

considerare caracterul mai mult sau mai puțin privat al locului unde se efectuează monitorizarea, limitele în timp și în spațiu ale acesteia, precum și numărul persoanelor care au avut acces la rezultatele sale.

(iii) Dacă angajatorul a invocat motive legitime pentru a justifica monitorizarea și amploarea acesteia. Cu cât monitorizarea este mai intruzivă, cu atât mai serioasă va fi justificarea.

(iv) Dacă ar fi fost posibilă aplicarea unui sistem de monitorizare bazat pe mijloace și măsuri mai puțin intruzive. În acest sens, este necesar să se aprecieze, în funcție de circumstanțele specifice fiecărei cauze, dacă scopul urmărit de către angajator putea fi atins printr-o ingerință de grad mai redus în viața privată a angajatului.

(v) Consecințele monitorizării pentru angajatul care a fost supus la aceasta. Trebuie să fie verificată, în special, utilizarea de către angajator a rezultatelor măsurii de monitorizare și dacă rezultatele respective au fost utilizate în vederea atingerii scopului declarat al măsurii.

(vi) Dacă au fost oferite angajatului garanții corespunzătoare, în special atunci când măsurile de monitorizare ale angajatorului au avut un caracter intruziv. Astfel de garanții pot fi constituite, printre altele, prin informarea angajaților respectivi sau a reprezentanților personalului în ceea ce privește instalarea și întinderea monitorizării, prin declararea unei astfel de măsuri la un organism independent sau prin posibilitatea de a formula o plângere.

117. Prin urmare, Curtea va verifica în prezenta cauză dacă dreptul intern și, în special, aplicarea sa de către instanțele privind litigii de muncă care au examinat cauza reclamantelor au oferit o protecție suficientă, în punerea în balanță a intereselor din cauză, a dreptului lor la respectarea vieții private.

(b) Aplicarea în cauză a principiilor sus-menționate

118. În cauza de față, obligațiile pozitive ale statului în temeiul art. 8 din Convenție impun autorităților naționale să asigure un just echilibru între cele două interese concurente, și anume, pe de o parte, dreptul reclamantelor la respectarea vieții lor private și, pe de altă parte, posibilitatea ca angajatorul să asigure protecția bunurilor sale și buna funcționare a societății sale, în special prin exercitarea autorității sale disciplinare.

119. Curtea reține, de la început, că, la momentul faptelor, legislația spaniolă prevedea un cadru juridic destinat să protejeze viața privată a angajaților în situații precum cea din speță. Astfel, Legea privind protecția datelor cu caracter personal și Instrucțiunea nr. 1/2006, cu referire în special la supravegherea video, au prevăzut mai multe garanții și condiții pe care trebuia să le îndeplinească orice măsură de supraveghere video și prelucrarea datelor cu caracter personal rezultante. Nerespectarea acestor garanții putea conduce la aplicarea de sancțiuni administrative și putea angaja răspunderea civilă a persoanei responsabile cu prelucrarea datelor (supra, pct. 46 și 48). În plus, art. 20 alin. (3) din Statutul lucrătorilor a limitat utilizarea monitorizării de către angajator la verificarea modului în

care angajații își îndeplinesc obligațiile profesionale, cu condiția ca aceste măsuri să fie compatibile cu demnitatea lor umană. În plus, normele de procedură aplicabile impuneau instanțelor naționale obligația de a exclude orice probe obținute cu încălcarea unui drept fundamental. În sfârșit, conform jurisprudenței instanțelor de drept comun și Tribunalul Constituțional, măsurile care aduceau atingere dreptului la viață privată al angajaților trebuiau să urmărească un obiectiv legitim („testul de oportunitate”), să fie necesare pentru îndeplinirea scopului urmărit („testul necesității”) și proporționale cu circumstanțele fiecărei cauze („testul de proporționalitate strictă”) (supra, pct. 54 și urm.).

120. În aceste circumstanțe, Curtea reține că respectivul cadru de reglementare existent în dreptul intern nu face obiectul prezentei cauze. De fapt, reclamantele nu au contestat relevanța acestui cadru (supra, pct. 97), însă au susținut că tocmai refuzul instanțelor pentru litigii de muncă de a concluziona că angajatorul nu și-a îndeplinit obligația de informare prevăzută în dreptul intern a încălcat Convenția.

121. În consecință, Curtea va examina modul în care instanțele naționale sesizate de către reclamante au examinat plângerea acestora de încălcare a dreptului lor la respectarea vieții private la locul de muncă și dacă, astfel cum a susținut Guvernul, alte căi de atac interne ar fi putut să le furnizeze o protecție adecvată.

122. Curtea va începe prin a observa că instanțele pentru litigii de muncă au identificat diferitele interese aflate în joc, făcând referire în mod expres la dreptul reclamantelor la respectarea vieții lor private și la echilibrul care urmează a fi atins între acest drept și interesul angajatorului de a asigura buna funcționare a societății prin exercitarea prerogativelor sale de conducere. Prin urmare, va examina modul în care aceste instanțe au luat în considerare factorii enumerați mai sus atunci când au pus în balanță interesele respective.

123. Instanțele naționale au constatat, pentru început, în conformitate cu cerințele jurisprudenței Tribunalul Constituțional, că instalarea supravegherii video fusese justificată de motive legitime, și anume suspiciunea, invocată de directorul supermarketului ce avea la bază pierderile semnificative înregistrate pe parcursul mai multor luni, că fuseseră comise furturi. De asemenea, au luat în considerare interesul legitim al angajatorului în luarea de măsuri pentru a descoperi și a sancționa persoanele răspunzătoare de pierderile constatate, cu scopul de a asigura protecția bunurilor sale și buna funcționare a societății.

124. Instanțele naționale au examinat apoi amploarea monitorizării și gradul de intruziune în viața privată a reclamantelor și au constatat că măsura a fost limitată în ceea ce privește spațiul și personalul monitorizat – întrucât camerele erau orientate doar spre casele de marcat, considerate a fi la originea pierderilor – și că durata nu a depășit timpul necesar pentru a confirma suspiciunea de furt. În opinia Curții, această evaluare nu poate fi

considerată nerezonabilă. Reține faptul că monitorizarea nu a acoperit întregul magazin, ci a urmărit zonele din jurul caselor de marcat, unde se considera că au fost comise furturile. Cele trei reclamante care erau casiere au fost monitorizate efectiv de camere CCTV pe toată durata programului lor de lucru. Ca o consecință a specificului locului lor de muncă în cadrul societății, acestea nu puteau să se sustragă înregistrărilor, care vizau întregul personal care lucra în zona caselor de marcat și care au fost efectuate permanent fără vreo limitare (*a contrario*, *Köpke*, citată anterior, cu privire la o reclamantă care era atât vânzător, cât și casiera în magazinul respectiv, pentru care măsura de supraveghere video nu a acoperit în întregime locul său de muncă). Într-o anumită măsură, acestea se aflau într-o zonă limitată (a se vedea, *mutatis mutandis*, *Allan împotriva Regatului Unit*, nr. 48539/99, pct. 35, CEDO 2002-IX, și *Perry*, citată anterior, pct. 39-43). În ceea ce privește a patra și a cincea reclamantă, camerele CCTV le înregistrau ori de câte ori acestea traversau zona caselor de marcat.

125. În același timp, trebuie subliniat faptul că sarcinile reclamantelor erau îndeplinite într-un loc deschis publicului și au implicat un contact permanent cu clienții. Curtea consideră, în această privință, că este necesar să se facă distincția, în analiza proporționalității măsurii de supraveghere video, între diferitele locuri în care s-a realizat monitorizarea, având în vedere protecția vieții private la care un angajat se putea aștepta în mod rezonabil. Această așteptare este foarte ridicată în anumite spații care sunt, prin natura lor, private, cum ar fi vestiarele sau toaletele, unde se justifică o protecție sporită sau chiar o interdicție totală a supravegherii video (a se vedea, în acest sens, instrumentele internaționale relevante citate supra, pct. 61 și 65). Rămâne însă ridicată în spații închise de muncă, cum ar fi birourile. Este vădit mai redusă în locuri vizibile sau accesibile pentru colegii sau, precum în speță, pentru publicul larg.

126. În ceea ce privește întinderea măsurii în timp, Curtea reține că, astfel cum au susținut reclamantele, deși angajatorul nu a stabilit în prealabil durata supravegherii video, în realitate aceasta a durat 10 zile și a încetat de îndată ce au fost identificați angajații răspunzători. Prin urmare, durata monitorizării nu pare excesivă în sine (a se compara cu *Köpke*, citată anterior, în care o perioadă de 14 zile nu a fost considerată disproporționată). În sfârșit, numai directorul supermarketului, reprezentantul legal al societății și reprezentantul sindicatului au urmărit înregistrările obținute prin supravegherea video contestată înainte ca reclamantele să fie informate. Având în vedere aceste elemente, Curtea consideră că intruziunea în viața privată a reclamantelor nu a atins un grad ridicat de gravitate.

127. În ceea ce privește consecințele pentru reclamante ale monitorizării contestate, Curtea constată că au fost considerabile, deoarece persoanele în cauză au fost concediate pe baza înregistrărilor obținute prin aceste mijloace. Aceasta observă totuși, astfel cum au remarcat și instanțele

interne, că supravegherea video și înregistrările nu au fost utilizate de către angajator pentru alte scopuri decât să urmărească persoanele răspunzătoare pentru pierderile de bunuri înregistrate și să ia măsuri disciplinare împotriva acestora (a se compara cu *Peck*, citată anterior, pct. 62-63, unde imaginile înregistrate de un dispozitiv de supraveghere video a unor locuri publice, care arătau tentativa reclamantei de sinucidere, au fost difuzate de mass-media).

128. În plus, instanțele naționale au constatat că, în împrejurările cauzei, nu existau alte mijloace prin care să se îndeplinească obiectivul legitim urmărit și, prin urmare, măsura ar trebui considerată ca fiind „necesară” în sensul jurisprudenței Tribunal Constitucional (supra, pct. 33). Chiar dacă ar fi fost de dorit ca instanțele naționale să examineze într-un mod mai aprofundat posibilitatea ca angajatorul să fi utilizat alte măsuri, mai puțin intruzive în viața privată a angajaților, Curtea nu poate decât să observe că amploarea pierderilor identificate de către angajator a sugerat că furturile fuseseră comise de mai multe persoane, iar informarea oricărui membru al personalului ar fi riscat să compromită scopul supravegherii video, care era, astfel cum au reținut instanțele respective, de a descoperi persoanele răspunzătoare pentru furturi, dar și de a obține probe pentru a lua sancțiuni disciplinare împotriva lor.

129. Curtea observă, în continuare, că dreptul intern prevede un anumit număr de garanții în scopul de a preveni orice ingerință în exercitarea drepturilor persoanelor ale căror date cu caracter personal au fost colectate sau prelucrate. Legea privind protecția datelor cu caracter personal, în special, conferă persoanelor respective dreptul de a fi informate în prealabil cu privire la astfel de garanții, conform art. 5 din lege, precum și un drept de acces, de rectificare și de ștergere a datelor colectate. O cerință de proporționalitate în colectarea și utilizarea imaginilor obținute prin supravegherea video a fost prevăzută în mod expres în Instrucțiunea nr. 1/2006 și, conform jurisprudenței Tribunal Constitucional, instanțele naționale aveau obligația de a verifica oportunitatea, necesitatea și proporționalitatea unor astfel de măsuri, în lumina drepturilor fundamentale garantate prin Constituție (supra, pct. 47, 50 și 54).

130. În ceea ce privește, în fine, aspectul dacă reclamantele au fost informate în legătură cu instalarea sistemului de supraveghere video, Curtea observă că părțile sunt de acord că au fost instalate două tipuri de camere în supermarket: pe de o parte, camere vizibile îndreptate către intrările și ieșirile magazinului, despre care angajatorul a informat personalul; pe de altă parte, camere ascunse îndreptate spre casele de marcat, de care nici reclamantele, nici ceilalți membri ai personalului nu au fost informați.

Din observațiile părților reiese că în supermarket au fost instalate unul sau mai multe panouri informative pentru informarea publicului cu privire la

prezența unor camere CCTV, dar conținutul exact al informațiilor de pe aceste panouri nu a fost comunicat.

131. Curtea observă că, deși atât legislația spaniolă, cât și normele internaționale și europene relevante nu par să ceară consimțământul prealabil al persoanelor care sunt vizate de o supraveghere video sau, mai general, ale căror date cu caracter personal sunt colectate, aceste norme prevăd că, în principiu, este necesar să fie informate persoanele în cauză, în mod clar și anterior punerii în aplicare, cu privire la existența și modalitățile unei astfel de colectări, chiar dacă doar într-un mod general (supra, pct. 47, 60 și 63). Curtea consideră că cerința de transparență și dreptul la informare conexe sunt fundamentale prin natura lor, în special în contextul raporturilor de muncă, unde angajatorul dispune de prerogative importante față de angajați, iar orice utilizare abuzivă a acestor prerogative ar trebui evitată (supra, pct. 61-62 și 64-65). Cu toate acestea, trebuie reamintit că furnizarea de informații către o persoană monitorizată și întinderea acesteia constituie doar unul dintre criteriile care trebuie luate în considerare pentru a aprecia proporționalitatea unei măsuri de acest tip într-o situație particulară. În cazul în care astfel de informații totuși lipsesc, garanțiile care decurg din alte criterii vor avea mai multă importanță.

132. În prezenta cauză, Curtea constată că instanțele pentru litigii de muncă sesizate de către reclamante au pus minuțios în balanță, pe de o parte, dreptul acestora la respectarea vieții private și, pe de altă parte, interesul angajatorului de a asigura protecția bunurilor sale și buna funcționare a societății. În act de faptul că criteriile de proporționalitate stabilite de jurisprudența Tribunal Constitutional și urmate în speță sunt apropiate de cele dezvoltate în propria jurisprudență. Astfel, instanțele naționale au verificat dacă supravegherea video a fost justificată de un obiectiv legitim și dacă măsurile adoptate în acest scop au fost adecvate și proporționale, observând, în special, că obiectivul legitim urmărit de angajator nu ar fi putut fi atins prin măsuri mai puțin intruzive pentru drepturile reclamantelor.

133. Este adevărat că instanțele pentru litigii de muncă nu au luat în considerare omisiunea angajatorului, astfel cum pretind reclamantele, de a le informa prealabil, conform art. 5 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal, considerând că aspectul respectiv era irelevant și nu era de natură să repună în discuție proporționalitatea măsurii, în sens constituțional, având în vedere că celelalte criterii stabilite de Tribunal Constitutional erau îndeplinite. Având în vedere importanța dreptului la informare în astfel de cazuri, Curtea consideră că doar o cerință imperativă legată de protecția intereselor publice sau private semnificative ar putea să justifice lipsa informării prealabile.

134. Cu toate acestea, în circumstanțele specifice ale prezentei cauze, având în vedere, în special, gradul de intruziune în viața privată a reclamantelor (supra, pct. 125-126) și motivele legitime care au justificat instalarea sistemului de supraveghere video, Curtea constată că instanțele

pentru litigii de muncă competente au avut posibilitatea, fără a depăși marja de apreciere acordată autorităților naționale, să considere că ingerința în viața privată a reclamantelor a fost proporțională (a se vedea, pentru o situație similară, *Köpke*, citată anterior). Astfel, deși nu poate fi de acord că, în general, cea mai mică suspiciune de furt sau de orice alt delict comis de angajați ar putea justifica recurgerea la supraveghere video secretă de către angajator, existența unor motive rezonabile că au fost comise abateri grave și amploarea pierderilor identificate în prezenta cauză poate părea o justificare serioasă. Acest lucru este valabil cu atât mai mult cu cât buna funcționare a unei societăți este pusă în pericol, nu doar prin comportamentul suspect al unui singur angajat, ci mai degrabă prin acțiuni suspecte concertate ale mai multor angajați, întrucât această situație creează o atmosferă generală de neîncredere la locul de muncă.

135. Pe de altă parte, conform susținerilor Guvernului, reclamantele au avut la dispoziție alte căi de atac, astfel cum se prevede în Legea privind protecția datelor cu caracter personal, special destinate să sancționeze încălcarea dispozițiilor legii respective. Reclamantele ar fi putut, prin urmare, să sesizeze Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal cu o plângere pentru neîndeplinirea de către angajator a obligației de informare prealabilă prevăzută la art. 5 din legea menționată. Autoritatea avea competența de a cerceta pretinsa încălcare a legii și de a impune sancțiuni financiare persoanelor răspunzătoare. De asemenea, reclamantele puteau sesiza instanțele de drept comun, pentru a obține despăgubiri pentru pretinsa încălcare a drepturilor lor în temeiul Legii privind protecția datelor cu caracter personal. Curtea constată, în această privință, că, deși jurisprudența citată de Guvern (supra, pct. 49) privește într-adevăr o situație care nu este identică cu cea din speță, dreptul de a obține despăgubiri pentru prejudiciile cauzate printr-o încălcare a Legii privind protecția datelor cu caracter personal a fost prevăzut în mod expres la art. 19 și nu există niciun motiv pentru a pune sub semnul întrebării eficiența acestei acțiuni.

136. Dreptul intern avea astfel la dispoziția reclamantelor și alte căi de atac prin care să se asigure o protecție specifică a datelor cu caracter personal, însă acestea au ales să nu folosească acțiunile respective. Curtea reamintește, în această privință, că protecția efectivă a dreptului la respectarea vieții private în contextul supravegherii video la locul de muncă poate fi asigurată prin diferite mijloace, care pot intra sub incidența atât a dreptului muncii, cât și a dreptului civil, administrativ sau penal (a se vedea, *mutatis mutandis*, *Bărbulescu*, citată anterior, pct. 116).

137. În aceste circumstanțe, având în vedere garanțiile considerabile prevăzute de cadrul juridic spaniol, inclusiv căile de atac pe care reclamantele nu le-au valorificat, și ponderea motivelor care au justificat supravegherea video, luate în considerare de către instanțele interne, Curtea concluzionează că autoritățile naționale și-au îndeplinit obligațiile pozitive

în temeiul art. 8 din Convenție și nu au acționat în afara marjei lor de apreciere. În consecință, nu a fost încălcată această dispoziție.

III. CU PRIVIRE LA PRETINSA ÎNCĂLCARE A ART. 6 DIN CONVENȚIE

138. În temeiul art. 6 din Convenție, reclamantele s-au plâns că înregistrările obținute cu încălcarea dreptului acestora la respectarea vieții lor private au fost admise și utilizate drept probe de către instanțele pentru litigii de muncă.

139. A treia, a patra și a cincea reclamantă au mai susținut că recunoașterea validității acordurilor de soluționare amiabilă pe care le-au semnat, în urma manevrelor dolosive ale angajatorului, a încălcat și dreptul acestora la un proces echitabil.

140. Dispozițiile relevante ale art. 6 prevăd următoarele:

„1. „Orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil [...] a cauzei sale, de către o instanță [...], care va hotărî [...] asupra încălcării drepturilor și obligațiilor sale cu caracter civil.”

A. Hotărârea Camerei

141. În hotărârea din 9 ianuarie 2018, Camera a reamintit că, în scopul de a evalua respectarea art. 6 din Convenție, a fost obligată să stabilească dacă procedura în ansamblul său, inclusiv modul în care aceste elemente de probă au fost strânse, a fost echitabilă. Constatând că reclamantele au fost în măsură să conteste atât autenticitatea, cât și admiterea ca probe a înregistrărilor obținute prin intermediul supravegherii video, precum și că acestea nu au fost singurele elemente de probă pe care instanțele și-au întemeiat deciziile, Camera a concluzionat că nu a existat o încălcare a art. 6 cu privire la acest aspect.

142. În ceea ce privește acordurile de soluționare amiabilă, Camera a constatat că cele trei reclamante în cauză au avut deplina posibilitatea să conteste validitatea lor în fața instanțelor naționale, iar acestea din urmă au considerat, fără să existe vreun element care să indice caracterul arbitrar, că acordul reclamantelor nu a fost viciat de nicio constrângere a angajatorului. În consecință, a stabilit că nu a existat o încălcare a art. 6 nici sub acest aspect.

B. Argumentele părților

1. Reclamantele

143. Reclamantele au susținut că deciziile instanțelor naționale s-au întemeiat, în principal, pe înregistrările obținute de către angajatorul lor într-un mod nelegal și cu încălcarea dreptului lor la viață privată. În consecință,

în opinia acestora, simpla admitere a acestor înregistrări ca probe implică încălcarea art. 6 din Convenție. În plus, reclamantele au susținut că atât obținerea acestor probe, cât și utilizarea lor în procedură au constituit un abuz al angajatorului de poziția sa dominantă și o încălcare a principiului egalității armelor. În această privință, au subliniat că nu au avut cunoștință de existența supravegherii video și nici acces la înregistrări până când acestea au fost prezentate ca elemente de probă în cadrul procedurii judiciare la care erau părți. În ceea ce privește alte elemente de probă, în special declarații ale martorilor, pe care instanțele naționale le-au luat în considerare, reclamantele apreciază că au fost „viciate” de vizionarea prealabilă a imaginilor de către persoanele în cauză.

144. A treia, a patra și a cincea reclamantă au susținut, în continuare, că, atunci când au semnat acordurile de soluționare amiabilă, au fost induse în eroare cu privire la semnificația concesiilor făcute de către angajatorul lor. Au afirmat că legea obligă orice persoană să denunțe săvârșirea unei infracțiuni de îndată ce ia cunoștință de aceasta și, prin urmare, angajatorul nu putea renunța în mod valabil la dreptul de a depune o plângere penală. În aceste circumstanțe, instanțele ar fi trebuit să declare nulitatea acordurilor de soluționare amiabilă și să le excludă din dosar. În sprijinul argumentelor lor, au prezentat o hotărâre a Tribunal Superior de Justicia Catalunya din 19 octombrie 2010, în cauza uneia dintre colegele lor, doamna D.

2. Guvernul

145. Guvernul a fost de acord cu concluziile Camerei, solicitând Marii Camere să le confirme. În ceea ce privește utilizarea înregistrărilor obținute prin intermediul supravegherii video, a susținut că acestea au fost folosite doar pentru a completa celelalte elemente de probă din dosar și că reclamantele au avut posibilitatea de a contesta utilizarea și autenticitatea acestora în fața instanțelor naționale.

146. În ceea ce privește acordurile de soluționare amiabilă, Guvernul a susținut că, astfel cum au constatat instanțele naționale, au fost semnate fără nicio presiune din partea angajatorului. A arătat că reclamantele au încălcat acordurile respective prin sesizarea instanțelor pentru litigii de muncă în pofida obligației asumate și că, chiar și în aceste condiții, acțiunile lor au fost examinate în mod corespunzător de către instanțe. Guvernul a susținut că, deși instanțele au luat într-adevăr în considerare recunoașterea faptelor de către reclamante astfel cum au fost reflectate în acordurile încheiate, au dispus, de asemenea, și de alte probe. În sfârșit, în ceea ce privește cauza doamnei D., citată de reclamante, Guvernul a explicat că, deși Tribunal Superior de Justicia a casat o primă hotărâre pentru motivul că, potrivit hotărârii respective, acordul de soluționare amiabilă în discuție a privat angajatul de dreptul său de a acționa în justiție, instanțele care au examinat cauza după casare și retrimiterere spre judecare au considerat că acordul a fost

totuși valid și putea fi utilizat pentru recunoașterea faptelor de către persoana în cauză.

C. Observațiile terților

147. Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) a considerat că o hotărâre întemeiată în principal pe înregistrările obținute printr-o supraveghere video secretă a încălcat art. 6 din Convenție.

148. În ceea ce privește acordurile de soluționare amiabilă semnate de a treia, a patra și a cincea reclamantă, CES a subliniat că astfel de acorduri au fost deseori folosite în cazul lucrătorilor acuzați de comiterea de abateri grave, creând o situație în care angajații sunt supuși unei presiuni specifice, fără a fi corect informați și în măsură să solicite recunoașterea drepturilor lor procedurale și materiale. CES a concluzionat că specificitatea raporturilor de muncă necesită o abordare precaută la recunoașterea unor astfel de acorduri.

D. Motivarea Curții

1. Principii generale

149. Curtea reiterează că, în conformitate cu art. 19 din Convenție, singura sa datorie este de a asigura respectarea angajamentelor asumate de statele părți la Convenție. În special, nu are competența de a soluționa o cerere în care se susține că instanțe interne au comis erori de fapt sau de drept, cu excepția cazurilor în care consideră că astfel de erori ar fi putut implica o posibilă încălcare a unui drept sau a unei libertăți prevăzute de Convenție. Deși art. 6 din Convenție garantează dreptul la un proces echitabil, acesta nu prevede nicio normă privind admisibilitatea probelor ca atare, aspect care trebuie să fie reglementat în principal prin legislația națională [*Schenk împotriva Elveției*, 12 iulie 1988, nr. 45, seria A nr. 140, și *García Ruiz împotriva Spaniei (MC)*, nr. 30544/96, pct. 28, CEDO 1999-I]. În mod normal, aspecte cum ar fi importanța acordată de instanțele naționale anumitor elemente de probă sau constatări ori aprecieri prezentate în fața lor nu sunt supuse controlului exercitat de Curte. Curtea nu ar trebui să acționeze ca o instanță de gradul patru de jurisdicție și de a contesta, prin urmare, în temeiul art. 6 § 1, hotărâri pronunțate de instanțele naționale, cu excepția cazului în care constatările acestora pot fi considerate arbitrare sau vădit nerezonabile [*Bochan împotriva Ucrainei (nr. 2) (MC)*, nr. 22251/08, pct. 61, CEDO 2015].

150. Prin urmare, Curtea nu are rolul de a stabili, ca principiu, dacă anumite tipuri de probe – de exemplu, probe obținute nelegal din punctul de vedere al dreptului intern – pot fi admisibile. Întrebarea la care trebuie să se răspundă este dacă procesul în ansamblul său, inclusiv modul în care au fost obținute probele, a fost echitabil. Acest lucru implică examinarea

„nelegalității” în cauză și, în cazul în care este vorba de o încălcare a unui alt drept prevăzut de Convenție, natura încălcării constatate [*P.G. și J.H. împotriva Regatului Unit*, citată anterior, pct. 76, și *Gäfgen împotriva Germaniei* (MC), nr. 22978/05, pct. 163, CEDO 2010].

151. În ceea ce privește natura nelegalității sau a încălcării Convenției, în timp ce utilizarea probelor obținute printr-o măsură considerată contrară art. 3 ridică întotdeauna îndoieli serioase cu privire la caracterul echitabil al procedurii (*Gäfgen*, citată anterior, pct. 165), pentru a determina dacă utilizarea ca probe a informațiilor obținute prin încălcarea art. 8 sau a dispozițiilor din dreptul intern a privat procesul în ansamblul său de caracterul echitabil urmărit de art. 6, trebuie luate în considerare toate circumstanțele cauzei, inclusiv respectarea dreptului la apărare al reclamantei și calitatea și importanța probelor respective. În special, este necesar să se examineze dacă unui reclamant i s-a oferit posibilitatea de a contesta autenticitatea probelor și de a se opune utilizării lor. În plus, trebuie să se țină seama de calitatea probelor, inclusiv dacă circumstanțele în care au fost obținute pun la îndoială fiabilitatea sau exactitatea acestora (*Schenk*, citată anterior, pct. 46-48; *P.G. și J.H. împotriva Regatului Unit*, citată anterior, pct. 77-79; *Gäfgen*, citată anterior, pct. 164). Deși problema caracterului echitabil nu ia naștere în mod necesar în cazul în care probele obținute nu sunt susținute de alte elemente de probă, trebuie reținut că, în cazul în care probele sunt foarte puternice și nu există niciun risc de a nu fi considerate de încredere, necesitatea susținerii din partea altor elemente de probă este cu atât mai redusă (*Gäfgen*, citată anterior, pct. 164).

152. Curtea remarcă faptul că principiile sus-menționate referitoare la admisibilitatea probelor au fost elaborate într-un context penal, deși au mai fost aplicate anterior într-o cauză privind caracterul echitabil al unei proceduri civile (*Vukota-Bojić*, citată anterior, pct. 92-100). Observă, în această privință, că, deși garanțiile unui „proces echitabil” nu sunt neapărat aceleași în domeniile dreptului civil și dreptului penal, statele dispunând de o mai mare marjă de apreciere în ceea ce privește cauzele civile, Curtea poate totuși să se inspire, la examinarea caracterului echitabil al unui proces civil, din principiile dezvoltate în cadrul laturii penale a art. 6 (*Carmel Saliba împotriva Maltei*, nr. 24221/13, pct. 67, 29 noiembrie 2016). În cauză, Curtea consideră că principiile în discuție sunt aplicabile pentru examinarea caracterului echitabil al procedurii civile în discuție.

2. Aplicarea în prezenta cauză

153. Curtea va examina capătul de cerere întemeiat pe încălcarea art. 6 formulat de toate cele cinci reclamante ca urmare a admiterii ca probe a înregistrărilor obținute prin supravegherea video, iar apoi capătul de cerere întemeiat pe încălcarea acestei dispoziții invocat de a treia, a patra și a cincea reclamantă în ceea ce privește acceptarea acordurilor de soluționare amiabilă semnate de acestea.

(a) Cu privire la luarea în considerare ca probe a imaginilor obținute prin supravegherea video

154. Curtea reamintește că nu a constatat o încălcare a art. 8 din Convenție, ca urmare a supravegherii video asupra reclamantelor (supra, pct. 137). Cu toate acestea, constată că reclamantele au susținut că sistemul de supraveghere video a fost instalat cu încălcarea obligației legale de informare prealabilă prevăzută în dreptul intern, precum și că instanțele pentru litigii de muncă nu au abordat acest aspect, considerându-l lipsit de relevanță (supra, pct. 34). Prin urmare, Curtea va examina dacă utilizarea ca probe a imaginilor obținute prin intermediul supravegherii video în cauză aduce atingere caracterului echitabil al procedurii în ansamblul ei.

155. Curtea pleacă de la constatarea că, în cadrul procedurii în fața instanței pentru litigii de muncă, reclamantele au avut acces la înregistrările obținute prin mijloacele de supraveghere video în litigiu și au putut să conteste autenticitatea acestora și să se opună utilizării lor ca mijloace de probă. Instanțele interne au examinat argumentul reclamantelor potrivit căruia înregistrările trebuiau excluse din dosar deoarece au fost obținute prin încălcarea unui drept fundamental și și-au motivat pe larg deciziile privind acest aspect. Astfel, acestea au hotărât că, în conformitate cu jurisprudența Tribunal Constitucional, supravegherea video nu a fost pusă în aplicare cu încălcarea dreptului reclamantelor la respectarea vieții lor private. Au mai constatat că imaginile obținute prin intermediul supravegherii video nu erau singurele elemente de probă aflate la dosar.

156. În ceea ce privește calitatea elementelor de probă, Curtea reține că reclamantele nu au contestat niciun moment autenticitatea sau exactitatea înregistrărilor obținute prin intermediul supravegherii video, principala lor critică bazându-se pe lipsa informării prealabile cu privire la instalarea camerelor. La rândul lor, instanțele naționale au constatat că înregistrările prezintă suficiente garanții de autenticitate. Având în vedere circumstanțele în care înregistrările au fost obținute, Curtea nu vede niciun motiv pentru a pune la îndoială autenticitatea sau fiabilitatea acestora. Prin urmare, consideră că reprezentau probe serioase care nu trebuiau neapărat coroborate cu alte elemente.

157. Curtea reține totuși că înregistrările în cauză nu erau singurele elemente de probă pe care instanțele naționale și-au bazat concluziile. Într-adevăr, se poate observa din deciziile lor că au luat, de asemenea, în considerare declarațiile reclamantelor, mărturiile directorului supermarketului, reprezentantului legal al societății și reprezentantului personalului – în fața căruia reclamantele au recunoscut faptele -, precum și raportul de expertiză de comparare a imaginilor obținute prin intermediul supravegherii video cu bonurile fiscale emise. Curtea observă că bonurile fiscale, care constituie probe obiective care nu pot fi „viciate” prin vizionarea înregistrărilor, au arătat că un număr semnificativ de achiziții au fost anulate fără plată. În ceea ce privește a treia, a patra și a cincea

reclamantă, instanțele s-au întemeiat, de asemenea, pe recunoașterea faptelor în acordurile de soluționare amiabilă pe care le-au semnat. După ce au analizat aceste elemente de probă, în ansamblul lor, instanțele interne au constatat că faptele sunt complet stabilite.

158. Având în vedere cele de mai sus, Curtea consideră că utilizarea ca probe a imaginilor obținute prin intermediul supravegherii video nu aduce atingere caracterului echitabil al procedurii în prezenta cauză.

(b) Cu privire la luarea în considerare a acordurilor de soluționare amiabilă semnate de a treia, a patra și a cincea reclamantă

159. Curtea va începe prin a observa că instanțele naționale au admis acordurile de soluționare amiabilă semnate de cele trei reclamante, considerând că acordul acestora nu a fost viciat. Cu toate acestea, spre deosebire de instanța pentru litigii de muncă, care a considerat că, prin semnarea acestor acorduri, au renunțat la dreptul lor de a acționa în justiție, Tribunal Superior de Justicia, ca instanță de apel, a constatat că acordurile nu constituie o renunțare de către reclamante a dreptului lor de acces la o instanță și a examinat cauza pe fond. Astfel, a considerat că acordurile semnate certificau acceptarea în mod neechivoc de către reclamante a deciziei angajatorului de a înceta contractele lor de muncă, pentru motivele expuse în notificările de concediere. În aceste împrejurări, Curtea constată că respectivul capăt de cerere, astfel cum a fost formulat de reclamante, se referă la aprecierea de către instanțele naționale a validității și importanței unui element de probă.

160. În acest sens, observă că cele trei reclamante au avut posibilitatea să conteste valabilitatea acordurilor de soluționare amiabilă și să se opună admiterii lor ca probe. Instanțele interne au analizat toate argumentele prezentate de reclamante și au considerat că circumstanțele cauzei nu au indicat o intimidare sau inducere în eroare din partea angajatorului. Au examinat circumstanțele în care au fost semnate acordurile și au constatat că prezența reprezentantului sindicatului la momentul semnării, recunoașterea prealabilă a faptelor de către reclamante la întâlnirea cu reprezentantul respectiv, precum și faptul că alți angajați care au fost concediați nu au semnat acordul propus de angajator au exclus orice indiciu de constrângere. Constatările lor în acest sens nu par a fi nici arbitrare, nici vădit nerezonabile. În cele din urmă, astfel cum s-a menționat mai sus, instanțele naționale și-au întemeiat deciziile pe diferite elemente de probă (supra, pct. 157).

161. În lumina acestor observații, nu există niciun motiv pentru care Curtea să pună sub semnul întrebării constatările instanțelor naționale cu privire la validitatea și importanța acordurilor de soluționare amiabilă semnate de a treia, a patra și a cincea reclamantă. În consecință, nu a existat o încălcare a art. 6 nici sub acest aspect.

PENTRU ACESTE MOTIVE, CURTEA

1. *Hotărăște*, în unanimitate, că moștenitorul celei de-a doua reclamante are calitatea de a continua prezenta procedură în locul acesteia;
2. *Respinge*, în unanimitate, excepția preliminară a Guvernului;
3. *Hotărăște*, cu paisprezece voturi la trei, că nu a fost încălcat art. 8 din Convenție;
4. *Hotărăște*, în unanimitate, că nu a fost încălcat art. 6 din Convenție ca urmare a utilizării ca probe a înregistrărilor obținute prin intermediul supravegherii video;
5. *Hotărăște*, în unanimitate, că nu a fost încălcat art. 6 din Convenție în ceea ce privește admiterea acordurilor de soluționare amiabilă a litigiilor semnate de a treia, a patra și a cincea reclamantă.

Redactată în limbile engleză și franceză și pronunțată în ședință publică în clădirea Curții Europene a Drepturilor Omului, Strasbourg, la 17 octombrie 2019.

Søren Prebensen
Grefier-adjunct

Linos-Alexandre Sicilianos
Președinte

În conformitate cu art. 45 § 2 din Convenție și art. 74 § 2 din Regulamentul Curții, opinia separată a judecătorilor De Gaetano, Yudkivska și Grozev se anexează la prezenta hotărâre.

L.A.S.
S.C.P.

ANEXĂ

Lista reclamantelor

Cererea nr. 1874/13.

1. Isabel LÓPEZ RIBALDA, născută în 1963, cu domiciliul în Sant Celoni

Cererea nr. 8567/13.

2. María Ángeles GANCEDO GIMÉNEZ, născută în 1967, a decedat în 2018
3. Maria Del Carmen RAMOS BUSQUETS, născută în 1969, cu domiciliul în Sant Celoni
4. Pilar SABORIDO APRESA, născută în 1974, cu domiciliul în Sant Celoni.
5. Carmen Isabel POZO BARROSO, născută în 1974, cu domiciliul în Sant Pere de Vilamajor

OPINIA SEPARATĂ COMUNĂ A JUDECĂTORILOR DE GAETANO, YUDKIVSKA ȘI GROZEV

1. Suntem în mod respectuos în dezacord cu colegii noștri în ceea ce privește concluzia neîncălării art. 8 din Convenție în prezenta cauză. Împărtășim poziția colegilor noștri din Cameră care au arătat că, ținând seama de legislația internă în vigoare, instanțele naționale nu au reușit să păstreze un just echilibru între dreptul reclamantelor la respectarea vieții lor private în temeiul art. 8 din Convenție și interesul angajatorului de a-și proteja dreptul său de proprietate.

2. Cauza de față demonstrează influența și controlul din ce în ce mai mare pe care le are tehnologia în lumea în care trăim și, în special, colectarea și utilizarea datelor noastre cu caracter personal în activitățile zilnice. Ca un instrument viu, Convenția, pe cale de consecință și Curtea, nu numai că trebuie să recunoască influența tehnologiilor moderne, dar trebuie și să elaboreze mai multe garanții juridice adecvate care să asigure respectarea vieții private a persoanelor.

3. Utilizarea pe scară largă a datelor cu caracter personal în epoca modernă este deja un domeniu în care, în urmă cu opt ani, Curtea a exprimat necesitatea unei „mai mari vigilențe” în cauza similară *Köpke împotriva Germaniei* [(dec.), nr. 420/07, 5 octombrie 2010]. De atunci, tehnologiile de supraveghere și datele colectate cu ajutorul acestor mijloace s-au dezvoltat în mod semnificativ. Aceste noi tehnologii permit ca datele stocate să fie vizualizate de oricine, oriunde, oricând, cu un control limitat și lăsând puțin urme, punând astfel sub semnul întrebării concluzia majorității în speță, că „numai directorul supermarketului, reprezentantul legal al societății și reprezentantul sindicatului au urmărit înregistrările obținute prin supravegherea video contestată” (pct. 126).

4. Cu alte cuvinte, noile tehnologii au transformat radical ușurința cu care supravegherea video poate fi atât efectuată, cât și transmisă, multiplicând astfel în mod semnificativ potențiala încălcare a dreptului la viață privată în temeiul art. 8 din Convenție. Acesta este și motivul precis pentru care este nevoie, la nivel național, de un cadru juridic clar și previzibil în ceea ce privește cauzele legate de supravegherea electronică. Acest lucru devine esențial în cauze precum prezenta, în care un angajator utilizează supravegherea video secretă la locul de muncă. Astfel, dezacordul nostru de principiu cu majoritatea rezultă din cauționarea de către acestea a unui răspuns juridic la o problemă specifică care s-a născut după faptele din speță și cu privire la o anumită cauză. Deși în unele cazuri ar putea fi adecvată o astfel de abordare, care lasă instanțelor naționale o marjă de apreciere discreționară pentru a elabora un răspuns juridic pentru un conflict care a dat naștere unui litigiu specific privind drepturi concurente în temeiul Convenției, considerăm că nu este potrivită pentru cauze privind supravegherea electronică. Acest fapt se datorează tocmai ușurinței cu care

tehnologia permite efectuarea supravegherii electronice și difuzarea imaginilor prin mijloace electronice, precum și consecințelor negative potențial semnificative și întinse pe care le-ar putea avea asupra drepturilor persoanelor la viața privată. Prin urmare, devine extrem de important un cadru juridic clar și previzibil, cu garanții adecvate și efective. În cauza de față, cadrul juridic în vigoare prevedea o singură garanție specifică, și anume necesitatea ca angajații să fie avertizați în prealabil de instalarea și folosirea supravegherii, și nu permitea nicio excepție de la această garanție. Acest aspect, în opinia noastră, este decisiv pentru o analiză juridică efectivă și pronunțarea în prezenta cauză.

5. În plus, cadrul juridic este deosebit de important în contextul raporturilor de muncă, unde angajatorul dispune de puteri semnificative față de angajați și orice utilizare abuzivă a acestora ar trebui evitată. Informarea privind punerea în aplicare a măsurilor de supraveghere este esențială pentru ca persoanele în cauză să poată exercita toate drepturile care le sunt garantate, cum ar fi dreptul de acces, de rectificare sau de ștergere a datelor cu caracter personal colectate.

6. Faptul că instanțele naționale nu au reușit să asigure un just echilibru între drepturile concurente ale părților este cu atât mai evident atunci când este analizată legislația internă. În cauza *S. și Marper împotriva Regatului Unit* [(MC), nr. 30562/04 și 30566/04, CEDO 2008], Curtea a concluzionat că „normele clare și detaliate care reglementează întinderea și aplicarea de măsuri” au fost necesare pentru a oferi garanții suficiente împotriva riscurilor de abuz și de arbitrar. Astfel, în opinia Curții, „protecția datelor cu caracter personal prezintă o importanță fundamentală pentru exercitarea dreptului la respectarea vieții private și de familie, astfel cum este garantat de art. 8”. Deși legislația care reglementează datele cu caracter personal a creat o normă socială care recunoaște oricărei persoane posibilitatea de controla difuzarea de imagini, dreptul respectiv nu a fost acordat reclamantelor în cauză. Acest lucru a fost în contradicție directă cu dreptul național spaniol, în speță art. 5 din Legea privind protecția datelor cu caracter personal. Dacă ar fi fost aplicat cadrul de reglementare actual, persoanele a căror imagine urma să fie colectată și utilizată ar fi trebuit informate în prealabil. Din păcate, această posibilitate nu a fost acordată tuturor angajaților, ei nefiind informați în prealabil de supravegherea video secretă.

7. Majoritatea este de acord că legislația spaniolă prevede că „este necesar să fie informate persoanele în cauză, în mod clar și anterior punerii în aplicare, cu privire la existența și modalitățile unei astfel de colectări”, limitând astfel încălcarea vieții private și oferind angajaților posibilitatea să își regleze comportamentul. Această cerință în mod clar nu a fost îndeplinită în prezenta cauză. Cu toate acestea, majoritatea a continuat prin a concluziona că era „doar unul dintre criteriile care trebuie luate în considerare pentru a aprecia proporționalitatea unei măsuri” (pct. 131). Este

adevărat că structura clară după care Curtea apreciază orice ingerință (cerința de legalitate care precedă examinarea proporționalității) nu se aplică în speță, deoarece este vorba despre obligații pozitive, și nu de o ingerință; cu toate acestea, considerăm că este problematic faptul că instanțele naționale nu au reușit să examineze dacă reclamantele au fost informate cu privire la instalarea sistemului de supraveghere video secretă. Instanța pentru litigii de muncă, atunci când a analizat proporționalitatea măsurii, nu a oferit un răspuns expres la argumentul reclamantelor, potrivit căruia acestea nu au fost informate în mod specific cu privire la monitorizare și înainte de punerea sa în aplicare, în conformitate cu legislația națională. În schimb, s-a mulțumit să facă trimitere la Decizia nr. 186/2000 a Tribunal Constitucional, care a considerat că problema informării angajaților și a comitetului de personal de către angajator a fost un aspect de legalitate ordinară și fără relevanță în cadrul dreptului constituțional la respectarea vieții private. Prin urmare, instanțele naționale nu au aplicat cadrul legal care asigură protecția datelor și nici nu au luat în considerare cauza reclamantelor în mod detaliat și individualizat.

8. Găsim, de asemenea, nesatisfăcătoare evaluarea făcută de instanțele naționale pentru a stabili dacă a fost necesară supravegherea video secretă. Tribunal Constitucional a confirmat că era o măsură necesară în raport cu obiectivul legitim urmărit, de a descoperi cine a comis furturile în supermarketuri. Cu toate acestea, a omis să examineze dacă angajatorul ar fi putut să utilizeze o măsură mai puțin restrictivă pentru atingerea aceluiași obiectiv. Această omisiune are o semnificație specială având în vedere constatarea majorității, potrivit căreia întrebarea dacă ar fi fost posibilă „aplicarea unui sistem de monitorizare bazat pe mijloace și măsuri mai puțin intruzive” este un factor important care trebuie să fie evaluat pentru de a se asigura proporționalitatea măsurilor de supraveghere video secretă la locul de muncă (punctul 116).

9. Instanțele naționale ar fi trebuit să ia în considerare măsuri alternative care ar fi putut fi utilizate de către angajator pentru a-și urmări obiectivul legitim – măsuri care, în același timp, ar fi avut un impact mai puțin invaziv asupra dreptului angajaților la respectarea vieții lor private. Angajatorul avea două obiective legitime: în primul rând, dorea să se oprească furturile, scop în care un avertisment cu privire la instalarea sistemului de supraveghere video ar fi fost suficient. În al doilea rând, acesta dorea să afle cine este răspunzător pentru pierderile pe care le-a suferit în ultimele luni; în acest caz, avertizarea prealabilă cu privire la supravegherea video vizibilă și secretă nu s-ar fi dovedit utilă. Cu toate acestea, având în vedere faptul că furturile comise constituiau infracțiuni, angajatorul ar fi putut, și ar fi trebuit, să meargă la poliție înainte de a lua astfel de măsuri din proprie inițiativă. Necesitatea de a elucida o infracțiune nu justifică investigații private, inclusiv sub formă de supraveghere video secretă, care echivalează cu o măsură excesiv de intruzivă și un abuz de putere. Prin necondamnarea

unor astfel de comportamente comise de persoane particulare, Curtea le încurajează practic să-și facă singure dreptate. Or, este în sarcina autorităților competente să ia măsurile adecvate, deoarece sunt mai bine echipate, atât în ceea ce privește atribuțiile lor de a pune în aplicare anumite măsuri, cât și responsabilitățile și obligațiile lor de a urma orientări cu privire la ceea ce este necesar într-o situație precum cea din cauza prezentă.

10. Majoritatea subliniază că „nu poate fi de acord că [...] cea mai mică suspiciune de furt sau de orice alt delict comis de angajați ar putea justifica recurgera la supraveghere video secretă de către angajator”, dar, cu toate acestea, consideră că „existența unor motive rezonabile că au fost comise abateri grave [...] poate părea o justificare serioasă” pentru o astfel de măsură (pct. 134). În opinia noastră, în lipsa unei cerințe de garanții procedurale clare, existența unor „motive rezonabile că au fost comise abateri grave” nu este suficientă, deoarece aceasta poate duce la investigații private și ar putea fi utilizată ca justificare într-un număr inacceptabil de mare de cauze. Deși, în principiu, cerința de „motive rezonabile” este o garanție importantă, nu este suficientă pentru a proteja dreptul la viață privată atunci când se confruntă cu supravegherea electronică secretă. În circumstanțe precum cele din speță, în care un angajator utilizează supravegherea video secretă fără o avertizare prealabilă a angajaților săi, este nevoie de garanții procedurale suplimentare, similare celor impuse în temeiul Convenției la utilizarea supravegherii secrete în procedura penală. Cerințele procedurale care permit o verificare de încredere, de către un terț, a existenței unor „motive rezonabile că au fost comise abateri grave”, precum și a garanțiilor contra justificării unei supravegheri „după comiterea faptelor”, ar trebui să decurgă din art. 8 din Convenție. Numai după aplicarea acestor garanții procedurale am putea accepta hotărârea majorității.

11. În plus, spre deosebire de Camera, Marea Camera nu a reușit să diferențieze prezenta cauză de *Köpke* (citată anterior). În această din urmă decizie, numai doi angajați au fost suspectați de comiterea unor furturi în societate, în timp ce, în speță, supravegherea video secretă instalată în spatele caselor de marcat ale supermarketului i-a vizat pe toți angajații. Această supraveghere nelimitată este mult mai semnificativă, iar instanțele naționale, precum și Curtea, ar fi trebuit, așadar, să-i acorde o importanță suplimentară; cu atât mai mult cu cât supravegherea a fost efectuată pe toată durata programului de lucru, iar camerele au fost poziționate astfel încât reclamantele, lucrând la casele de marcat, nu ar fi putut să evite să fie filmate. O astfel de colectare pe scară largă a datelor cu caracter personal ale tuturor reclamantelor ar fi trebuit recunoscută în mod adecvat la determinarea proporționalității măsurii utilizate de angajator.

12. Deoarece cauza de față se referă la angajatori privați, în opinia noastră, Curtea ar fi trebuit să confirme, să extindă și să transpună principiile din cauza *Bărbulescu*, astfel cum sunt precizate la pct. 121, în

ceea ce privește cazuri de supraveghere video secretă, precum cel din speță. Cu toate că această cauză nu se referea în mod specific la supravegherea video secretă, a stabilit un principiu important în ceea ce privește întinderea controlului exercitat de către un angajator asupra angajaților, precum și o multitudine de factori pe care instanțele naționale trebuie să îi aibă în vedere pentru a asigura un just echilibru între interesele concurente ale părților.

13. Un alt factor neexaminat suficient în evaluarea majorității a fost „consecințele monitorizării pentru angajatul vizat”. În cauza *Vukota-Bojić împotriva Elveției* (nr. 61838/10, 18 octombrie 2016), în care Curtea a constatat o încălcare a art. 8 din Convenție, reclamanta a fost identificată prin intermediul supravegherii video secrete, care a dus în cele din urmă la o recalculare a prestațiilor de asigurări sociale. În speță, majoritatea a constatat că, deși reclamanțele au fost concediate ca urmare a utilizării supravegherii video secretă, „înregistrările nu au fost utilizate de către angajator pentru alte scopuri decât să urmărească persoanele răspunzătoare pentru pierderile de bunuri înregistrate și să ia măsuri disciplinare împotriva acestora” (pct. 127). În opinia noastră, deși măsura respectivă nu a fost utilizată în alte scopuri, colectarea și utilizarea acestor date cu caracter personal nu ar fi trebuit să fie subestimată, în special având în vedere gama variată de posibilități pe care o oferă potențialul tehnologiilor moderne.

14. Criterii similare, care prezintă importanță pentru evaluarea proporționalității în domeniul supravegherii video secrete, au fost elaborate în alte jurisdicții. De exemplu, în cauza *R. v. Oakes* [(1986) 1 S.C.R. 103], Curtea Supremă a Canadei a luat în considerare următorii factori: necesitatea măsurii pentru a răspunde unei nevoi specifice; eficiența în satisfacerea acestei nevoi; proporționalitatea pierderii în raport cu beneficiile obținute. Aceasta este o abordare adecvată care trebuie urmată pentru a stabili dacă a existat un just echilibru între drepturi concurente întemeiate pe Convenție. Aceeași instanță a mai reținut, în *Ross v. Rosedale Transport Ltd* [(2003) C.L.A.D. nr. 237], că „supravegherea reprezintă o măsură extraordinară care nu poate fi utilizată decât dacă este justificată prealabil de un motiv rezonabil și probabil”.

15. Rezumând, considerăm că atât instanțele naționale, cât și Curtea nu au reușit să asigure un just echilibru între drepturile angajatorului și cele ale angajaților. Concluzionând în sensul neîncălării art. 8 din Convenție, Curtea a decis să permită utilizarea nelimitată a supravegherii video secrete la locul de muncă fără a oferi garanții juridice suficiente pentru persoanele ale căror date cu caracter personal vor fi colectate și utilizate în scopuri necunoscute acestora. Având în vedere influența crescândă a acestei tehnologii asupra societății noastre, nu ne putem permite să lăsăm persoanele să-și facă singure dreptate și să îngăduim ca dreptul la viață privată în temeiul art. 8 din Convenție să nu fie suficient protejat atunci când se confruntă cu astfel de noi provocări.