

## **Ukryty wideomonitoring kasjerów w supermarkecie**

**López Ribalda przeciwko Hiszpanii (wyrok – 9 stycznia 2018 r., Izba (Sekcja III), skarga nr 1874/13)**

*Skarżącymi były Isabel López Ribalda, María Ángeles Gancedo Giménez, María Del Carmen Ramos Busquets, Pilar Saborido Apresa i Carmen Isabel Pozo Barroso. W czerwcu 2009 r. pracowały jako kasjerki w sieci supermarketów M.S.A. Monitoring był prowadzony przez pracodawcę w celu ujawnienia możliwych kradzieży, po tym jak kierownik sklepu zauważył nieprawidłowości między stanami dostaw i rzeczywistą dzienną sprzedażą. Pracodawca zainstalował więc kamery: widoczne i ukryte. Spółka poinformowała pracowników o kamerach widocznych ale nie o ukrytych, nie wiedzieli więc, że byli filmowani. Wszyscy pracownicy podejrzani o kradzieże byli wzywani na indywidualne rozmowy, podczas których pokazywano im nagrania wideo, które zarejestrowały m.in. skarżące pomagające klientom i innym pracownikom w kradzieży produktów oraz kradnące dla siebie.*

*Kasjerki przyznały się do kradzieży i zostały dyscyplinarnie zwolnione. Trzy z nich podpisały ugodę, w drodze której m.in. zobowiązały się, że nie będą odwoływać się do sądów pracy, a pracodawca zgodził się nie domagać się wszczęcia wobec nich spraw karnych. Dwie pozostałe skarżące nie podpisały jej. Wszystkie wniosły sprawy do sądu, ale ich zwolnienia zostały utrzymane w mocy przez sądy w obu instancjach, które uznały, że dowody z nagrań wideo zostały uzyskane zgodnie z prawem.*

W skardze do Trybunału, z powołaniem się na art. 8 i art. 6 § 1 Konwencji, skarżące zarzuciły, że monitoring przy pomocy kamer wideo i użycie uzyskanych w ten sposób danych spowodowało, że ich zwolnienie było nierzetelne. Trzy skarżące twierdziły również, że podpisały ugodę pod przymusem ze względu na istnienie materiału wideo, który nie powinien być dopuszczony jako dowód. Pierwsza ze skarżących zarzuciła także, że wyroki nie zostały właściwie uzasadnione.

Trybunał przypomniał, że koncepcja życia prywatnego rozciąga się na aspekty odnoszące się do tożsamości osobistej takie, jak nazwisko osoby lub wizerunek. Może obejmować działalność o naturze zawodowej lub biznesowej i działania podejmowane poza domem lub pomieszczeniami prywatnymi.

W kontekście monitoringu działań jednostki przy użyciu sprzętu fotograficznego, Trybunał stwierdził, że względy życia prywatnego mogą wchodzić w grę w związku z samym zapisem danych oraz systematyczną lub stałą naturą ich rejestracji. Wizerunek osoby stanowi jeden z głównych atrybutów jej osobowości, ujawnia bowiem jej wyjątkowe cechy i odróżnia ją od innych osób. Prawo do ochrony wizerunku stanowi więc jeden z istotnych elementów osobistego rozwoju i zakłada prawo do kontroli dysponowania nim.

Trybunał uznał za istotne w związku z tym ustalenie, czy dana osoba była przedmiotem monitoringu i czy dane osobowe były przetwarzane lub używane w sposób stanowiący ingerencję w poszanowanie życia prywatnego. Rozsądne oczekiwanie osoby zachowania jej prywatności jest czynnikiem istotnym, ale nie musi być rozstrzygające.

Pracodawca postanowił zainstalować kamery monitoringu – widoczne i ukryte. Pracownicy wiedzieli wyłącznie o kamerach widocznych – nie zostali poinformowani o monitoringu wideo pokrywającym stanowiska kasowe.

Ukryty monitoring wideo pracownika w jego miejscu pracy jako taki należy uważać za poważne wtargnięcie w jego życie prywatne. Obejmuje tworzenie niemożliwej do uniknięcia rejestrowanej i odtwarzalnej dokumentacji zachowania osoby wymaganego na podstawie umowy o pracę. Trybunał uznał więc, że miał on wpływ na życie prywatne skarżących w rozumieniu art. 8 ust. 1.

Według rządu, monitoring wideo był prowadzony na polecenie pracodawcy skarżących – spółki prywatnej, której działania nie mogły rodzić odpowiedzialności państwa na podstawie Konwencji. Trybunał potwierdził jednak, że chociaż celem art.8 jest w istocie ochrona jednostki przed arbitralną ingerencją władz publicznych, nie tylko nie wymaga od państwa wyłącznie powstrzymania się od takiej ingerencji: w uzupełnieniu tego głównie negatywnego zobowiązania mogą istnieć obowiązki pozytywne nieodłączne od skutecznego poszanowania życia prywatnego. Mogą one obejmować przyjęcie środków mających zapewnić poszanowanie życia prywatnego nawet w sferze relacji między jednostkami.

W rezultacie, Trybunał musiał zbadać, czy w kontekście obowiązków pozytywnych państwa na podstawie art. 8 została zachowana właściwa równowaga między prawem skarżących do poszanowania życia prywatnego oraz interesem pracodawcy w ochronie swoich praw organizacyjnych i możliwości zarządzania w sferze jego praw majątkowych, jak również interesem publicznym we właściwym wymiarze sprawiedliwości.

Tajny monitoring wideo został podjęty po pojawieniu się u kierownika sklepu możliwego do uzasadnienia podejrzenia kradzieży przez skarżące oraz innych pracowników i klientów. Ponadto, w tym przypadku wchodziło w grę przechowywanie i przetwarzanie danych wizualnych, a więc blisko związanych ze sferą prywatną jednostki. Materiał ten był przetwarzany i badany przez szereg osób pracujących dla pracodawcy (m.in. przedstawiciela związkowego, radcę prawnego), przed tym, jak same skarżące zostały poinformowane o istnieniu nagrań wideo.

Obowiązujące w owym czasie przepisy zawierały konkretne regulacje dotyczące ochrony danych osobowych. Na podstawie art. 5 ustawy o ochronie danych osobowych skarżący byli uprawnieni do otrzymania informacji “wcześniejszej i wyraźnej, precyzyjnej i jednoznacznej” o “istnieniu materiałów zawierających dane osobowe lub o tym, że będą one przetwarzane, o celu i odbiorcach informacji; o obowiązkowej lub fakultatywnej naturze ich ewentualnych odpowiedzi na postawione pytania; konsekwencjach przekazania lub odmowy przekazania danych; o prawie do dostępu, korekty, usuwania i składania sprzeciwu; tożsamości i adresie kontrolera lub, w zależności od sytuacji, jego przedstawiciela”. Art. 3 okólnika nr 1/2006 wydanego przez hiszpańską Agencję Ochrony Danych stwierdzał, że obowiązek ten rozciągał się również na każdą osobę korzystającą z systemów monitoringu wideo, która musi wyraźnie wskazać obszary objęte monitoringiem oraz udostępnić dokument zawierający informacje, o których mowa w art. 5 ustawy o ochronie danych osobowych. Trybunał zauważył, że – jak przyznały sądy krajowe – pracodawca nie spełnił obowiązku poinformowania ich o zainstalowaniu środków pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych, jak tego wymagało ustawodawstwo krajowe. Sam rząd wyraźnie potwierdził, że

pracownicy nie zostali powiadomieni o ukrytym monitoringu ani o ich prawach wynikających z ustawy o ochronie danych osobowych.

Sądy krajowe uznały jednak, że środek był usprawiedliwiony (w związku z uzasadnionym podejrzeniem kradzieży), odpowiedni ze względu na realizowany uprawniony cel, konieczny i proporcjonalny, ponieważ nie było innych podobnie skutecznych chroniących prawa pracodawcy środków mniej ingerujących w prawo do poszanowania życia prywatnego. Potwierdził to Sąd Pracy a następnie Sąd Wyższy Katalonii, który wyraźnie stwierdził, że tajny monitoring wideo (oraz jego użycie jako ważnego dowodu) był zgodny z prawem oraz proporcjonalny do realizowanego uprawnionego celu i konieczny.

W tej sprawie sytuacja różniła się od analizowanej w sprawie *Köpke v. Niemcy* (decyzja o odrzuceniu skargi z 5 października 2010 r.). W tamtym przypadku pracodawca prowadził tajny monitoring wideo ze względu na podejrzenie kradzieży przez dwóch pracowników, ustawa nie określała jednak jeszcze wtedy warunków, w jakich można było sięgnąć do dowodu z monitoringu pracownika w postępowaniu. W tym przypadku jednak ustawodawstwo wyraźnie stwierdzało, że każdy rejestrator danych musiał informować osoby, których one dotyczyły, o zbieraniu i przetwarzaniu ich danych osobowych. W sytuacji, gdy prawo każdej takiej osoby do informacji o istnieniu, celu i sposobie tajnego monitoringu wideo były jasno uregulowane i prawnie chronione, skarżące mogły rozsądnie oczekiwać zachowania ich prywatności.

Ponadto, w tej sprawie i w odróżnieniu od sprawy *Köpke*, tajny monitoring wideo nie wynikał z wcześniejszego konkretnego uzasadnionego podejrzenia wobec skarżących i w rezultacie nie miał wyłącznie na celu ich, ale cały personel pracujący przy kasach, ustawicznie przez całe tygodnie. W sprawie *Köpke* monitoring był ograniczony w czasie – trwał dwa tygodnie – i tylko dwaj pracownicy byli jego celem. W tej sprawie podjęcie monitoringu wynikało z podejrzenia wobec całego personelu ze względu na ujawnione nieprawidłowości.

Trybunał nie mógł więc podzielić oceny sądów co do proporcjonalności środków przyjętych przez pracodawcę w uprawnionym celu ochrony jego interesu związanego z ochroną praw majątkowych. Przedłużający się monitoring prowadzony przez pracodawcę nie spełniał wymagań art. 5 ustawy o ochronie danych osobowych, a w szczególności obowiązku wcześniejszego, wyraźnego i dokładnego i jednoznacznego powiadomienia osób nim objętych o istnieniu i szczególnych cechach systemu gromadzenia danych osobowych. Prawa pracodawcy można było zabezpieczyć - przynajmniej w pewnym stopniu – w inny sposób, zwłaszcza przez nawet ogólne poinformowanie skarżących o zainstalowaniu wideomonitoringu oraz przekazanie informacji przewidzianych w ustawie o ochronie danych osobowych.

Z tych względów i niezależnie od zakresu przysługującej państwu swobody oceny, Trybunał uznał, że sądy nie zachowały właściwej równowagi między prawem skarżących do poszanowania ich życia prywatnego oraz interesem pracodawcy w ochronie jego praw majątkowych (sześć do jednego).

W związku z zarzutami na tle art. 6 ust.1 Konwencji Trybunał przypomniał, że chociaż gwarantuje on prawo do rzetelnego procesu sądowego, nie określa zasad dopuszczalności

dowodów ani sposobu ich oceny, należy to bowiem w pierwszej kolejności do regulacji prawa krajowego i sądów krajowych.

Trybunał nie może określać – co do zasady – czy konkretne typy dowodów, np. uzyskane niezgodnie z prawem krajowym, mogą być dopuszczalne. Nie wchodzi więc w grę pytanie, czy dowód uzyskany nielegalnie lub z naruszeniem Konwencji powinien zostać dopuszczony, ale czy postępowanie jako całość, w tym sposób uzyskania dowodu, było rzetelne. Obejmuje to badanie naruszenia prawa wchodzącego w grę oraz - gdy chodzi o naruszenie innego prawa Konwencji - naturę stwierdzonego naruszenia.

W związku z naturą stwierdzonego naruszenia Konwencji Trybunał potwierdził, że kwestia, czy użycie dowodu z informacji uzyskanych z naruszeniem art. 8 oznaczało, że cały proces stał się nierzetelny sprzecznie z art. 6, musi być badana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, w tym poszanowania prawa do obrony skarżącego oraz jakości i znaczenia danego dowodu. Należy ustalić, czy skarżący mógł kwestionować jego autentyczność i sprzeciwiać się jego użyciu oraz czy dowód był wystarczająco mocny – co obejmuje ocenę, czy okoliczności jego uzyskania mogły rodzić wątpliwości co do jego wiarygodności lub precyzji – oraz, czy miał wsparcie w innych materiałach. Duże znaczenie ma również to, czy był on rozstrzygający dla wyniku postępowania.

W tej sprawie Trybunał postanowił przeanalizować zarzut naruszenia art. 6 ust.1 w stosunku do wszystkich skarżących w związku z użyciem jako dowodu materiałów z tajnego monitoringu wideo a następnie rozważyć zarzuty niektórych skarżących dotyczące ważności podpisanych przez nich ugód.

W pierwszej kolejności należało ustalić, czy fakt, że sądy oparty się na dowodach uzyskanych z naruszeniem art. 8 Konwencji, spowodował również naruszenie prawa skarżących do rzetelnego procesu sądowego zagwarantowanego w art. 6 ust. 1 Konwencji. W tym przypadku Trybunał musiał ocenić, czy użycie w postępowaniu nagrań z tajnego monitoringu uzyskanych z naruszeniem Konwencji mógł spowodować, że stało się ono nierzetelne.

Skarżące miały wiele możliwości kwestionowania autentyczności oraz użycia uzyskanego materiału w kontrydiktoryjnej procedurze w trakcie procesu oraz w podstawach apelacji. Sądy na wszystkich szczeblach rozpatrzyły ich zarzuty w tym zakresie. Trybunał zauważył poza tym, że zarzucone nagrania nie były jedynymi dowodami, na jakich sądy oparty się przy wydawaniu wyroków uznających zwolnienia za uzasadnione. Nic nie wskazywało więc, że prawo do obrony skarżących nie było właściwie przestrzegane w związku z przedstawionymi dowodami albo że ocena przez sądy była arbitralna. Trybunał uznał więc, że użycie w postępowaniu uzyskanego w sposób tajnego materiału nie było sprzeczne z wymaganiami rzetelności zagwarantowanej w art. 6 ust. 1 Konwencji (jednogłośnie).

W części dotyczącej ugód Trybunał zauważył, że sądy w tej sprawie starannie rozpatrzyły kwestię ich dopuszczalności i wiarygodności. Skarżące miały wiele możliwości kwestionowania ich ważności a sądy rozważyły ich wszystkie istotne przedłożenia i wskazały szereg argumentów dotyczących ważności ich ugody.

Trybunał zauważył poza tym, że sądy nie znalazły żadnego dowodu przymusu, który rzekomo doprowadził skarżące do podpisania ugód. W szczególności, sądy stwierdziły, że zachowania pracodawcy nie można było uznać za groźbę mogącą unieważnić zgodę skarżących, ale uprawnione korzystanie z prawa do decyzji, czy wystąpić o wszczęcie postępowania karnego wobec skarżących, które wcześniej dobrowolnie przyznały, że uczestniczyły w kradzieżach. Brak wszelkich znamion przymusu potwierdził na rozprawie delegat związkowy i przedstawiciel prawny spółki – obecni podczas tych spotkań.

W tej sprawie Trybunał nie znalazł powodów do kwestionowania oceny dowodów przez sądy krajowe w tym zakresie. Nie mógł sam ocenić faktów, które doprowadziły sądy do przyjęcia takiej a nie innej decyzji; w innym przypadku, działałby jako sąd czwartej instancji i zlekceważyłby obowiązujące go ograniczenia. Z tych względów, Trybunał orzekł, że nie doszło do naruszenia art. 6 ust. 1 Konwencji również w tym zakresie. (jednogłośnie).

Hiszpania musi zapłacić 500 euro pierwszej skarżącej i ponad 568 euro pozostałym jako zadośćuczynienie za krzywdę moralną oraz zwrócić im koszty i koszty.

**Uwagi:**

Kolejny istotny wyrok dotyczący coraz szerszego problemu rozmaitych form monitoringu ,w tym ukrytego, pracowników w miejscu pracy oraz wykorzystywania tego rodzaju materiału w postępowaniu sądowym.