

Prikrit videonadzor delodajalca ni kršil pravice zaposlenih do zasebnosti

Avtor: **Mojca Mlinarič**, pravosodna svetnica na Vrhovnem sodišču RS

Datum objave: 1.12.2019

Citat: Mlinarič Mojca, Prikrit videonadzor delodajalca ni kršil pravice zaposlenih do zasebnosti, Revija Odvetnik, št. 93, 2019, str. 34.

Sodba velikega senata ESČP v zadevi *López Ribalda proti Španiji*, št. 1874/13 in 8567/13, 17. oktober 2019

font-barvni

Veliki senat Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP) je 17. oktobra 2019 odločil v zadevi petih španskih pritožnikov, ki so trdili, da je delodajalec z namestitvijo skritih kamer pretirano posegel v njihovo zasebnost. O zadevi je najprej odločal senat ESČP in s sodbo z dne 9. januarja 2018 ugotovil, da je bilo v zasebnost pritožnikov nesorazmerno poseženo. Veliki senat pa je v nedavni sodbi presodil drugače.

Pritožniki so bili leta 2009 zaposleni kot prodajalci in blagajniki v supermarketu. Ker so se začele pojavljati precejšnje izgube in neskladja med številom prodanih artiklov in količino zalog (v petih mesecih je nastalo več kot 80.000 evrov izgube), se je delodajalec odločil za vzpostavitev videonadzora. Namestil je tako vidne kot skrite kamere. Prodajalci so bili obveščeni o namestitvi vidnih kamer, s hkratnim obstojem skritih kamer pa niso bili seznanjeni. S pomočjo pridobljenih posnetkov videonadzora je bilo ugotovljeno, da so bili prodajalci vpleteni v tatvine, ki so jih izvrševali sami ali jih pomagali izvršiti strankam in sodelavcem. Štirinajst zaposlenih, vključno s petimi pritožniki, je bilo odpuščenih iz disciplinskih razlogov.

Vsi pritožniki so nato sodno uveljavljali nezakonitost odpovedi. Trdili so, da videoposnetki ne morejo pomeniti temelja za odpustitev in tudi ne dokaza v sodnih postopkih, ker so bili pridobljeni s posegom v njihovo zasebnost. Delovno sodišče je razsodilo, da so bile odpovedi zakonite. Ob tehtanju med pravico pritožnikov do zasebnosti in pravico delodajalca do varovanja svoje lastnine ni kot odločilno štel, da bi morali biti pritožniki vnaprej obveščeni o videonadzoru, temveč je sodišče ukrep presojal z vidika ustavnih načel, zlasti načela sorazmernosti. Ocenilo je, da je imel delodajalec zaradi suma tatvin upravičen razlog za vzpostavitev videonadzora, ukrep je bil primeren za zasledovani cilj in nujno potreben. Posnetki so bili tako veljavni dokazi.

Pritožniki so zaradi prikritega videonadzora in kasnejše uporabe posnetkov v sodnih postopkih pred ESČP uveljavljali kršitev pravice do spoštovanja zasebnega življenja iz 8. člena [Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin \(EKČP\)](#) ter kršitev pravice do poštenega sojenja iz prvega odstavka 6. člena [EKČP](#).

Sodba senata ESČP z dne 9. januarja 2018

Senat je kot odločilno štel, da je španska zakonodaja jasno predpisovala, da morajo biti posamezniki obveščeni o zbiranju in obdelavi njihovih osebnih podatkov. Ker o

videonadzoru pritožniki niso bili obveščeni, je bil ta v nasprotju z jasnimi določbami nacionalne zakonodaje. Nadalje videonadzor ni bil vzpostavljen zaradi suma, da bi prav pritožniki izvrševali tatvine, temveč je bil usmerjen zoper celotno osebje, preko daljšega časovnega obdobja in med celotnim delovnim časom. Pravice delodajalca bi lahko bile vsaj do neke mere zaščitene z drugimi sredstvi; pritožniki bi lahko prejeli vsaj splošne informacije o videonadzoru. Senat je s šestimi glasovi proti enemu presodil, da je šlo za nesorazmeren ukrep in da domačim sodiščem ni uspelo vzpostaviti pravičnega ravnotežja med pravico pritožnikov do spoštovanja zasebnega življenja ter interesom delodajalca po zaščiti svoje lastnine. Zaradi posega v pravico do zasebnosti iz 8. člena EKČP je vsakemu izmed pritožnikov prisodil 4.000 evrov odškodnine za nastalo nepremoženjsko škodo. Soglasno pa je ugotovil, da pravica do poštenega sojenja ni bila kršena.

Zbor petih sodnikov velikega senata je v maju 2018 ugodil zahtevi španske vlade za ponovno obravnavo zadeve pred velikim senatom.

Sodba velikega senata ESČP z dne 17. oktobra 2019

O uporabi 8. člena EKČP

ESČP je naprej preverilo, ali je v tej zadevi mogoče uporabiti 8. člen EKČP (pravica do spoštovanja zasebnega življenja). Pojasnilo je, da je bilo delovno okolje pritožnikov (trgovina) dostopno javnosti in da posnete aktivnosti (sprejemanje plačil) niso bile intimne ali zasebne narave. Pričakovanja pritožnikov glede varovanja zasebnosti so tako morala biti omejena. Po drugi strani pa tudi vzpostavitev sistematičnega in stalnega snemanja na javnih mestih ter naknadna obdelava posnetkov lahko sprožata vprašanja, ki se tičejo zasebnega življenja posameznikov. Po tedaj veljavni zakonodaji bi morale biti tudi v primeru izvajanja videonadzora na javnih mestih osebe, na katere se ukrep nanaša, o njem predhodno obveščene. Ker so bili pritožniki obveščeni o namestitvi vidnih kamer, so lahko razumno pričakovali, da v drugih območjih trgovine ne bodo podvrženi videonadzoru, ne da bi bili o tem predhodno obveščeni. Posnetke je pred pritožniki videlo več oseb, ki so delale za delodajalca; na njih so temeljile odpovedi delovnih razmerij. Osmi člen EKČP o spoštovanju pravice do zasebnega življenja je tako v tej zadevi mogoče uporabiti.

O utemeljenosti

ESČP je v zadevi *Bărbulescu proti Romuniji*,⁽²⁾ ki se je nanašala na nadzorovanje elektronskih sporočil zaposlenega, vzpostavilo načela, ki jih je mogoče smiselno uporabiti tudi v primeru videonadzora na delovnem mestu. Da bi se zagotovila sorazmernost ukrepa, morajo domača sodišča ob tehtanju interesov vseh vpletenih proučiti naslednje kriterije:

(1) ali so bili zaposleni vnaprej obveščeni o možnosti

oziroma dejanskem izvajanju videonadzora,

(2) obseg nadzorovanja oziroma stopnjo posega v zasebnost zaposlenih,

(3) ali je imel delodajalec za uvedbo ukrepa legitimne razloge,

(4) možnost uporabe milejših ukrepov,

(5) posledice nadzorovanja za zaposlene (ali so bili rezultati uporabljeni za zatrtje cilja ukrepa) in

(6) zagotovitev ustreznih varoval (denimo obveščanje predstavnika zaposlenih ali neodvisnega organa, možnost vložitve pritožbe).

Ob uporabi navedenih kriterijev v konkretni zadevi je ESČP najprej ugotovilo, da so pritožniki delali v javno dostopnih prostorih in v stalnem stiku s strankami. Upravičeno pričakovanje zasebnosti se razlikuje glede na naravo prostora, v katerem se je videonadzor izvajal: pričakovana zasebnost je zelo visoka v intimnih prostorih, kot so stranišča in garderobe, kjer bi bila popolna prepoved videonadzora lahko upravičena; precej visoka je v zaprtih delovnih prostorih, kot so pisarne, znatno nižja pa v prostorih, ki so vidni ali dostopni sodelavcem oziroma javnosti.

Glede na časovno omejen obseg nadzora (10 dni) in dejstvo, da je posnetke pred pritožniki videlo omejeno število ljudi (poslovodja, pravni zastopnik delodajalca in predstavnik sindikata), po presoji sodišča ni šlo za zelo resen poseg v zasebnost pritožnikov. Posledice videonadzora so bile za pritožnike sicer resne, saj so izgubili službe, vendar je bistveno, da delodajalec posnetkov ni uporabil za noben drug namen kot izslediti odgovorne za tatvine in proti njim ukrepati. Poleg tega je obseg izgub nakazoval, da je tatvine izvrševalo večje število posameznikov, in obvestilo kateregakoli izmed zaposlenih o videonadzoru bi lahko onemogočilo njegov namen - najti odgovorne za tatvine in pridobiti dokaze. Tega se ni dalo doseči z milejšimi ukrepi.

O dolžnosti vnaprejšnjega obvestila o videonadzoru

Na navedbe pritožnikov, da bi morali biti o videonadzoru vnaprej obveščeni, je sodišče odgovorilo, da obstaja širok mednarodni konsenz, da je treba zadostiti zahtevi po transparentnosti in iz nje izhajajoči pravici do obveščenosti. To še posebej velja zato, ker je delodajalec praviloma močnejša stranka in je treba onemogočiti zlorabo moči. Kljub temu je pri presoji, ali je bil ukrep videonadzora sorazmeren, vprašanje obvestitve zadevnih oseb le eden od upoštevanih kriterijev. Odsotnost obvestila bo glede na pomembnost pravice do obveščenosti lahko upravičena le v primerih, ko gre za varstvo pomembnega javnega ali zasebnega interesa.

ESČP je poudarilo, da najmanjši sum poneverbe ali kateregakoli prestopka zaposlenih še ne upravičuje vzpostavitve prikritega videonadzora. Odločilno je, da je bil v konkretni zadevi podan utemeljen sum storitve resnih kršitev in so nastajale velike izgube. Poleg tega ni šlo le za kršitev posameznega delavca, temveč za sum usklajenega delovanja več zaposlenih, zaradi česar se je vzpostavilo vzdušje nezaupanja. Kot relevantno je sodišče še štelo, da so imeli pritožniki zaradi posega v svoje pravice možnost vložiti pritožbo pri Informacijskem pooblaščenca ali sprožiti sodni spor, vendar teh pravnih sredstev niso izkoristili.

ESČP je tako zaključilo, da upošteva stopnjo posega v zasebnost pritožnikov in na drugi strani legitimne razloge za uvedbo videonadzora nacionalna sodišča s presojo, da je bil poseg v zasebnost pritožnikov sorazmeren, niso prekoračila polja proste presoje in tako kršitev pozitivnih obveznosti, ki jih državam nalaga 8. člen EKČP v zvezi z zagotavljanjem učinkovitega varstva konvencijskih pravic, ni podana. Odločitev je bila sprejeta s štirinajstimi glasovi za in tremi proti.

Kršitev 6. člena EKČP

Glede poštenosti sodnega postopka kot celote pa je sodišče upoštevalo, da so pritožniki imeli možnost izpodbijati uporabo posnetkov kot dokazov in da so domača sodišča svoje odločitve obsežno obrazložila. Sodbe niso temeljile le na posnetkih, temveč tudi na drugih dokazih, poleg tega pritožniki niti niso izpodbijali njihove točnosti ali avtentičnosti. Sodišče je tako soglasno menilo, da uporaba videoposnetkov v dokazne namene ni ogrozila poštenosti sojenja.

Sklep

V Sloveniji so pravila glede izvajanja videonadzora znotraj delovnih prostorov urejena v [77. členu Zakona o varstvu osebnih podatkov \(ZVOP-1\)](#)⁽³⁾. Ta določa, da se lahko videonadzor izvaja le v izjemnih primerih, kadar je to nujno potrebno za varnost ljudi ali premoženja, varovanje tajnih podatkov ali poslovne skrivnosti, pri čemer tega namena ni mogoče doseči z milejšimi sredstvi. Videonadzor je prepovedano izvajati izven delovnega mesta, zlasti v garderobah, dvigalih in sanitarnih prostorih, zaposleni pa morajo biti pred začetkom izvajanja videonadzora o tem vnaprej pisno obveščeni.

Tudi slovenska - podobno kot španska - zakonodaja torej poudarja pomen predhodne obveščenosti zaposlenega o videonadzoru. Bistvena je seznanjenost zaposlenega z dejstvom, da se nahaja na območju, nadzorovanem s kamero, in ne, ali gre za vidne ali skrite kamere. Podobna ureditev je [predlagana tudi v 111. členu ZVOP-2](#), ki je še v postopku sprejema. Zakonodaja s področja varstva osebnih podatkov torej v Sloveniji prepoveduje prikrit videonadzor. Vendar bo v primeru njegove uporabe pri presoji, ali je bilo v zasebnost zaposlenih nesorazmerno poseženo, opustitev

obvestila glede na predstavljeno odločbo le eden od relevantnih kriterijev. Predstavljena zadeva tako sproža pomembna vprašanja glede varovanja zasebnosti na delovnem mestu, ki postaja zaradi napredka tehnologije in njene cenovne dostopnosti vse bolj ogrožena.

ESČP je tokrat stopilo še korak dlje od stališča, zavzetega v zadevi [Köpke proti Nemčiji](#)⁽⁴⁾, v kateri ni šlo za splošen nadzor nad vsemi zaposlenimi, temveč je bil prikrit videonadzor izvajan le nad dvema zaposlenima, osumljenima tatvine; poleg tega nemška zakonodaja v času izvajanja ukrepa ni - v nasprotju s špansko - jasno določala pogojev izvajanja videonadzora oziroma dolžnosti obvestitve zaposlenih. ESČP je tedaj presodilo, da je bil nadzor dopusten zaradi potrebe po preiskavi konkretnega in resnejšega kaznivega dejanja. Čeprav je ESČP ponovno razširilo polje dopustnega, sporočilo predstavljene zadeve vendarle ostaja, da je prikrit videonadzor dopusten le izjemoma in ob strogi presoji njegove sorazmernosti.

⁽¹⁾ Stališča avtorice niso nujno stališča organa, pri katerem je zaposlena.

⁽²⁾ Št. 6 [1496/08](#) z dne 5. septembra 2017 (veliki senat).

⁽³⁾ Ur. l. RS, št. 86/04 in nasl.

⁽⁴⁾ Št. [420/07](#) z dne 5. oktobra 2010.