



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

WIELKA IZBA

SPRAWY LÓPEZ RIBALDA I INNI przeciwko HISZPANII

(Skargi nr 1874/13 i 8567/13)

WYROK

STRASBOURG

17 października 2019 r.

Wyrok jest ostateczny, lecz może podlegać korekcie edycyjnej.

W sprawie López Ribalda i Inni przeciwko Hiszpanii,

Europejski Trybunał Praw Człowieka, zasiadając jako Wielka Izba składająca się z następujących sędziów:

Linos-Alexandre Sicilianos, *Przewodniczący,*

Guido Raimondi,

Angelika Nußberger,

Robert Spano,

Vincent A. De Gaetano,

Jon Fridrik Kjølbro,

Ksenija Turković,

Işıl Karakaş,

Ganna Judkivska,

André Potocki,

Aleš Pejchal,

Faris Vehabović,

Jonko Grozew,

Mārtiņš Mits,

Gabriele Kucsko-Stadlmayer,

Lətif Hüseynov,

María Elósegui, *Sędziowie,*

oraz Søren Prebensen, *Zastępca Kanclerza Wielkiej Izby,*

Obradując na posiedzeniu zamkniętym w dniu 20 czerwca 2019 r.,

Wydaje następujący wyrok, który został przyjęty w tym dniu:

POSTĘPOWANIE

1. Sprawa wywodzi się z dwóch skarg (nr 1874/13 i 8567/13) przeciwko Królestwu Hiszpanii wniesionych do Trybunału na podstawie art. 34 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności („Konwencja”) przez pięć obywaterek hiszpańskich, których dane podano w załączniku („skarżące”) w dniach, odpowiednio, 28 grudnia 2012 r. i 23 stycznia 2013 r.

2. Przed Trybunałem skarżące reprezentowane były przez pana J.A. Gonzáleza Espadę, adwokata praktykującego w Barcelonie. Hiszpański Rząd („Rząd”) reprezentowany był przez swojego pełnomocnika, pana R.A. Leóna Cavero, Prokuratora Generalnego.

3. Skarżące podniosły w szczególności zarzut, że pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu ich umów o pracę na podstawie nadzoru wizyjnego, co stanowiło naruszenie prawa do życia prywatnego zagwarantowanego art. 8 Konwencji oraz że sądy krajowe nie dopełniły spoczywającego na nich obowiązku ochrony tego prawa. W kontekście art. 6 Konwencji skarżące podniosły również zarzut dopuszczenia w trakcie postępowania dowodowego nagrań uzyskanych w wyniku nadzoru wizyjnego. Na podstawie tego samego przepisu skarżące trzecia, czwarta i

piąta podniosły ponadto zarzut dotyczący akceptacji przez sądy krajowe porozumień o ugodzie, które zawarły one z pracodawcą.

4. Skargę przypisano do Sekcji Trzeciej Trybunału (zgodnie z art. 52 ust. 1 Regulaminu Trybunału). Wyrokiem z dnia 9 stycznia 2018 r. Izba tej Sekcji w składzie: Helena Jäderblom, Przewodnicząca, Luis López Guerra, Dmitry Dedow, Pere Pastor Vilanova, Alena Poláčková, Georgios A. Serghides, Jolien Schukking, Sędziowie i Kanclerz Sekcji, Stephen Phillips, postanowiła połączyć skargi, uznała je za częściowo dopuszczalne i stwierdziła naruszenie art. 8 Konwencji oraz brak naruszenia art. 6. Do wyroku Izby załączono zdanie odrębne Sędziego Dedowa.

5. W dniu 27 marca 2018 r. Rząd wniósł o przekazanie sprawy do Wielkiej Izby zgodnie z art. 43 Konwencji. W dniu 28 maja 2018 r. zespół Wielkiej Izby przyjął ten wniosek.

6. Skład Wielkiej Izby określono zgodnie z art. 26 ust. 4 i ust. 5 Konwencji oraz art. 24 Regulaminu Trybunału.

7. Skarżące i Rząd złożyli uwagi na piśmie (art. 59 ust. 1 Regulaminu Trybunału). Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), której zezwolono na przedstawienie uwag na piśmie w ramach postępowania przed Izbą (art. 36 ust. 2 Konwencji i art. 44 ust. 3 Regulaminu), przedstawiła takie uwagi przed Izbą, jednakże nie przedstawiła żadnych dodatkowych uwag przed Wielką Izbą.

8. Rozprawa odbyła się w siedzibie Trybunału Praw Człowieka Strasburgu, w dniu 28 listopada 2018 r. (art. 59 ust. 3 Regulaminu Trybunału).

Przed Trybunałem stawili się:

(a) *w imieniu Rządu*

Pan R.A. LEÓN CAVERO,	<i>Pełnomocnik,</i>
Pan A. BREZMES MARTÍNEZ DE VILLARREAL,	<i>Współpełnomocnik,</i>
Pan A. RAMOS DE MOLINS SAINZ DE BARANDA,	
Pan M. MONTOBBIO, Ambasador, Stały Przedstawiciel Królestwa Hiszpanii przy Radzie Europy,	
Pan A. ANTÓN, Radca, Stałe Przedstawicielstwo Królestwa Hiszpanii przy Radzie Europy,	

(b) *w imieniu skarżących*

Pan J.A. GONZÁLEZ ESPADA,	<i>Adwokat,</i>
Pani À. ORTIZ LÓPEZ,	<i>Doradca.</i>

Trybunał wysłuchał wystąpień pana Gonzáleza Espady, pana Leóna Cavero i pana Brezmesa Martíneza de Villarrea, a także odpowiedzi na pytania zadawane im przez sędziów.

9. W dniu 23 stycznia 2019 r. Trybunał został powiadomiony o śmierci drugiej skarżącej. Jej mąż wyraził chęć dalszego prowadzenia postępowania przed Trybunałem w jej zastępstwie i upoważnił J.A. Gonzáleza Espadę do reprezentowania go.

FAKTY

I. OKOLICZNOŚCI SPRAWY

A. Zwolnienie skarżących z pracy

10. W czasie zaistnienia przedmiotowych zdarzeń wszystkie skarżące pracowały w supermarkecie sieci M. w Sant Celoni (prowincja Barcelona). Pierwsze trzy skarżące były kasjerkami, podczas gdy czwarta i piąta pracowały jako sprzedawczynie przy ladzie.

11. Począwszy od marca 2009 r. kierownik supermarketu odnotował pewne niespójności pomiędzy poziomem zapasów a danymi dotyczącymi sprzedaży. W kolejnych miesiącach wykrył straty w wysokości 7 780 euro (EUR) w lutym, 17 971 euro w marcu, 13 936 euro w kwietniu, 18 009 euro w maju i 24 614 euro w czerwcu.

12. W kontekście wewnętrznego dochodzenia mającego na celu wyjaśnienie kwestii strat, w dniu 15 czerwca 2009 r. kierownik zainstalował kamery przemysłowe, niektóre widoczne, a inne ukryte. Widoczne kamery były skierowane na wejścia i wyjścia z supermarketu. Ukryte kamery zostały umieszczone na pewnej wysokości i skierowane w stronę stanowisk kasowych. Zasięg każdej z kamer obejmował trzy kasy, w tym obszary przed i za stanowiskiem pracy kasjera. Strony nie podały dokładnej liczby monitorowanych kas; z dokumentacji zawartej w aktach wynika, że rejestrowano obraz z co najmniej czterech kas.

13. Na spotkaniu pracownicy supermarketu zostali poinformowani o zainstalowaniu widocznych kamer w związku z podejrzeniami kierownictwa dotyczącymi kradzieży. Ani pracownicy, ani komitet pracowników nie zostali poinformowani o ukrytych kamerach. Wcześniej, w 2007 r., spółka poinformowała hiszpański Urząd Ochrony Danych o zamiarze zainstalowania w swoich sklepach kamer przemysłowych. Urząd zwrócił uwagę na obowiązki informacyjne wynikające z przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. W sklepie, w którym pracowały skarżące, zainstalowano oznaczenie wskazujące na obecność kamer przemysłowych, ale strony nie wskazały jego lokalizacji ani dokładnej treści.

14. W dniu 25 czerwca 2009 r. kierownictwo supermarketu poinformowało przedstawicielkę związku zawodowego, że nagrania zarejestrowane przez ukryte kamery ujawniły kradzieże towarów w kasach przez kilku pracowników. Przedstawicielka zapoznała się z nagraniami.

15. W dniach 25 i 29 czerwca 2009 r. wszyscy pracownicy podejrzewani o kradzież zostali wezwani na indywidualne rozmowy. Czternastu pracowników zostało zwolnionych, w tym pięć skarżących. Przed każdą rozmową skarżące i inni pracownicy, których sprawa dotyczyła, odbyli spotkanie z przedstawicielką związku zawodowego, który powiedziała im, że widziała nagrania wideo. Podczas spotkania kilku pracowników przyznało, że braли udział w kradzieżach wspólnie z innymi.

16. Podczas rozmów indywidualnych, w których uczestniczył kierownik, przedstawiciel prawny spółki M. i przedstawicielka związku zawodowego, pracownicy zostali poinformowani o zwolnieniu dyscyplinarnym ze skutkiem natychmiastowym. W pismach dotyczących zwolnienia skarżących wskazano, że nagrania z ukrytych kamer dokonane w dniach od 15 do 18 czerwca 2009 r. ujawniły, iż kilkakrotnie pomagały one klientom lub innym pracownikom supermarketu w kradzieży towarów oraz same dokonywały kradzieży. W pismach stwierdzono między innymi, że trzy pierwsze skarżące, które pracowały w kasach, umożliwiały klientom i współpracownikom przejście przez kasę i opuszczenie sklepu z towarami, za które nie dokonano płatności. Dodatkowo wskazano, że skarżące te skanowały przedmioty przedstawione przy kasie przez klientów lub współpracowników, a następnie anulowały zakupy, w wyniku czego towary te nie zostały opłacone. Wyjaśniono, że fakt ten można udowodnić, porównując towary faktycznie wyniesione przez klientów i pokwitowania sprzedaży. Odnośnie do czwartej i piątej skarżącej, kamery rzekomo zarejestrowały kradzież przez nich towarów z pomocą koleżanek pracujących w kasach. Zdaniem pracodawcy, działania te stanowiły poważne naruszenie obowiązków działania w dobrej wierze i lojalności wymaganych w ramach stosunku pracy i uzasadniały rozwiązanie umowy ze skutkiem natychmiastowym.

17. Ponadto, skarżące trzecia, czwarta i piąta podpisały z przedstawicielem prawnym spółki porozumienie zatytułowane „porozumienie o ugodzie” (*acuerdo transaccional*). Porozumienia te zostały podpisane również przez przedstawiciela związku zawodowego. Na mocy porozumień obie strony potwierdziły rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę i oświadczyły, że osiągnęły porozumienie w celu uniknięcia niepewności co do ewentualnych przyszłych sporów prawnych. Skarżące przyznały się do kradzieży towaru, zgodnie z treścią pism o wypowiedzeniu stosunku pracy, i potwierdziły decyzję pracodawcy o rozwiązaniu ich umów o pracę. Spółka zobowiązała się nie wszczynać postępowania karnego przeciwko pracownikom. Do porozumienia dołączono ostateczne rozliczenie zaległych zobowiązań, a strony oświadczyły, że zrzekają się wobec siebie wszelkich roszczeń wynikających z umowy o pracę.

18. W żadnym momencie przed zwolnieniem, ani podczas spotkania z przedstawicielem związku zawodowego, ani podczas indywidualnych rozmów, skarżące nie miały możliwości obejrzenia nagrań z kamer CCTV.

B. Postępowanie sądowe wszczęte przez skarżące

1. Postępowanie przed sądem pracy

19. W dniu 22 lipca 2009 r. pierwsza skarżąca wszczęła postępowanie przed sądem pracy nr 1 w Granollers („Sąd Pracy”) w sprawie niesprawiedliwego zwolnienia z pracy. W tym samym dniu cztery pozostałe skarżące wszczęły podobne postępowanie przed Sądem Pracy.

20. Skarżące wyraziły w szczególności sprzeciw wobec wykorzystania ukrytego nadzoru wizyjnego, argumentując, że naruszył on ich prawo do ochrony prywatności. Zażądały, aby wszelkie nagrania uzyskane w ten sposób nie zostały dopuszczone w postępowaniu jako materiał dowodowy.

21. W odniesieniu do postępowań wszczętych przez trzecią, czwartą i piątą skarżącą, pracodawca zakwestionował je, powołując się na podpisane przez nie porozumienia. Skarżące te wystąpiły o stwierdzenie nieważności porozumień o ugodzie, argumentując, że podpisały je pod groźbą postępowania karnego i że ich zgoda była nieważna z powodu przymusu i podstępnej manipulacji ze strony pracodawcy przy współudziale przedstawicielki związku zawodowego.

22. W każdym z tych dwóch postępowań, odpowiednio w dniu 3 grudnia 2009 r. i 23 listopada 2009 r., odbyły się rozprawy. Pracodawca przedstawił nagrania z kamer przemysłowych jako materiał dowodowy.

23. W dniu 20 stycznia 2010 r. Sąd Pracy wydał dwa wyroki, w których oddalił skargi skarżących, uznając ich zwolnienie z pracy za sprawiedliwe.

24. W odniesieniu do pierwszej i drugiej skarżącej, które nie zawarły porozumień o ugodzie, sąd uznał, że w pierwszej kolejności musi ustalić, czy nagrania uzyskane przez ukryte kamery mogą stanowić legalny dowód, zważywszy, że zgodnie z art. 11 ustawy o sądownictwie i art. 287 Kodeksu postępowania cywilnego należy wykluczyć wszelkie dowody uzyskane z naruszeniem prawa podstawowego.

25. W związku z tym Sąd Pracy orzekł, że zgodnie z art. 20 ust. 3 Regulaminu Pracowniczego (zob. par. 42 poniżej) każdy pracodawca jest uprawniony do stosowania środków kontroli i nadzoru w celu sprawdzenia, czy pracownicy wypełniają swoje obowiązki związane z zatrudnieniem, pod warunkiem, że środki te nie naruszają ich „godności ludzkiej” i tym samym respektują ich prawa podstawowe. Odniósł się w związku z tym do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, w szczególności do wyroku nr 186/2000 z dnia 10 lipca 2000 r., który dotyczył podobnego przypadku nadzoru wizyjnego, z wykorzystaniem ukrytych kamer, pracowników podejrzanych o poważne uchybienia. W wyroku tym Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że prawo pracodawcy do stosowania środków kontroli w ramach wykonywania swoich uprawnień zarządczych oraz w celu zapewnienia sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa jest ograniczone przez poszanowanie prawa pracowników do prywatności i ochrony ich wizerunku. Wyjaśnił, że sąd niższej instancji powinien był

osiągnąć równowagę między różnymi interesami o wartości konstytucyjnej poprzez zastosowanie wobec środków stosowanych przez pracodawcę kryterium proporcjonalności. W przedmiotowej sprawie [Trybunał Konstytucyjny] ustalił, że ukryty środek nadzoru wizyjnego był proporcjonalny i nie naruszał podstawowego prawa pracownika do prywatności zagwarantowanego na mocy art. 18 Konstytucji, ponieważ, po pierwsze, był uzasadniony racjonalnym podejrzeniem poważnych uchybień; po drugie, był on odpowiedni do zamierzonego celu, a mianowicie do sprawdzenia, czy pracownik rzeczywiście dopuścił się uchybienia i do nałożenia sankcji, jeżeli byłoby to konieczne; po trzecie, był on konieczny, ponieważ nagrania stanowiłyby dowód przedmiotowego uchybienia oraz, po czwarte, był on proporcjonalny, ponieważ monitorowanie było ograniczone w przestrzeni i w czasie do zakresu wystarczającego do osiągnięcia jego celu. Ponadto uznał, że z konstytucyjnego punktu widzenia nie jest istotne zbadanie, czy pracownicy lub komitet pracowniczy zostali wcześniej poinformowani o zainstalowaniu nadzoru wizyjnego. Uznał ponadto, że prawo do skutecznej ochrony sądowej na mocy art. 24 Konstytucji nie zostało naruszone poprzez dopuszczenie w ten sposób uzyskanych nagrań, zwłaszcza że decyzja została oparta również na innych dowodach.

26. Transponując zasady opracowane w ten sposób przez Trybunał Konstytucyjny w podobnej sprawie, Sąd Pracy stwierdził, że nie doszło do naruszenia prawa skarżących do poszanowania ich życia prywatnego i że nagrania stanowiły tym samym ważny dowód.

27. Co do istoty sprawy, sąd uznał, że fakty przedstawione w pismach o zwolnieniu zostały ustalone na podstawie dowodów zawartych w aktach sprawy i zbadane w całości, a mianowicie: nagrania wideo, zeznania świadków, tj. kierownika supermarketu, przedstawiciela związku zawodowego i innych pracowników zwolnionych za udział w kradzieżach oraz opinię biegłej sporządzoną w ramach postępowania karnego dotyczącego przestępstw (zob. par. 40 poniżej), w którym porównano nagrania filmowane przez kamery z zakupami zarejestrowanymi w kasach.

28. Zdaniem trybunału postępowanie skarżących stanowiło naruszenie zasady działania w dobrej wierze i wiązało się z utratą zaufania przez pracodawcę, w rezultacie więc zwolnienie z pracy było zgodne z prawem.

29. W odniesieniu do trzeciej, czwartej i piątej skarżącej Sąd Pracy zbadał argumenty dotyczące nieważności porozumień o ugodzie zawartych z pracodawcą. Sąd ten uznał, iż nie istniały dowody potwierdzające jakikolwiek przymus lub zamiar wprowadzenia w błąd przez pracodawcę. Z zeznań przedstawicielki związku zawodowego wynikało, że podczas spotkania z nią skarżące przyznały się do okoliczności faktycznych, w związku z czym można przyjąć, iż podpisały umowy w celu uniknięcia postępowania karnego. [Sąd Pracy] dodał, że fakt, iż niektórzy pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji co skarżące (np. pierwsza i druga

skarżąca) nie podpisali takich umów, potwierdzał brak jakiegokolwiek zagrożenia lub przymusu. Zauważył również, że ugody te nie miały bezprawnych podstaw i mogły być postrzegane jako sposób rozstrzygnięcia sporu w drodze wzajemnych ustępstw.

30. Po zaakceptowaniu porozumień o ugodzie sąd podtrzymał sprzeciw pracodawcy wobec postępowania i, stwierdzając brak legitymacji czynnej trzech przedmiotowych skarżących, oddalił ich skargi bez zbadania ich co do istoty.

2. Postępowanie przed Najwyższym Trybunałem Sprawiedliwości Katalonii

31. Skarżące złożyły odwołania do Najwyższego Trybunału Sprawiedliwości Katalonii („Najwyższy Trybunał”) odpowiednio w dniach 16 i 22 marca 2010 r. W swoim odwołaniu pierwsza ze skarżących jednoznacznie odniosła zarzut naruszenia obowiązku uprzedniego powiadomienia, o którym mowa w art. 5 Ustawy o ochronie danych osobowych. Jej zdaniem fakt ten należało uwzględnić przy badaniu proporcjonalności środka nadzoru wizyjnego.

32. W wyrokach z dnia 28 stycznia i 24 lutego 2011 r. Najwyższy Trybunał utrzymał w mocy oba wyroki wydane w pierwszej instancji.

33. Powołując się na własne orzecznictwo, orzecznictwo innych sądów oraz orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, na które powołał się już Sąd Pracy, Najwyższy Trybunał uznał, że środki nadzoru wizyjnego zastosowane przez pracodawcę na podstawie art. 20 ust. 3 Regulaminu Pracowniczego nie wymagają, w świetle art. 6 ust. 2 Ustawy o ochronie danych osobowych, uprzedniej zgody zainteresowanych pracowników, lecz należy zweryfikować, czy spełniają one kryterium proporcjonalności zgodnie z kryteriami określonymi przez Trybunał Konstytucyjny. Uznał on, że środek będący przedmiotem niniejszej sprawy spełniał te kryteria, ponieważ był uzasadniony istnieniem podejrzeń niewłaściwego postępowania, był odpowiedni do zamierzonego celu, konieczny do jego realizacji, ponieważ środek bardziej umiarkowany nie służyłby realizacji tego celu, a także proporcjonalny, ponieważ nagrania były ograniczone w czasie i przestrzeni do zakresu koniecznego do zweryfikowania podejrzeń. Odnosząc się do wcześniejszych orzeczeń, w wyroku z dnia 28 stycznia 2011 r. Najwyższy Trybunał w odniesieniu do postępowania dotyczącego pierwszej ze skarżących stwierdził, co następuje:

„(...) monitoring prowadzony przez pracodawcę za pomocą kamer przemysłowych (zainstalowanych w miejscu pracy [pierwszej skarżącej] i skierowanych na stanowiska pracy kasjerów po wykryciu brakujących towarów (...)) ‘może być ogólnie uznany za odpowiedni, a nawet niezbędny środek monitorowania działalności i dlatego należy uznać, że pomimo faktu, iż może to prowadzić do nałożenia sankcji (...) w związku z brakiem poinformowania przedstawicieli personelu o zainstalowaniu kamery (...), monitorowanie nie było przeprowadzone w sposób nadmierny, sprzeczny

z kryterium odpowiedniości, konieczności lub proporcjonalności, co skutkowałoby nieuzasadnionym naruszeniem prawa do ochrony wizerunku osoby lub naruszeniem jej godności, ponieważ był to środek odpowiedni i trudny do zastąpienia w celu udowodnienia ewentualnych kradzieży (...).”

Najwyższy Trybunał uznał ponadto, że brak powiadomienia pracowników i przedstawicieli pracowników można prawdopodobnie wytłumaczyć faktem, że „spółka słusznie obawiała się, że wiedza o systemie monitorowania zniweczy jego cel”.

34. Nie powołując się wyraźnie na art. 5 Ustawy o ochronie danych osobowych, Najwyższy Trybunał stwierdził, że kwestia przestrzegania przez pracodawcę obowiązku uprzedniego powiadomienia jest kwestią zwykłej zgodności z prawem i że brak powiadomienia pracowników naraża pracodawcę na sankcje administracyjne, ale nie ma wpływu na dopuszczalność dowodów, w przypadku gdy – tak jak w niniejszej sprawie – środek nadzoru wizyjnego jest uzasadniony i proporcjonalny:

„(...) Zarzut dotyczący niepowinowiadania pracowników mógłby, w stosownym przypadku, pociągać za sobą sankcję administracyjną, ale nie stoi w sprzeczności z warunkami dotyczącymi zgodności z prawem dowodów ustanowionymi przez Trybunał Konstytucyjny, ponieważ jest to rzeczywiście środek uzasadniony (istniały uzasadnione podejrzenia, że wnoszący odwołanie dopuścił się poważnego uchybienia w miejscu pracy), co było właściwe dla celu realizowanego przez spółkę (sprawdzenie, czy pracownik rzeczywiście popełnił te czyny, a jeśli tak, to podjęcie odpowiednich środków dyscyplinarnych), a także konieczne (ponieważ nagrania miały być wykorzystane jako dowód popełnienia czynu niedozwolonego) i proporcjonalne (powiększenie obrazu z kamer wyłącznie przy stanowiskach kasowych i tylko przez ograniczony czas, co wystarczało do sprawdzenia, czy nie był to jednorazowy czyn lub nieporozumienie, ale rzeczywiście wielokrotne postępowanie niezgodne z prawem).”

Stosując podobną linię rozumowania, Najwyższy Trybunał doszedł do tego samego wniosku w wyroku z dnia 24 lutego 2011 r. w postępowaniu dotyczącym drugiej, trzeciej, czwartej i piątej skarżącej.

35. W odniesieniu do trzeciej, czwartej i piątej skarżącej Najwyższy Trybunał podtrzymał wniosek Sądu Pracy, że porozumienia o ugodzie były ważne i że nie można było stwierdzić uchybień w odniesieniu do zgody [pracownic], zauważając w szczególności, że porozumienia te zostały podpisane w obecności przedstawicielki związku zawodowego i że ich brzmienie nie pozostawiało wątpliwości co do wiedzy pracownic dotyczącej faktów lub ich gotowości do zaakceptowania wypowiedzenia umów o pracę.

36. Najwyższy Trybunał zauważył jednak, że uznanie, tak jak uczynił to Sąd Pracy, iż podpisanie porozumień pozbawiło skarżące prawa do podjęcia działań prawnych, nie jest prawidłowe z proceduralnego punktu widzenia. Najwyższy Trybunał uznał jednakże, iż z porozumień tych wynikało, że wyraźnie potwierdzały one fakty, o które zostały oskarżone, że zaakceptowały decyzję pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy i że w związku z tym wyraziły zgodę na wypowiedzenie umów. Doszedł zatem do

wniosku, odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego podobnych umów zawartych przez tego samego pracodawcę z innymi pracownikami, że umowy o pracę zostały rozwiązane za porozumieniem stron. Zdaniem Najwyższego Trybunału wystarczyło to, by uznać za zgodne z prawem okoliczności faktyczne, które należało ustalić, oraz rozwiązanie umowy o pracę, niezależnie od tego, czy nagrania wideo były zgodne z prawem i mogły zostać dopuszczone jako materiał dowodowy, na co sąd faktycznie odpowiedział twierdząco.

37. Ponadto, w odpowiedzi na zarzut podniesiony przez wszystkie skarżące, to jest że dowody nie były wystarczające do ustalenia okoliczności faktycznych, Najwyższy Trybunał zauważył, że okoliczności faktyczne zostały udowodnione przez nagrania wideo, zeznania przedstawicielki związku zawodowego, której kilku pracowników przyznało się do kradzieży, oraz – w przypadku trzech skarżących, które podpisały porozumienia o ugodzie – na skutek uznania okoliczności faktycznych w tychże porozumieniach. W odniesieniu bardziej szczegółowo do pierwszej skarżącej, której twarz nie pojawiła się na nagraniu wideo, sąd uznał, że analiza nagrań z kamer skierowanych na kasę, przy której pracowała, oraz dowodów sprzedaży w wystarczającym stopniu wykazała jej zaangażowanie w czyny, o które była oskarżona.

38. Po zbadaniu pozostałych zarzutów podniesionych przez skarżących na poparcie ich skarg, Najwyższy Trybunał stwierdził, że zwolnienia były zgodne z prawem i utrzymał w mocy wyroki wydane w pierwszej instancji.

3. Postępowanie przed Sądem Najwyższym i Trybunałem Konstytucyjnym

39. Skarżące wniosły odwołania dotyczące kwestii prawnych, które zostały uznane za niedopuszczalne odpowiednio w dniach 5 października 2011 r. i 7 lutego 2012 r. Ostatecznie skarżące wniosły skargi *amparo* do Trybunału Konstytucyjnego, które zostały uznane za niedopuszczalne odpowiednio dnia 27 czerwca i 18 lipca 2012 r., ze względu na „brak naruszenia prawa podstawowego”.

C. Postępowanie karne wobec skarżących

40. W dniu 31 lipca 2009 r., po złożeniu przez skarżące i innych pracowników odwołania od zwolnień do Sądu Pracy, pracodawca wniosł skargę karną przeciwko czternastu pracownikom, w tym pięciu skarżącym. Wszczęto przeciwko nim postępowanie karne. W dniu 15 lipca 2001 r., stwierdziwszy, że dochodzenie nie wykazało, jakoby oskarżone współpracowały przy popełnianiu przestępstwa, a wartość skradzionych przez każdą z nich towarów nie przekroczyła 400 euro, sędzia śledczy zdecydował o zmianie kwalifikacji zarzutów na wykroczenie (*falta*). Postanowieniem z dnia 27 września 2011 r. sędzia stwierdził przedawnienie

zarzutów z uwagi na ustawowe przedawnienie postępowania w związku z czynem tego rodzaju.

II. WŁAŚCIWE PRAWO KRAJOWE I PRAKTYKA

A. Konstytucja Hiszpanii

41. Właściwe przepisy Konstytucji Hiszpanii brzmią następująco:

Artykuł 18

„1. Zapewnia się prawo do czci, do prywatnego życia osobistego i rodzinnego oraz do własnego wizerunku.

(...)

4. W celu zapewnienia ochrony czci, prywatności życia osobistego i rodzinnego obywateli oraz pełnej realizacji ich praw ustawa określa granice wykorzystania przetwarzania danych.

Artykuł 24

„1. Wszyscy mają prawo do otrzymania skutecznej opieki sędziów i sądów w zakresie realizacji swych praw i prawnie uzasadnionych interesów. W żadnym wypadku nie można nikogo pozbawić możliwości dochodzenia swych praw.

2. Wszyscy mają zarazem prawo do (...) jawnego procesu bez nieuzasadnionej zwłoki i z zachowaniem wszelkich gwarancji (...).”

Artykuł 33

„1. Uznaje się prawo do własności prywatnej (...).”

Artykuł 38

„Uznaje się wolność przedsiębiorstwa w ramach gospodarki rynkowej (...).”

B. Właściwe przepisy prawa pracy

42. Regulamin Pracowniczy („*Estatuto de los Trabajadores*”), zatwierdzony królewskim dekretem ustawodawczym nr 1/1995 z dnia 24 marca 1995 r., w brzmieniu obowiązującym we właściwym czasie, stanowił w szczególności, co następuje:

Artykuł 5 - Obowiązki pracownicze

„Pracownicy mają następujące podstawowe obowiązki:

(a) Wypełnianie obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem, zgodnie z zasadami działania w dobrej wierze i staranności.

(...).”

Artykuł 20

„2. (...) We wszystkich przypadkach pracownik i pracodawca są związani wymogiem działania w dobrej wierze w wypełnianiu wzajemnych zobowiązań.

3. Pracodawca może stosować środki monitorowania i nadzoru, które uzna za najbardziej odpowiednie w celu sprawdzenia, czy pracownik wypełnia swoje obowiązki związane z zatrudnieniem, przy ich podejmowaniu i stosowaniu uwzględniając godność ludzką pracowników. (...)”

43. Właściwe postanowienia ustawy o postępowaniu w sprawach pracowniczych, zatwierdzonej królewskim dekretem ustawodawczym nr 2/1995 z dnia 7 kwietnia 1995 r., w brzmieniu obowiązującym we właściwym czasie, stanowiły, co następuje:

Artykuł 90

„1. Strony mogą powoływać się na wszystkie dowody przewidziane w ustawie, (...) chyba że zostały one zgromadzone z naruszeniem, bezpośrednio lub pośrednio, podstawowych praw i wolności.

(...)”

Artykuł 108

„(...)”

2. Zwolnienie z pracy z powodu jakiegokolwiek dyskryminacji określonej w Konstytucji lub ustawie, lub dokonane z naruszeniem podstawowych praw i wolności, jest uważane za nieważne.

C. Właściwe przepisy proceduralne

44. Artykuł 11 ustawy organicznej nr 6/85 z dnia 1 lipca 1985 r. o sądownictwie stanowi, co następuje:

„1. We wszystkich postępowaniach należy przestrzegać zasady działania w dobrej wierze. Dowody uzyskane z naruszeniem, bezpośrednio lub pośrednio, podstawowych praw lub wolności będą wykluczone (...)”

D. Ustawodawstwo dotyczące ochrony danych osobowych

1. Ustawa organiczna nr 15/1999

45. Ustawa organiczna nr 15/1999 o ochronie danych osobowych (*Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal* – „Ustawa o ochronie danych osobowych”), w brzmieniu obowiązującym w przedmiotowym czasie, została przyjęta w dniu 13 grudnia 1999 r. w drodze transpozycji dyrektywy 95/46/WE (zob. par. 63 poniżej) i weszła w życie w dniu 14 stycznia 2000 r. Jej celem było zabezpieczenie podstawowych praw osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, a w szczególności prawa do poszanowania ich czci oraz prywatności osobistej i rodzinnej (art. 1 Ustawy). Miała ona zastosowanie do gromadzenia danych

osobowych, rozumianych jako wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanych lub możliwych do zidentyfikowania osób fizycznych zapisane na nośniku fizycznym, które mogą być przedmiotem przetwarzania, a także dotyczyła przyszłego wykorzystania tych danych do celów publicznych lub prywatnych (art. 2 i 3 Ustawy).

46. Hiszpański Urząd Ochrony Danych, utworzony na mocy Ustawy, jest organem odpowiedzialnym za nadzór nad jej stosowaniem. W związku z tym jest on uprawniony do przeprowadzania inspekcji, rozpoznawania skarg i nakładania kar z tytułu naruszenia przepisów ustawy, a mianowicie grzywnien w wysokości do 600 000 euro (art. 35 i następne).

47. Postanowienia Ustawy dotyczące informacji i zgody osób zainteresowanych na gromadzenie ich danych osobowych, mające zastosowanie w niniejszej sprawie, brzmią następująco:

Artykuł 5 – Prawo do informacji o gromadzeniu danych

„1. Osoby, których dane dotyczą, proszone o podanie danych osobowych, muszą zostać uprzednio, wyraźnie, dokładnie i jednoznacznie poinformowane o następujących kwestiach:

- a) istnienie zbioru danych osobowych lub fakt, że dane te będą przetwarzane, cel przetwarzania i podmioty otrzymujące informacje;
- b) obowiązkowy lub dobrowolny charakter udzielenia odpowiedzi na zadane pytania;
- c) konsekwencje przekazania lub odmowy przekazania danych;
- d) istnienie praw dostępu, sprostowania, usunięcia i sprzeciwu;
- e) tożsamość i adres administratora danych lub, w stosownych przypadkach, jego przedstawiciela.

(...)

4. W przypadku gdy dane osobowe zostały pozyskane bez kontaktu z osobą, której dane dotyczą, osoba ta musi zostać poinformowana w sposób wyraźny, dokładny i jednoznaczny przez administratora danych lub jego przedstawiciela, w terminie trzech miesięcy od daty pozyskania danych, z wyjątkiem przypadków, gdy osoba, której dane dotyczą, została już poinformowana o zakresie przetwarzania, pochodzeniu danych i informacjach, o których mowa w lit. a), d) i e) ust. 1 niniejszego artykułu.

5. Przepisy poprzedniego ustępu nie mają zastosowania w przypadkach, gdy prawo wyraźnie stanowi inaczej, gdy dane przetwarzane są w celach historycznych, statystycznych lub naukowych lub gdy poinformowanie osoby, której dane dotyczą, jest niemożliwe lub w opinii Urzędu Ochrony Danych lub odpowiedniego organu regionalnego wymagałoby nieproporcjonalnie dużego wysiłku, zważywszy na liczbę osób, których dane dotyczą, wiek danych i ewentualne środki odszkodowawcze.

Ponadto przepisy poprzedniego ustępu nie mają zastosowania również w przypadku, gdy dane pozyskiwane są ze źródeł dostępnych publicznie i przeznaczone są do celów reklamy lub badań rynkowych, w którym to przypadku każdy komunikat przesłany do osoby, której dane dotyczą, informuje ją o pochodzeniu danych, tożsamości osoby/podmiotu odpowiedzialnego za przetwarzanie danych oraz prawach osoby, której dane dotyczą.”

Artykuł 6 – Zgoda osób, których dane dotyczą

„1. Przetwarzanie danych osobowych wymaga jednoznacznej zgody osoby, której dane dotyczą, chyba że prawo stanowi inaczej.

2. Zgoda nie jest wymagana, jeżeli dane osobowe gromadzone są w celu wykonywania funkcji właściwych dla władz publicznych w zakresie ich obowiązków; jeżeli odnoszą się one do stron umowy lub umowy przedwstępnej dotyczącej stosunków gospodarczych, zatrudnienia lub administracyjnych i są niezbędne do ich utrzymania lub realizacji; gdy celem przetwarzania danych jest ochrona żywotnego interesu osoby, której dane dotyczą, na warunkach określonych w art. 7 ust. 6 niniejszej ustawy lub gdy dane zawarte są w źródłach dostępnych publicznie, a ich przetwarzanie jest konieczne dla zaspokojenia słusznego interesu administratora danych lub osoby trzeciej, której dane są przekazywane, chyba że zagrożone są podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą.”

48. Zgodnie z art. 13-18 Ustawy osoby, których dane dotyczą, miały w szczególności prawo dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania i usuwania. W art. 19 Ustawy przewidziano prawo do odszkodowania w następujący sposób:

Artykuł 19 – Prawo do odszkodowania

„1. Osobom, które w wyniku jakichkolwiek uchybień ze strony zarządzającego przetwarzaniem danych lub administratora danych poniosły jakiegokolwiek szkody majątkowe lub ich prawa zostały naruszone, przysługuje prawo do odszkodowania. ...

3. W przypadku, gdy akta znajdują się w posiadaniu podmiotów prawa prywatnego, wszelkie postępowania będą prowadzone przed sądami powszechnymi.”

49. Na tej podstawie Sąd Najwyższy nakazał w swoim wyroku wypłatę przez pracodawcę odszkodowania na rzecz jednego z jego byłych pracowników, który został zwolniony dwa lata wcześniej, za przekazanie potencjalnym pracodawcom informacji osobowych dotyczących zwolnienia pracownika, a tym samym potencjalnie ograniczających szanse na znalezienie nowej pracy (wyrok nr 609/2015 z dnia 12 listopada 2015 r.).

2. Instrukcja nr 1/2006

50. Instrukcja nr 1/2006 z dnia 8 listopada 2006 r. w sprawie przetwarzania danych osobowych do celów monitorowania przy użyciu urządzeń nadzoru wizyjnego, wydana przez hiszpański Urząd Ochrony Danych, zawiera następujące postanowienia:

Artykuł 3 - Informacje

„Każdy, kto korzysta z urządzeń nadzoru wizyjnego, musi spełniać wszystkie obowiązki określone w ust. 5 ustawy organicznej nr 15/1999 z dnia 13 grudnia. W tym celu ma obowiązek:

a) umieścić co najmniej wystarczająco widoczną tablicę informacyjną na obszarach monitorowanych (...) oraz

b) udostępnić osobom, których dane dotyczą, dokument zawierający informacje, o których mowa w art. 5 ust. 1 ustawy organicznej nr 15/1999 (...).”

Artykuł 4 – Zasady jakości, proporcjonalności i celu przetwarzania danych

„1. Zgodnie z art. 4 ustawy organicznej nr 15/1999 (...) obrazy mogą być przetwarzane wyłącznie, jeżeli są odpowiednie, istotne i nienadmierne w stosunku do zakresu oraz zgodnych z prawem i wyraźnych celów uzasadniających instalację nadzoru wizyjnego.

2. Instalacja kamer (...) jest dozwolona wyłącznie wówczas, gdy cel monitoringu nie może być osiągnięty, bez nieproporcjonalnego nakładu pracy, za pomocą innych środków, które byłyby mniej inwazyjne dla prywatności osób fizycznych i ich prawa do ochrony danych osobowych.

3. (...) We wszystkich sytuacjach należy unikać przetwarzania danych, jeżeli nie jest ono konieczne dla osiągnięcia zamierzonego celu.”

51. Ponadto na stronie internetowej Urzędu Ochrony Danych znajduje się informacja dotycząca nadzoru wizyjnego oraz przykładowa tablica zawierająca informacje wymagane przez prawo.

3. Ustawa nr 3/2018

52. Ustawa nr 15/1999 została uchylona przez nową ustawę organiczną, nr 3/2018, o ochronie danych osobowych i zabezpieczeniu praw cyfrowych, uchwaloną w dniu 5 grudnia 2018 r., która weszła w życie 7 grudnia 2018 r. Artykuł 22 nowej ustawy wyraźnie reguluje przetwarzanie danych osobowych zgromadzonych w ramach nadzoru wizyjnego. Stanowi on w szczególności, co następuje:

„4. Obowiązek udzielania informacji na mocy art. 12 rozporządzenia (UE) 2016/679 uważa się za spełniony poprzez umieszczenie w wystarczająco widocznym tablicy informującej co najmniej o fakcie przetwarzania danych, tożsamości osoby odpowiedzialnej oraz możliwości skorzystania z praw przewidzianych w art. 15-22 rozporządzenia (UE) 2016/679. (...)”

53. W odniesieniu do nadzoru wizyjnego w miejscu pracy, art. 89 ust. 1 ustawy stanowi, co następuje:

„1. Pracodawcy mają prawo przetwarzać obrazy uzyskane za pomocą urządzeń do nadzoru wizyjnego w ramach wykonywania swoich uprawnień w zakresie nadzoru nad pracownikami lub funkcjonariuszami, zgodnie z art. 20 ust. 3 Regulaminu Pracowniczego (...) pod warunkiem, że możliwość ta jest wykorzystywana w ramach ustawowych i w ściśle określonych granicach. Pracodawcy mają obowiązek poinformować pracowników lub funkcjonariuszy o wprowadzeniu takiego środka z wyprzedzeniem oraz w sposób wyraźny, jasny i zwięzły.

W przypadku, gdy kamery przemysłowe rejestrują obraz pracowników lub funkcjonariuszy, którzy w sposób oczywisty dopuszczają się czynu bezprawnego, obowiązek udzielenia informacji uznaje się za spełniony, jeżeli zastosowano co najmniej mechanizm przewidziany w art. 22 ust. 4 niniejszej ustawy.”

E. Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

54. W dniu 10 lipca 2000 r. Trybunał Konstytucyjny wydał wiodący wyrok w sprawie zgodności z prawem nadzoru wizyjnego w miejscu pracy w świetle ochrony przewidzianej na mocy art. 18 ust. 1 hiszpańskiej Konstytucji (wyrok nr 186/2000). W sprawie tej pracodawca zainstalował system ukrytych kamer przemysłowych w suficie działu odzieżowego i obuwniczego sklepu, skierowanych na trzy kasy i recepcję. Trybunał Konstytucyjny orzekł, że aby dany środek mógł zostać przyjęty, musi on spełnić trzy kryteria: musi istnieć uzasadniony cel („kryterium odpowiedniości”), musi być konieczny („kryterium konieczności”) i proporcjonalny („kryterium ścisłej proporcjonalności”). Innymi słowy, sądy miały obowiązek upewnić się, czy zachowana została właściwa równowaga między ingerencją w prawo podstawowe a wagą realizowanego uzasadnionego celu. W odniesieniu do nadzoru wizyjnego, w sprawie, o której mowa stwierdzono, co następuje:

„W niniejszej sprawie niejawni nadzór wizyjny... był środkiem uzasadnionym (ponieważ istniało uzasadnione podejrzenie, że osoba objęta dochodzeniem dopuściła się pewnego rodzaju nieprawidłowości w pracy); był odpowiedni do celu, do którego dążyła spółka (sprawdzenie, czy pracownik rzeczywiście dopuścił się czynów, o które jest podejrzany, w którym to przypadku zostałyby poddany odpowiedniej karze dyscyplinarnej); był konieczny (nagrania miały zostać wykorzystane jako dowód nieprawidłowości); oraz proporcjonalny (powiększenie obrazu z kamer wyłącznie przy stanowiskach kasowych i tylko przez ograniczony czas). ... ; wynika stąd, że nie doszło do naruszenia prawa do [poszanowania] prywatności, zapisanego w art. 18 ust. 1 hiszpańskiej Konstytucji.”

55. Odnośnie do zarzutu braku poinformowania pracowników i komitetu pracowniczego, Trybunał Konstytucyjny uznał, że chodzi o zwykłą zgodność z prawem, która nie jest istotna z punktu widzenia konstytucyjnej ochrony praw podstawowych. Niemniej jednak okoliczności faktyczne sprawy miały miejsce przed wejściem w życie Ustawy o ochronie danych osobowych w styczniu 2000 r., a obowiązujące prawo nie przewidywało w tym czasie obowiązku udzielenia informacji porównywalnych z obowiązkiem, który w terminie późniejszym został zapisany w art. 5 ust. 1 tej Ustawy.

56. We wcześniejszym wyroku z dnia 10 kwietnia 2000 r. (nr 98/2000), stosując podobne kryterium proporcjonalności, Trybunał Konstytucyjny uznał, że urządzenia rejestrujące obraz i dźwięk umieszczone przy kasie i na stole do gry w kasynie, stanowiące uzupełnienie istniejącego systemu bezpieczeństwa, były środkiem nieproporcjonalnym w stosunku do wynikającej z tego poważnej ingerencji w prawo pracowników i klientów do poszanowania ich życia prywatnego. Trybunał Konstytucyjny odnotował, że pracodawca nie wykazał, w jaki sposób nagranie dźwiękowe, które było szczególnie ingerujące w prawo do prywatności

zainteresowanych osób, było konieczne dla ochrony jego uzasadnionych praw i interesów.

57. Następnie, w wyroku nr 29/2013 z dnia 11 lutego 2013 r., dotyczącym zdarzeń, które miały miejsce po wejściu w życie Ustawy o ochronie danych osobowych, Trybunał Konstytucyjny orzekł, że montaż systemu nadzoru wizyjnego na stałe, początkowo jako środka bezpieczeństwa w celu monitorowania działalności pracowników, wymagał uprzedniego powiadomienia przedstawicieli pracowników i pracowników, a zaniechanie takiego powiadomienia stanowiłoby naruszenie art. 18 ust. 4 Konstytucji. W tejże sprawie pracownik Uniwersytetu Sewilskiego został zawieszony w obowiązkach służbowych bez wynagrodzenia za nieuzasadnione opóźnienia i nieobecności, które zostały stwierdzone za pomocą nadzoru wizyjnego zainstalowanego za zgodą administracji. Trybunał Konstytucyjny orzekł, co następuje:

„7. (...) Podsumowując, nie można pominąć faktu, że [Trybunał Konstytucyjny] ustalił w sposób niezmienny i stały, że uprawnienia pracodawcy są ograniczone przez prawa podstawowe (zob., między innymi, STC nr 98/2000, z dnia 10 kwietnia, podstawa prawna nr 7, lub STC nr 308/2000, z dnia 18 grudnia 2000 r., podstawa prawna nr 7, lub STC nr 308/2000, z dnia 18 grudnia 2000 r., podstawa prawna nr 4). W związku z tym, podobnie jak „interes publiczny” związany z karą za przestępstwo administracyjne nie wystarcza, aby państwo mogło pozbawić danego obywatela jego praw wynikających z [art. 5 ust. 1 i 2 Ustawy o ochronie danych osobowych] (STC 292/2000 z dnia 30 listopada, podstawa prawna nr 18), „interes prywatny” pracodawcy nie może uzasadniać wykorzystania danych osobowych pracownika ze szkodą dla niego bez uprzedniego poinformowania go o wdrożonych środkach kontroli. Nie ma powodu, aby w sferze zatrudnienia (...) ograniczać prawo do informacji, które jest prawem podstawowym chronionym na mocy art. 18 ust. 4 Konstytucji. Zatem nie wystarczy, że samo przetwarzanie danych jest zgodne z prawem, nakazane przez prawo (art. 6 ust. 2 Ustawy o ochronie danych osobowych), ani że w danym przypadku okaże się proporcjonalne do zamierzonego celu; w przypadku kontroli ze strony pracodawcy, choć z pewnością jest ona możliwa, zagwarantować należy wymóg uprzedniego powiadomienia.

8. W niniejszej sprawie kamery przemysłowe zainstalowane na terenie kampusu zarejestrowały obraz wnoszącego odwołanie i pozwoliły [pracodawcy] na weryfikację przestrzegania przez niego [regulaminu] czasu pracy (...). Właścicielem kamer był Uniwersytet Sewilski i to właśnie ten podmiot wykorzystywał nagrania, stając się tym samym podmiotem odpowiedzialnym za przetwarzanie danych wnoszącego odwołanie bez uprzedniego informowania go o wykorzystaniu kamer do monitorowania jego pracy. Stanowiło to naruszenie art. 18 ust. 4 Konstytucji.

Wniosku tego nie zmienia fakt, że na terenie kampusu zostały umieszczone oznaczenia wskazujące na istnienie systemu nadzoru wizyjnego lub że Urząd Ochrony Danych został poinformowany o zainstalowaniu takiego systemu. Pracownicy powinni bowiem byli zostać wcześniej poinformowani, w sposób wyraźny, precyzyjny i jednoznaczny, że system może być wykorzystywany do monitorowania ich pracy. Informacje te powinny określać właściwości i zakres przetwarzania danych, wskazywać sytuacje, w których obrazy mogłyby zostać poddane analizie, a także ramy czasowe i cel, w szczególności zawierać stwierdzenie, że obrazy mogą zostać wykorzystane w celu nałożenia na pracowników sankcji dyscyplinarnych w przypadku nieprzestrzegania umowy o pracę.”

58. W wyroku z dnia 3 marca 2016 r. (nr 39/2016) Trybunał Konstytucyjny utrwalil swoje orzecznictwo dotyczące stosowania ukrytych kamer monitorujących. W przywołanej sprawie kierownik sklepu odzieżowego stwierdził kilka przypadków kradzieży z kasy i powziął podejrzenia wobec jednego z pracowników. Tymczasowo zainstalował ukryte kamery z powiększeniem obrazu w miejscu, gdzie znajdowała się kasa. Pracodawca umieścił znak wskazujący w sposób ogólny na obecność kamer przemysłowych, w tym informacje przewidziane art. 5 Ustawy o ochronie danych osobowych, zgodnie z wymogami art. 3 Instrukcji nr 1/2006 wydanej przez hiszpański Urząd Ochrony Danych. Trybunał Konstytucyjny wyjaśnił w następujący sposób istotność wypełnienia obowiązku udzielenia informacji, o którym mowa w ust. 5 tej ustawy:

„4. (...) Jak podkreślono, mimo że wyraźna zgoda pracownika nie jest wymagana do zastosowania środka monitoringu obejmującego przetwarzanie [danych osobowych], obowiązek udzielenia informacji wynikający z ust. 5 Ustawy o ochronie danych osobowych pozostaje w mocy. Bez uszczerbku dla wszelkich sankcji prawnych, które mogą wynikać z nieprzestrzegania tego obowiązku przez pracodawcę, dla stwierdzenia, że stanowi on naruszenie art. 18 ust. 4 Konstytucji, konieczne jest ustalenie, czy zachowana została zasada proporcjonalności. Prawo do ochrony danych osobowych należy wyważyć wobec wszelkich ograniczeń, które mogą być uzasadnione obowiązkami pracowniczymi pracownika oraz odpowiednim uprawnieniem do monitorowania i nadzoru, przyznanym pracodawcy na mocy art. 20 ust. 3 Regulaminu Pracowniczego, w związku z art. 33 i 38 Konstytucji. Ocena konstytucyjnego znaczenia całkowitego lub częściowego braku informacji w przypadkach nadzoru wizyjnego w miejscu pracy wymaga zrównoważenia w każdym przypadku konkurencyjnych praw i wartości konstytucyjnych: z jednej strony prawa pracowników do ochrony danych osobowych, a z drugiej strony uprawnień zarządczych pracodawcy, które są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania organizacji produkcyjnej i odzwierciedlają prawa konstytucyjne uznane w art. 33 i 38 Konstytucji (...) oraz zostały zapisane w art. 20 ust. 3 Regulaminu Pracowniczego, który wyraźnie upoważnia pracodawcę do stosowania środków monitoringu i nadzoru w celu sprawdzenia, czy pracownicy przestrzegają swoich obowiązków związanych z zatrudnieniem (...) To ogólne uprawnienie w zakresie monitorowania przewidziane w ustawie legitymizuje nadzór sprawowany przez pracodawcę nad wykonywaniem przez pracowników ich zadań służbowych (zob. (...) wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie *Bărbulescu przeciwko Rumunii* z dnia 6 [sic] stycznia 2016 r.), bez przesądzania o szczególnych okolicznościach każdego przypadku, które decydują o tym, czy monitoring prowadzony przez pracodawcę pociągnął za sobą naruszenie przedmiotowego prawa podstawowego.

Oczywiste jest, że w celu ustalenia, czy kryterium proporcjonalności zostało spełnione w przypadku niewystarczających informacji lub ich braku, konieczne będzie uprzednie ustalenie, w każdym przypadku, czy rzeczywiście doszło do naruszenia obowiązku powiadomienia.”

59. W przywołanej sprawie Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że nie doszło do naruszenia art. 18 ust. 4 Konstytucji, w szczególności na tej podstawie, że pracodawca umieścił tablicę informującą o istnieniu nadzoru wizyjnego, zgodnie z przepisami. Trybunał Konstytucyjny uznał, że tablica zawierała wystarczające informacje dotyczące istnienia monitorowania i

celu przetwarzania danych. Po zbadaniu proporcjonalności ingerencji w życie prywatne pracownika, na podstawie kryteriów określonych w orzecznictwie (zob. par. 54 powyżej), stwierdzono ponadto, że nie doszło do naruszenia prawa do prywatności chronionego na mocy art. 18 ust. 1 Konstytucji.

III. WŁAŚCIWE PRAWO EUROPEJSKIE I MIĘDZYNARODOWE

A. Rada Europy

1. Konwencja o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych

60. Konwencja (ETS nr 108) weszła w życie w dniu 1 października 1985 r., po jej ratyfikacji przez Hiszpanię w dniu 31 stycznia 1984 r. Zgodnie z art. 1, konwencja ma na celu zagwarantowanie, na terytorium każdej ze Stron, każdej osobie fizycznej, poszanowanie jej praw i podstawowych wolności, w szczególności prawa do prywatności, w związku z automatycznym przetwarzaniem dotyczących jej danych osobowych. Przewiduje ona między innymi, co następuje:

Artykuł 5 - Jakość danych

„Dane osobowe podlegające procesom automatycznego przetwarzania będą:

- a) uzyskiwane i przetwarzane rzetelnie i zgodnie z prawem,
- b) przechowywane do określonych i zgodnych z prawem celów oraz nie będą wykorzystywane w sposób niezgodny z tymi celami,
- c) prawidłowe, właściwe oraz nienadmierne ilościowo w stosunku do celów, dla których zostały zgromadzone,
- d) dokładne i, w razie potrzeby, aktualizowane,
- e) przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osób, których dane dotyczą, przez czas nie dłuższy niż jest to konieczne do celów, dla których dane zostały zgromadzone.”

Artykuł 8 - Dodatkowe zabezpieczenia osób, których dane dotyczą

„Każda osoba będzie mieć możliwość:

- a) ustalenia istnienia zautomatyzowanego zbioru danych osobowych, jego głównych celów, jak również tożsamości i zwykłego miejsca pobytu lub głównego miejsca prowadzenia działalności administratora danych,
- b) uzyskania w rozsądnych odstępach czasu i bez nadmiernej zwłoki lub bez ponoszenia nadmiernych kosztów potwierdzenia, czy dotyczące jej dane osobowe przechowywane są w zautomatyzowanym zbiorze danych, jak również do otrzymania takich danych w zrozumiałej formie,
- c) uzyskania możliwości sprostowania lub usunięcia danych jej dotyczących, jeżeli zostały one przetworzone z naruszeniem przepisów prawa wewnętrznego

zapewniających przestrzeganie zasad ustanowionych w artykułach 5 i 6 niniejszej Konwencji,

d) skorzystania ze środków prawnych, jeżeli wniosek o potwierdzenie lub, w zależności od przypadku, powiadomienie, poprawienie lub usunięcie, o których mowa w lit. b) i c) niniejszego artykułu, nie zostanie wykonany.”

2. Komisja Wenecka

61. W 2007 r. Komisja Wenecka, organ doradczy Rady Europy do spraw prawa konstytucyjnego, na siedemdziesiątej pierwszej sesji plenarnej przyjęła opinię w sprawie „nadzoru wizyjnego prowadzonego przez podmioty prywatne w sferze publicznej i prywatnej oraz przez władze publiczne w sferze prywatnej i ochrony praw człowieka” (Wenecja, 1-2 czerwca 2007 r., CDL-AD(2007)027). Właściwe części brzmią następująco:

„18. Do celów niniejszego opracowania sfera prywatna obejmuje również miejsca pracy i stosowanie nadzoru wizyjnego w miejscach pracy, co wiąże się z kwestiami prawnymi dotyczącymi prawa pracowników do prywatności.

(...)

52. W odniesieniu do miejsc pracy, wprowadzenie monitoringu wizyjnego wymaga poszanowania prawa pracowników do prywatności.

53. W takim przypadku nadzór wizyjny byłby zasadniczo dozwolony w celu zapobiegania oszustwom lub kradzieżom dokonywanym przez pracowników lub ich wykrywania w przypadku uzasadnionego podejrzenia. Jednakże, z wyjątkiem bardzo szczególnych okoliczności, dokonywanie zapisów wideo nie byłoby dozwolone w miejscach takich jak toalety, prysznice, toalety, przebieralnie lub miejsca dla palących i pokoje socjalne, w których dana osoba może mieć pewność odnośnie do pełnej prywatności.

54. Ponadto niejawni nadzór powinien być dozwolony, przy czym wyłącznie tymczasowo, jeżeli okaże się to konieczne ze względu na brak odpowiednich alternatyw.

(...)

57. W odniesieniu do sklepów, nadzór z wykorzystaniem kamer może być uzasadniony w celu ochrony mienia, jeżeli taki środek jest konieczny i proporcjonalny. W niektórych miejscach w sklepie nadzór taki może być także uzasadniony celem zapobiegania i prowadzenia dochodzenia w związku z rozbojami, przy czym również wyłącznie, jeżeli jest to konieczne i przez okres nie dłuższy niż jest to konieczne.

58. Ustawodawstwo krajowe musi jasno określać podstawę prawną nadzoru i konieczność naruszenia chronionych interesów.

...”

IV. Wnioski i zalecenia

„ ...

99. Komisja Wenecka pragnie zatem powtórzyć zalecenia przedstawione w poprzednim opracowaniu:

- Nadzór wizyjny [realizowany ze względu na wymogi bezpieczeństwa lub ochrony albo w celu zapobiegania przestępstwom i ich kontroli] jest zgodny z wymogami określonymi w art. 8 EKPC.

- W odniesieniu do ochrony osób fizycznych w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych osobowych, przepisy muszą być zgodne co najmniej z wymogami określonymi w dyrektywie 95/46/WE, w szczególności w jej art. 6 i 7, które opierają się na art. 5 Konwencji Rady Europy o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych.

100. Ponadto z uwagi na szczególny charakter nadzoru wizyjnego Komisja zaleca systematyczne stosowanie następujących środków:

- Ludzie powinni być powiadamiani o prowadzeniu nadzoru, chyba że system nadzoru jest jednoznaczny. Oznacza to, że sytuacja musi być taka, aby można było założyć, że osoba obserwowana jest świadoma nadzoru lub jednoznacznie wyraziła zgodę”.

3. *Komitet Ministrów*

62. W dniu 1 kwietnia 2015 r., na 1224 posiedzeniu delegatów ministrów, Komitet Ministrów Rady Europy przyjął zalecenie CM/Rec(2015)5 w sprawie przetwarzania danych osobowych w kontekście zatrudnienia. Stanowi ono, we właściwych częściach, co następuje:

10. Przejrzystość przetwarzania

„10.1. Informacje dotyczące danych osobowych przechowywanych przez pracodawców powinny być udostępniane danemu pracownikowi bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracownika, lub przekazywane do wiadomości pracownika za pośrednictwem innych właściwych środków.

10.2. Pracodawcy powinni przekazywać pracownikom następujące informacje:

- kategorie danych osobowych, które będą przetwarzane oraz opis celów przetwarzania,
- odbiorcy lub kategorie odbiorców danych osobowych,
- środki, jakie przysługują pracownikom w celu korzystania z praw określonych w zasadzie 11 niniejszego zalecenia, bez uszczerbku dla bardziej korzystnych praw przewidzianych w prawie krajowym lub właściwym systemie prawnym,
- wszelkie inne informacje niezbędne do zapewnienia rzetelnego i zgodnego z prawem przetwarzania.

15. Systemy i technologie informacyjne do monitorowania pracowników, w tym nadzór wizyjny

„15.1. Wprowadzenie oraz wykorzystanie technologii oraz systemów informacyjnych dla bezpośredniego oraz głównego celu monitorowania działań oraz zachowania pracownika nie powinno być dozwolone. Jeżeli ich wprowadzenie oraz wykorzystanie dla innych uzasadnionych celów, takich jak ochrona produkcji, zdrowia lub bezpieczeństwa lub zapewnienia skutecznego prowadzenia organizacji, skutkuje pośrednio możliwością monitorowania czynności pracowników, powinno być przedmiotem dodatkowych środków ochronnych, określonych w zasadzie 21, w szczególności konsultacji z przedstawicielami pracowników.

15.2. Systemy i technologie informacyjne, które pośrednio monitorują działania oraz zachowania pracowników powinny być szczególnie zaprojektowane oraz umieszczone, tak aby nie podważać ich praw podstawowych. Wykorzystanie nadzoru wizyjnego do monitorowania lokalizacji, które są częścią najbardziej osobistej sfery życia pracowników nie jest dozwolone w żadnej sytuacji.”

21. Dodatkowe środki ochronne

Dla wszystkich poszczególnych form przetwarzania, przedstawionych w Części II niniejszego Zalecenia, pracodawcy powinni zapewnić w szczególności poszanowanie następujących środków ochronnych:

a) poinformowanie pracowników przed wprowadzeniem technologii oraz systemów informacyjnych umożliwiających monitorowanie ich działań. Przekazana informacja powinna być aktualna oraz powinna brać pod uwagę zasadę 10 niniejszego Zalecenia. Informacja ta powinna zawierać cel operacji, okresy utrwalenia lub przechowywania kopii zapasowej, jak również istnienie lub ich brak prawa dostępu oraz poprawiania oraz tego jak te prawa mogą być wykorzystane;

b) przyjęcie odpowiednich procedur wewnętrznych odnoszących się do przetwarzania tych danych oraz powiadamiania o nich pracowników z wyprzedzeniem;

c) konsultacje z przedstawicielami pracowników w zgodzie z prawem lub praktyką krajową przed wprowadzeniem systemu monitorującego lub w przypadku gdy taki monitoring może się zmienić. Jeżeli procedura konsultacji ujawnia możliwość naruszenia prawa pracowników do poszanowania prywatności oraz godności ludzkiej, powinna być uzyskana zgoda przedstawicieli pracowników;

d) konsultacje, zgodnie z prawem krajowym, z krajowym organem nadzorczym w kwestii przetwarzania danych osobowych.”

B. Materiały Unii Europejskiej

1. Dyrektywa 95/46/WE

63. Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych („Dyrektywa 95/46/WE”) stanowi:

Artykuł 6

„1. Państwa Członkowskie zapewniają, aby dane osobowe były:

a) przetwarzane rzetelnie i legalnie;

b) gromadzone do określonych, jednoznacznych i legalnych celów oraz nie były poddawane dalszemu przetwarzaniu w sposób niezgodny z tym celem. Dalsze przetwarzanie danych w celach historycznych, statystycznych lub naukowych nie jest uważane za niezgodne z przepisami pod warunkiem ustanowienia przez Państwa Członkowskie odpowiednich środków zabezpieczających;

c) prawidłowe, stosowne oraz nienadmierne ilościowo w stosunku do celów, dla których zostały zgromadzone i/lub dalej przetworzone;

d) prawidłowe oraz, w razie konieczności, aktualizowane; należy podjąć wszelkie uzasadnione działania, aby zapewnić usunięcie lub poprawienie nieprawidłowych lub niekompletnych danych, biorąc pod uwagę cele, dla których zostały zgromadzone lub dla których są dalej przetwarzane;

e) przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osób, których dane dotyczą, przez czas nie dłuższy niż jest to konieczne do celów, dla których dane zostały zgromadzone lub dla których są dalej przetwarzane. (...)"

Artykuł 7

„Państwa Członkowskie zapewniają, że dane osobowe mogą być przetwarzane tylko wówczas, gdy:

- a) osoba, której dane dotyczą, jednoznacznie wyraziła na to zgodę; lub
- b) przetwarzanie danych jest konieczne dla realizacji umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą, lub w celu podjęcia działań na życzenie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy; lub
- c) przetwarzanie danych jest konieczne dla wykonania zobowiązania prawnego, któremu administrator danych podlega; lub
- d) przetwarzanie danych jest konieczne dla ochrony żywotnych interesów osób, których dane dotyczą; lub
- e) przetwarzanie danych jest konieczne dla realizacji zadania wykonywanego w interesie publicznym lub dla wykonywania władzy publicznej przekazanej administratorowi danych lub osobie trzeciej, przed którą ujawnia się dane; lub
- f) przetwarzanie danych jest konieczne dla potrzeb wynikających z uzasadnionych interesów administratora danych lub osoby trzeciej, lub osobom, którym dane są ujawniane, z wyjątkiem sytuacji, kiedy interesy takie podporządkowane są interesom związanym z podstawowymi prawami i wolnościami osoby, której dane dotyczą (...)"

Artykuł 10 – Informacje w przypadku gromadzenia danych od osoby, której dane dotyczą

„Państwa Członkowskie zapewniają, aby administrator danych lub jego przedstawiciel miał obowiązek przedstawienia osobie, której dane dotyczą i od której gromadzone są dane, co najmniej następujących informacji, z wyjątkiem przypadku, kiedy już posiada:

- a) tożsamości administratora danych i ewentualnie jego przedstawiciela;
- b) celów przetwarzania danych, do których dane są przeznaczone;
- c) wszelkich dalszych informacji, jak np.:
 - odbiorcy lub kategorie odbierających dane, (...)
 - istnienie prawa wglądu do swoich danych oraz ich sprostowania (...)"

Artykuł 11 - Informacje w przypadku uzyskiwania danych z innych źródeł niż osoba, której dane dotyczą

„1. W przypadku gdy dane uzyskiwane są z innych źródeł niż osoba, której dane dotyczą, Państwa Członkowskie zapewniają, aby administrator danych lub jego przedstawiciel był zobowiązany od początku gromadzenia danych osobowych lub w

przypadku ujawnienia danych osobie trzeciej, nie później niż do momentu, gdy dane są ujawniane po raz pierwszy, dostarczyć osobie, której dane dotyczą, co najmniej następujące informacje, z wyjątkiem przypadku, kiedy posiada już ona takie informacje:

- a) tożsamości administratora danych i ewentualnie jego przedstawiciela;
- b) cele przetwarzania;
- c) wszelkich dalszych informacji, jak np.:
 - kategorie potrzebnych danych,
 - odbiorcy lub kategorie odbierających dane,
 - istnienie prawa wglądu do swoich danych oraz ich sprostowania,

o ile takie dalsze informacje są konieczne, biorąc od uwagę szczególnie okoliczności, w których dane są gromadzone, w celu zagwarantowania rzetelnego przetwarzania danych w stosunku do osoby, której dane dotyczą. (...)"

Artykuł 13 - Zwolnienia i ograniczenia

„1. Państwo Członkowskie może przyjąć środki ustawodawcze w celu ograniczenia zakresu praw i obowiązków, przewidzianego w art. 6 ust. 1, art. 10, art. 11 ust. 1, art. 12 oraz 21, kiedy ograniczenie takie stanowi środek konieczny dla zabezpieczenia:

- a) bezpieczeństwa narodowego,
- b) obronności,
- c) bezpieczeństwa publicznego,
- d) działań prewencyjnych, prowadzonych czynności dochodzeniowo-śledczych i prokuratorskich w sprawach karnych lub sprawach o naruszenie zasad etyki w zawodach podlegających regulacji;
- e) ważnego interesu ekonomicznego lub finansowego Państwa Członkowskiego lub Unii Europejskiej, łącznie z kwestiami pieniężnymi, budżetowymi i podatkowymi;
- f) funkcji kontrolnych, inspekcyjnych i regulacyjnych związanych, nawet sporadycznie, z wykonywaniem władzy publicznej w przypadkach wymienionych w lit. c)–e);
- g) ochrony osoby, której dane dotyczą oraz praw i wolności innych osób.”

Artykuł 22 - Środki sądowe

„Bez uszczerbku dla wszystkich odwoławczych środków administracyjnych, które mogą być wprowadzone przez organ nadzorczy określony w art. 28, przed wszczęciem postępowania sądowego Państwa Członkowskie zapewnią każdej osobie prawo do korzystania ze środków prawnych w związku z naruszeniem praw zagwarantowanych jej przez przepisy krajowe dotyczące przetwarzania danych.”

Artykuł 23 - Odpowiedzialność

„1. Państwa Członkowskie zapewniają, że każdej osobie, która poniosła szkodę wskutek niezgodnej z prawem operacji przetwarzania danych lub innej czynności niezgodnej z przepisami krajowymi przyjętymi zgodnie z niniejszą dyrektywą, przysługuje od administratora danych odszkodowanie za poniesioną szkodę. (...)"

2. *Grupa robocza ds. ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych*

64. Grupa robocza ds. ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych została ustanowiona na mocy art. 29 dyrektywy 95/46/WE w celu wspierania jednolitego wprowadzenia w życie jej przepisów. Jest to niezależny organ doradczy UE. We wrześniu 2001 r. Grupa robocza wydała Opinię nr 8/2001 w sprawie przetwarzania danych osobowych w kontekście zatrudnienia, która podsumowuje podstawowe zasady ochrony danych: cel, przejrzystość, legalność, proporcjonalność, dokładność, bezpieczeństwo i powiadamianie pracowników. W odniesieniu do monitorowania pracowników w Opinii zawarto następujące zalecenia:

„Wszelkie monitorowanie, szczególnie jeśli przeprowadzane jest na podstawie art. 7 lit. f) dyrektywy 95/46/WE, a w każdym razie w celu spełnienia wymogów art. 6, musi stanowić proporcjonalną reakcję pracodawcy na zagrożenia, na jakie napotyka, z uwzględnieniem uzasadnionej prywatności i pozostałych interesów pracowników.

Wszelkie dane osobowe przechowywane lub wykorzystywane w trakcie monitorowania muszą być prawidłowe, właściwe i nienadmierne w stosunku do celu, dla którego monitorowanie jest uzasadnione. Wszelkie monitorowanie należy prowadzić w sposób możliwie najmniej inwazyjny. Musi być ono ukierunkowane na strefę, w której występuje zagrożenie, z uwzględnieniem zasad ochrony danych i, we właściwych przypadkach, zasady tajemnicy korespondencji.

Monitorowanie, w tym nadzór z wykorzystaniem kamer, musi być zgodne z wymogami przejrzystości określonymi w art. 10. Pracownicy muszą być informowani o istnieniu nadzoru, celach, dla których dane osobowe mają być przetwarzane oraz o innych informacjach niezbędnych do zagwarantowania rzetelnego przetwarzania. Dyrektywa nie traktuje mniej rygorystycznie monitorowania korzystania przez pracownika z systemu internetowego i poczty elektronicznej, jeżeli monitorowanie odbywa się za pomocą kamery umieszczonej w biurze.”

65. W kolejnej opinii, z dnia 11 lutego 2004 r., „w sprawie przetwarzania danych osobowych w ramach nadzoru wizyjnego” (Opinia nr 4/2004), wskazano, że dyrektywa 95/46/WE ma zastosowanie do takich środków i że zasada proporcjonalności musi być przestrzegana zarówno przy podejmowaniu decyzji o wykorzystaniu tych środków, jak i przy przetwarzaniu danych osobowych uzyskanych w ten sposób. Opinia ta zawiera następujące wyjaśnienia dotyczące nadzoru wizyjnego w miejscu pracy:

„Oprócz rozważań zawartych w powyższych dokumentach, w zakresie, w jakim rzeczywiście mają one zastosowanie do nadzoru wizyjnego, należy wskazać, że systemy nadzoru wizyjnego mające na celu bezpośrednie kontrolowanie, z odległej lokalizacji, jakości i ilości czynności pracowniczych, co pociąga za sobą przetwarzanie danych osobowych w tym kontekście, zasadniczo nie powinny być dozwolone.

Inaczej jest w przypadku systemów nadzoru wizyjnego, które są wdrażane, pod warunkiem zastosowania odpowiednich środków bezpieczeństwa, w celu spełnienia

wymogów w zakresie bezpieczeństwa produkcji i/lub bezpieczeństwa pracy, a także - choć pośrednio - wiążą się z monitorowaniem na odległość.

Doświadczenia związane z wdrażaniem [takich środków] wykazały ponadto, że nadzór nie powinien obejmować pomieszczeń, które są zarezerwowane do prywatnego użytku pracowników lub nie są przeznaczone do wykonywania zadań służbowych - takich jak toalety, prysznice, szatnie i pomieszczenia rekreacyjne; że obrazy zgromadzone wyłącznie w celu ochrony mienia i/lub wykrywania, zapobiegania i kontroli poważnych przestępstw nie powinny być wykorzystywane do oskarżenia pracownika o drobne naruszenia dyscyplinarne; oraz że pracownicy powinni zawsze mieć możliwość wnoszenia roszczeń wzajemnych z wykorzystaniem treści zgromadzonych obrazów.

Należy obowiązkowo poinformować pracowników i wszystkie pozostałe osoby pracujące na terenie zakładu. Informacje powinny obejmować tożsamość administratora danych oraz cel nadzoru i pozostałe informacje niezbędne do zagwarantowania rzetelnego przetwarzania danych w odniesieniu do osoby, której dane dotyczą, na przykład w jakich przypadkach kierownictwo spółki może analizować zapisy, okres dokonywania zapisów oraz kiedy zapisy mogą zostać ujawnione organom ścigania. Udzielenie informacji, na przykład za pomocą symbolu, nie może być uznane za wystarczające w kontekście zatrudnienia.”

3. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych

66. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych, uchylające dyrektywę 95/46/WE obowiązuje od dnia 25 maja 2018 r. Obejmuje ono większość przepisów dyrektywy 95/46/WE i wzmocnia niektóre spośród przewidzianych dyrektywą zabezpieczeń.

IV. MATERIAŁY PRAWA PORÓWNAWCZEGO

67. Poniższe informacje zaczerpnięto z badań Trybunału dotyczących ustawodawstwa państw członkowskich Rady Europy, a w szczególności z badania obejmującego czterdzieści dwa państwa.

68. Dwadzieścia osiem państw członkowskich Unii Europejskiej transponowało do swojego ustawodawstwa przepisy dyrektywy 95/46/WE. Spośród nich dwadzieścia jeden państw przyjęło instrumenty szczególnie regulujące nadzór wizyjny w miejscu pracy. Większość państw, które posiadają takie przepisy, zakazuje niejawnego nadzoru wizyjnego. Niektóre jednakże (Niemcy, Wielka Brytania) dopuszczają [nadzór wizyjny] w przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa lub poważnego uchybienia.

69. W odniesieniu do państw niebędących członkami UE, siedem z nich posiada szczególne przepisy dotyczące nadzoru wizyjnego w miejscu pracy, trzy państwa posiadają ogólne przepisy dotyczące nadzoru wizyjnego, a pięć państw posiada jedynie ogólne przepisy dotyczące gromadzenia i przetwarzania danych osobowych. Państwa, w których obowiązują przepisy

szczególne, wymagają, aby takie monitorowanie miało uzasadniony cel i aby pracownicy byli o nim informowani. W jednym państwie (Szwajcaria) ukryty nadzór wizyjny może być stosowany w przypadku podejrzenia popełnienia przestępstwa.

70. Prawie wszystkie państwa umożliwiają każdej osobie, która podlegała nadzorowi wizyjnemu, występowanie do sądu w celu uzyskania odszkodowania za wszelkie poniesione szkody i/lub nakazu zaprzestania monitorowania lub usunięcia uzyskanych w ten sposób danych. W niektórych krajach zastosowanie może mieć również odpowiedzialność karna. We wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej oraz w dziesięciu innych państwach możliwe jest złożenie skargi do niezależnego organu ochrony danych osobowych uprawnionego do prowadzenia dochodzeń i nakładania sankcji.

PRAWO

I. KWESTIE WSTĘPNE

A. *Locus standi*

71. Trybunał odnotowuje, że druga skarżąca, A. Gancedo Giménez, zmarła w dniu 25 października 2018 r., gdy sprawa toczyła się przed Wielką Izbą. Jej mąż i prawny spadkobierca, pan J. López Martínez, wyraził wolę kontynuowania postępowania przed Trybunałem.

72. Trybunał przypomina, że w wielu przypadkach, w których skarżący zmarł w toku postępowania, uwzględnił życzenie jego kontynuacji wyrażone przez spadkobierców lub bliskich krewnych (zob., między innymi, *Malhous przeciwko Republice Czeskiej* (dec.) [WI], nr 33071/96, ETPCz 2000-XII; *Angelov przeciwko Bułgarii*, nr 44076/98, § 28, 22 kwietnia 2004 r. oraz *Nicola przeciwko Turcji*, nr 18404/91, § 15, 27 stycznia 2009 r.).

73. W niniejszej sprawie Trybunał stwierdza, że spadkobierca drugiej skarżącej może mieć wystarczający interes w dalszym rozpoznawaniu skargi i w związku z tym uznaje jego zdolność do występowania w jej imieniu.

B. Przedmiot sprawy przed Wielką Izbą

74. W uwagach ustnych przedstawionych przed Wielką Izbą Rząd wnosił, aby Trybunał ponownie zbadał wyłącznie zarzut dotyczący art. 8 Konwencji, w odniesieniu do którego wyrokiem z dnia 9 stycznia 2018 r. Izba stwierdziła naruszenie i który stanowił przedmiot wniosku Rządu o przekazanie sprawy, zaakceptowanego przez Wielką Izbę. Rząd dodał, że skarżące nie przedstawiły wniosku o przekazanie do Wielkiej Izby części

skargi dotyczącej zarzutów na podstawie art. 6, w odniesieniu do których Izba nie stwierdziła naruszenia.

75. Skarżące nie ustosunkowały się do wniosku Rządu, niemniej jednak zwróciły się do Trybunału z wnioskiem o ponowne zbadanie przez Izbę ustalenia, jakoby nie doszło do naruszenia.

76. Trybunał przypomina, że przedmiot i zakres „sprawy” przekazanej do Wielkiej Izby to skarga w formie takiej, w jakiej została uznana za dopuszczalną przez Izbę (zob. *K. i T. przeciwko Finlandii* [WI], nr 25702/94, §§ 140-41, ETPCz 2001-VII, i *Ilseher przeciwko Niemcom* [WI], nr 10211/12 i 27505/14, § 100, 4 grudnia 2018 r.). Zatem „sprawa” przekazana do Wielkiej Izby obejmuje bezwzględnie wszystkie aspekty skargi, które Izba uznała za dopuszczalne i nie ogranicza się do „istotnej kwestii” o znaczeniu ogólnym lub dotyczącej interpretacji lub stosowania Konwencji lub jej Protokołów, zgodnie z art. 43 Konwencji, w odniesieniu do której wniosek o przekazanie sprawy został przyjęty przez zespół orzekający (zob. *K. i T. przeciwko Finlandii*, cyt. powyżej, §§ 140-41). W związku z tym w niniejszej sprawie Wielka Izba rozpozna wszystkie zarzuty dotyczące art. 6 i 8 Konwencji, które zostały uznane przez Izbę za dopuszczalne.

II. ZARZUT NARUSZENIA ARTYKUŁU 8 KONWENCJI

77. Skarżące argumentowały, że pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu ich umów o pracę na podstawie zapisów uzyskanych z wykorzystaniem nadzoru wizyjnego w miejscu pracy, co stanowiło naruszenie prawa do życia prywatnego oraz że sądy krajowe – odmawiając uznania ich zwolnienia za nieważne – nie dopełniły spoczywającego na nich obowiązku ochrony tego prawa. Skarżące powołały się na przepis art. 8 Konwencji, który stanowi:

„1. Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia ... prywatnego ...

2. Niedopuszczalna jest ingerencja władzy publicznej w korzystanie z tego prawa z wyjątkiem przypadków przewidzianych przez ustawę i koniecznych w demokratycznym społeczeństwie z uwagi na bezpieczeństwo państwowe, bezpieczeństwo publiczne lub dobrobyt gospodarczy kraju, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności osób.”

A. Wyrok Izby

78. W wyroku z dnia 9 stycznia 2018 r. Izba uznała, że art. 8 Konwencji ma zastosowanie w niniejszej sprawie. Zważywszy, że zakwestionowany środek nadzoru wizyjnego został wprowadzony w życie przez podmiot prywatny, Izba rozpoznała skargę z punktu widzenia obowiązków pozytywnych państwa i dążyła do ustalenia, czy władze krajowe zachowały właściwą równowagę między, z jednej strony, prawem skarżących do

poszanowania ich życia prywatnego, a, z drugiej strony, interesem ich pracodawcy w zakresie ochrony praw związanych z organizacją i zarządzaniem jego własnością.

79. Izba zauważyła, że chociaż nadzór wizyjny został wprowadzony z powodu uzasadnionych podejrzeń dotyczących kradzieży, to jednak jego zakres był szeroki – nieograniczony w czasie, dotyczył wszystkich pracowników zatrudnionych w kasach i obejmował wszystkie godziny pracy – i naruszał wynikający z prawa krajowego obowiązek wcześniejszego poinformowania osób, których dotyczyło gromadzenie i przetwarzanie ich danych osobowych, o istnieniu, celu i wdrożeniu takich środków. Uwzględniając te czynniki, Izba nie zgodziła się z opinią sądów krajowych co do proporcjonalności środka nadzoru wizyjnego zastosowanego przez pracodawcę. Izba uznała w szczególności, że prawa pracodawcy mogły zostać zabezpieczone poprzez poinformowanie skarżących, nawet w sposób ogólny, o zainstalowaniu systemu nadzoru wizyjnego.

80. W rezultacie Izba stwierdziła, że sądy krajowe nie zachowały sprawiedliwej równowagi pomiędzy prawem skarżących do poszanowania życia prywatnego i pozostałymi interesami, w związku z czym doszło do naruszenia art. 8 Konwencji.

B. Zastrzeżenie wstępne Rządu

81. Rząd twierdził, że skarżące mogły wnieść skargę do Urzędu Ochrony Danych, podnosząc zarzut naruszenia przez pracodawcę Ustawy o ochronie danych osobowych, lub mogły wszcząć postępowanie karne w celu złożenia skargi na naruszenie ich prawa do poszanowania życia prywatnego. Zdaniem Izby takie środki odwoławcze mogły doprowadzić do nałożenia na pracodawcę sankcji administracyjnych lub karnych. Izba doszła do wniosku, że skarżące nie wyczerpały krajowych środków odwoławczych dostępnych na mocy prawa krajowego.

82. Skarżące argumentowały, że Urząd Ochrony Danych jest jedynie organem administracyjnym, którego kompetencje ograniczają się do nakładania kar pieniężnych w przypadku naruszenia przepisów o ochronie danych. Uznały one, że taka kara, gdyby została nałożona na ich pracodawcę, nie przyniosłaby im zadośćuczynienia za szkody spowodowane naruszeniem ich prawa do poszanowania życia prywatnego i zwolnieniem z pracy na podstawie tego naruszenia. Dodały, że złożenie skargi do Urzędu przed wszczęciem postępowania przez sądami powszechnymi posiadającymi pełną jurysdykcję w zakresie interpretacji i stosowania Ustawy o ochronie danych osobowych, nie było obowiązkowe.

83. Trybunał zauważa, że Rząd po raz pierwszy podniósł kwestię niewyczerpania krajowych środków odwoławczych dopiero w uwagach pisemnych złożonych do Wielkiej Izby. Nie dostrzega on w tym przypadku

żadnych wyjątkowych okoliczności, które mogłyby zwolnić Rząd na podstawie art. 55 [Regulaminu Trybunału] z obowiązku przedstawienia zastrzeżenia wstępnego przed rozstrzygnięciem przez Izbę w sprawie dopuszczalności. W związku z tym uważa, że na obecnym etapie postępowania Rząd nie może zgłaszać tego zastrzeżenia i że musi ono zostać oddalone (zob. *Nawalny przeciwko Rosji* [WI], nr 29580/12 i 4 pozostałe, § 61, 15 listopada 2018 r.).

84. Jednakże, w zakresie, w jakim argumenty stron dotyczące podniesionego przez Rząd zarzutu niewyczerpania mają znaczenie dla zasadności skargi skarżących w kontekście art. 8 Konwencji, Trybunał zbada je poniżej.

C. Zastosowanie artykułu 8 Konwencji

1. Oświadczenia stron

(a) Skarżący

85. Skarżące twierdziły, że fakt, iż były stale filmowane w swoim miejscu pracy przez cały dzień pracy, bez ich wiedzy i bez możliwości uchylenia się od kontroli, powoduje, że art. 8 Konwencji ma zastosowanie.

(b) Rząd

86. Rząd argumentował, że skarżące pracowały w miejscu publicznym, w bezpośrednim kontakcie z ludźmi. Rząd wyraził opinię, iż w związku z brakiem konsensusu między państwami członkowskimi co do tego, czy taka sytuacja mieści się w pojęciu „życia prywatnego”, Trybunał nie powinien rozszerzać tego pojęcia. Dodał, że ochrona przewidziana w art. 8 nie może obejmować czynów przestępczych.

2. Ocena Trybunału

(a) Zasady wynikające z orzecznictwa Trybunału

87. Trybunał przypomina, że pojęcie „życia prywatnego” jest szerokim pojęciem niepodlegającym wyczerpującej definicji. Obejmuje ono integralność fizyczną i psychiczną osoby. Może ono zatem dotyczyć wielu aspektów fizycznej i społecznej tożsamości osoby (zob. pośród niedawno wydanych wyroków, *Denisow przeciwko Ukrainie* [WI], nr 76639/11, § 95, 25 września 2018 r.). Odnosi się w szczególności do aspektów związanych z tożsamością osobistą, takich jak imię i nazwisko czy zdjęcie osoby (zob. *Schüssel przeciwko Austrii* (dec.), nr 42409/98, 21 lutego 2002 r. i *Von Hannover przeciwko Niemcom (nr 2)* [WI], nr 40660/08 i 60641/08, § 95, ETPCz 2012 r.).

88. Pojęcie życia prywatnego nie ogranicza się do „intymnego kręgu”, w którym jednostka może żyć własnym życiem osobistym bez ingerencji z

zewnątrz, ale obejmuje również prawo do prowadzenia „prywatnego życia społecznego”, czyli możliwości nawiązywania i rozwijania relacji z innymi i ze światem zewnętrznym (zob. *Bărbulescu przeciwko Rumunii* [WI], nr 61496/08, § 70, 5 września 2017 r.). Nie wyklucza ono działalności zawodowej (zob. *Fernández Martínez przeciwko Hiszpanii* [WI], nr 56030/07, § 110, ETPCz 2014 r. (streszczenie), *Köpke przeciwko Niemcom* (dec.), nr 420/07, 5 października 2010 r.; *Bărbulescu*, cyt. powyżej, § 71; *Antović i Mirković przeciwko Czarnogórze*, nr 70838/13, § 42, 28 listopada 2017 r. i *Denisov*, cyt. powyżej, § 100) lub czynności podejmowanych w kontekście publicznym (zob. *Von Hannover (nr 2)*, cyt. powyżej, § 95). Istnieje zatem strefa interakcji danej osoby z innymi, nawet w kontekście publicznym, która może wchodzić w zakres „życia prywatnego” (zob. *P.G. i J.H. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, nr 44787/98, § 56, ETPCz 2001-IX; *Perry przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, nr 63737/00, § 36, ETPCz 2003-IX (streszczenie); oraz *Von Hannover (nr 2)*, cyt. powyżej, § 95).

89. Istnieje szereg elementów istotnych dla rozważenia, czy środki zastosowane poza domem lub lokalem prywatnym danej osoby dotyczą jej życia prywatnego. Zważywszy, że w niektórych przypadkach osoby świadomie lub celowo angażują się w działania, które są lub mogą być rejestrowane lub ujawniane publicznie, uzasadnione oczekiwania danej osoby co do jej prywatności mogą być istotnym, choć niekoniecznie rozstrzygającym czynnikiem w tej ocenie (zob. *P.G. i J.H. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, cyt. powyżej, § 57; *Bărbulescu*, cyt. powyżej, § 73 oraz *Antović i Mirković*, cyt. powyżej, § 43). Odnośnie do monitorowania działań osoby fizycznej przy użyciu urządzeń fotograficznych lub wideo, instytucje Konwencji uznały, że monitorowanie działań i przemieszczania się osoby fizycznej w miejscu publicznym przy użyciu kamery, która nie zarejestrowała danych wizualnych, nie stanowi samo w sobie formy ingerencji w życie prywatne (zob. *Herbecq i Stowarzyszenie „Ligue des Droits de l’Homme” przeciwko Belgii*, nr 32200/96 i 32201/96, decyzja Komisji z dnia 14 stycznia 1998 r., *Decisions and Reports* 92-B, str. 92 i *Perry*, cyt. powyżej, § 41). Jednakże względy prywatności i życia prywatnego mogą wystąpić, jeżeli takie dane osobowe, w szczególności zdjęcia osoby zidentyfikowanej, rejestrowane są w sposób systematyczny lub stały (zob. *Peck przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, nr 44647/98, §§ 58-59, ETPCz 2003-I; *Perry*, cyt. powyżej, §§ 38 i 41 oraz *Vukota-Bojić przeciwko Szwajcarii*, nr 61838/10, §§ 55 i 59, 18 października 2016 r.). W związku z tym Trybunał uznał, że wizerunek osoby stanowi jedną z głównych cech jej osobowości, ponieważ ujawnia jej wyjątkowe cechy i odróżnia ją od innych osób. Prawo każdej osoby do ochrony jej wizerunku jest zatem jednym z istotnych elementów rozwoju osobistego i zakłada prawo do kontrolowania korzystania z tego wizerunku. O ile w większości przypadków prawo do kontrolowania takiego

korzystania wiąże się z możliwością odmowy przez jednostkę publikacji jej wizerunku, obejmuje ono również prawo jednostki do sprzeciwienia się rejestracji, przechowywaniu i powielaniu wizerunku przez inną osobę (zob. *Reklos i Davourlis przeciwko Grecji*, nr 1234/05, § 40, 15 stycznia 2009 r. i *De La Flor Cabrera przeciwko Hiszpanii*, nr 10764/09, § 31, 27 maja 2014 r.).

90. W celu ustalenia, czy art. 8 ma zastosowanie, Trybunał uznaje również za istotne, aby odnieść się do kwestii, czy dana osoba była celem środka monitorowania (zob. *Perry*, cyt. powyżej, § 40; *Köpke*, cyt. powyżej i *Vukota-Bojić*, cyt. powyżej, §§ 56 i 58) lub czy dane osobowe były przetwarzane, wykorzystywane lub publicznie ujawniane w sposób lub w stopniu wykraczającym poza ten, który osoby zainteresowane mogły racjonalnie przewidzieć (zob. *Peck*, cyt. powyżej, §§ 62-63; *Perry*, cyt. powyżej, §§ 40-41 i *Vukota-Bojić*, cyt. powyżej, § 56).

91. Odnosząc się, bardziej konkretnie, do kwestii nadzoru wizyjnego w miejscu pracy, Trybunał stwierdził, że nadzór wizyjny realizowany przez pracodawcę bez wiedzy pracownika przez około pięćdziesiąt godzin w okresie dwóch tygodni oraz wykorzystanie nagrań uzyskanych w ten sposób w postępowaniu przed sądem pracy w celu uzasadnienia wypowiedzenia stosunku pracy stanowiły ingerencję w prawo do poszanowania życia prywatnego (zob. *Köpke*, cyt. powyżej). Stwierdzono również, że jawny nadzór wizyjny nad wykładowcami uniwersyteckimi w trakcie prowadzenia przez nich zajęć, gdzie nagrania przechowywano przez miesiąc i dziekan wydziału mógł mieć do nich wgląd, naruszał prawo skarżących do poszanowania ich życia prywatnego (zob. *Antović i Mirković*, cyt. powyżej, §§ 44-45).

(b) Zastosowanie powyższych zasad w niniejszej sprawie

92. Trybunał zauważa, że w niniejszej sprawie skarżące zostały objęte środkiem nadzoru wizyjnego wdrożonym przez ich pracodawcę w miejscu pracy przez okres dziesięciu dni, przy czym kamery skierowane były na strefę kasową supermarketu i jej otoczenie. Zatem, mimo że skarżące nie były indywidualnie celem nadzoru wizyjnego, nie jest kwestią sporną, że pierwsze trzy spośród nich, które pracowały przy kasach, mogły być filmowane przez cały dzień pracy, podczas gdy skarżące czwarta i piąta filmowane były podczas przechodzenia przez ten obszar.

93. Odnośnie do kwestii, czy skarżące miały uzasadnione oczekiwania, że ich życie prywatne będzie chronione i szanowane, Trybunał zauważa, że ich miejsce pracy, tj. supermarket, było otwarte dla ogółu społeczeństwa i że rejestrowane tam czynności, mianowicie przyjmowanie płatności za zakupy dokonywane przez klientów, nie miały charakteru intymnego ani prywatnego. Ich oczekiwania co do ochrony życia prywatnego były więc z konieczności ograniczone. Jednak nawet w miejscach publicznych rejestracja w sposób systematyczny lub stały obrazów zidentyfikowanych

osób i późniejsze przetwarzanie zarejestrowanych w ten sposób obrazów może rodzić pytania dotyczące życia prywatnego zainteresowanych osób (zob. par. 89 powyżej i orzecznictwo tamże cytowane). Trybunał zauważa, że w niniejszej sprawie prawo krajowe przewidywało formalne i wyraźne ramy prawne, które zobowiązywały osobę odpowiedzialną za system nadzoru wizyjnego, nawet w miejscu publicznym, do uprzedniego poinformowania osób monitorowanych przez taki system (zob. par. 47 i 50 powyżej). Ponadto skarżące zostały poinformowane o zainstalowaniu przez ich pracodawcę innych kamer przemysłowych w supermarkecie, które były widoczne i umieszczone w taki sposób, aby rejestrować obraz z miejsc wejścia do sklepu i wyjścia z niego. W tych okolicznościach skarżące miały uzasadnione oczekiwania, że nie zostaną poddane nadzorowi wizyjnemu w innych obszarach sklepu bez uprzedniego ich poinformowania.

94. W odniesieniu do przetwarzania i wykorzystywania nagrań wideo Trybunał stwierdza, że szereg osób pracujących dla pracodawcy skarżących obejrzało je, zanim skarżące zostały poinformowane o ich istnieniu. Ponadto stanowiły one podstawę do ich zwolnienia i zostały wykorzystane w postępowaniu przed Sądem Pracy.

95. W związku z powyższym Trybunał stwierdza, że art. 8 Konwencji ma zastosowanie w niniejszej sprawie.

D. Zgodność z artykułem 8 Konwencji

1. Oświadczenia stron

(a) Skarżące

96. Na wstępie skarżące zwróciły uwagę na fakt, że jedyne kwestie sporne w niniejszej sprawie dotyczą tego, czy ich prawo do poszanowania życia prywatnego zostało naruszone z powodu wprowadzenia środka nadzoru wizyjnego bez ich wiedzy, jak również ograniczeń nałożonych przez art. 8 Konwencji na prawo pracodawcy do monitorowania swoich pracowników. Wyraziły przekonanie, że wbrew temu, co sugeruje Rząd, kwestia ich ewentualnej odpowiedzialności karnej została już rozstrzygnięta na szczeblu krajowym i nie może być przedmiotem debaty przed Trybunałem.

97. Skarżące przyznały, że pracodawca musi mieć możliwość instalowania systemów nadzoru w celu ochrony swojego mienia, ale argumentowały, że prawo to powinno być ograniczone w celu zachowania prawa pracowników do poszanowania ich życia prywatnego. Wyjaśniły one, że w niniejszej sprawie były wraz z całym personelem supermarketu filmowane przez kilka tygodni, przez cały dzień pracy, bez uprzedniego powiadomienia. Monitoring został przeprowadzony z naruszeniem prawa hiszpańskiego, które przewidywało obowiązek pracodawcy – w przypadku braku uzyskania zgody pracowników – co najmniej wcześniejsze

poinformowanie ich o instalacji kamer oraz o prawach przysługujących im na mocy przepisów o ochronie danych. Gdyby takie informacje zostały przekazane, zachowane zostałyby zarówno ich prawo do poszanowania życia prywatnego, jak i interesy pracodawcy. Skarżące doszły zatem do wniosku, że odmawiając stwierdzenia winy pracodawcy za to zaniechanie, sądy krajowe nie zapewniły im wystarczającej ochrony na podstawie art. 8 Konwencji.

98. Skarżące wyraziły opinię, że niniejszą sprawę należy pod wieloma względami odróżnić od sprawy *Köpke przeciwko Niemcom* (dec., cyt. powyżej). Twierdziły, że w sprawie *Köpke* nie istniały szczególne przepisy dotyczące nadzoru wizyjnego w miejscu pracy, a pracodawca przestrzegał warunków określonych w orzecznictwie krajowym, podczas gdy w niniejszej sprawie ich pracodawca naruszył przepisy krajowe, nie ponosząc przy tym żadnych konsekwencji. Ponadto monitoring był w ich przypadku bardziej intensywny, ponieważ został wprowadzony bezterminowo, trwał przez cały dzień pracy i obejmował rejestrowanie nie tylko podejrzanych pracowników, ale całego personelu.

99. Skarżące zwróciły się do Trybunału o zastosowanie podejścia przyjętego w niedawno wydanym wyroku w sprawie *Bărbulescu przeciwko Rumunii* (cyt. powyżej) dotyczącej monitorowania przez pracodawcę wysyłania wiadomości i korzystania z Internetu przez pracownika, w której ich zdaniem określono kryteria proporcjonalności, jakie musi spełniać każda ingerencja pracodawcy w prawo pracowników do prywatności. Argumentowały, że środek zastosowany przez ich pracodawcę wyraźnie nie spełniał tych wymogów, zważywszy na brak wcześniejszych informacji na temat wprowadzenia nadzoru wizyjnego i praw przewidzianych w przepisach dotyczących ochrony danych. Dodały, że środek ten nie jest proporcjonalny, ponieważ przekazanie pracownikom informacji wymaganych przez prawo mogło zabezpieczyć interesy pracodawcy.

100. Skarżące stwierdziły, że odmawiając uznania, iż nadzór wizyjny za pomocą ukrytych kamer naruszył ich prawo do poszanowania ich życia prywatnego i uznając w konsekwencji, że ich zwolnienia były zgodne z prawem, sądy krajowe pozbawiły je przysługującej im ochrony przed niewłaściwą ingerencją pracodawcy w ich prywatność. W przeciwieństwie do twierdzenia Rządu, skarga ta różni się od skargi wniesionej w kontekście art. 6 Konwencji.

101. Ponadto, odnośnie do możliwości wniesienia skargi do hiszpańskiego Urzędu Ochrony Danych, skarżące powtórzyły argumenty, które przedstawiły w odpowiedzi na zarzut Rządu dotyczący niewyczerpania krajowych środków odwoławczych (zob. par. 81 powyżej) i podniosły, że nawet gdyby Urząd ten stwierdził wykroczenie administracyjne, nałożenie kary administracyjnej na pracodawcę nie zapewniłoby odpowiedniego zadośćuczynienia za zarzucane naruszenie ich prawa do poszanowania życia prywatnego. W odniesieniu do możliwości

dochodzenia roszczeń przed zwykłymi sądami cywilnymi wyjaśniły one, że sądy te nie są właściwe w kwestii stosunków wynikających z umowy o pracę i że cytowane przez rząd orzecznictwo dotyczące sytuacji, w której stosunek pracy został wypowiedziany dwa lata wcześniej, w niniejszej sprawie nie może zostać zastosowane (zob. par. 49 powyżej). Ich zdaniem główną konsekwencją nadzoru wizyjnego było zwolnienie ich z pracy, w odniesieniu do którego właściwe były jedynie sądy pracy.

(b) Rząd

102. Rząd zauważył, że ponieważ zarzucane przez skarżących naruszenie prywatności zostało przypisane prywatnej spółce, a nie władzom, Wielka Izba powinna zastosować podejście przyjęte w sprawie *Von Hannover (nr 2) przeciwko Niemcom* (cyt. powyżej), w której Trybunał zbadał, czy sądy krajowe zrównoważyły różne indywidualne interesy zachowały między nimi odpowiednią równowagę. Zdaniem Rządu sądy hiszpańskie dokonały takiego wyważenia i należycie uwzględniły prawo skarżących do poszanowania ich życia prywatnego.

103. Rząd argumentował, że nawet jeśli byłoby pożądane, aby skarżące zostały poinformowane o zainstalowaniu kamer przemysłowych, środki podjęte przez pracodawcę nie były nieproporcjonalne. Rząd zauważył, że skarżące pracowały w miejscu otwartym dla ludności, że zostały poinformowane o zainstalowaniu niektórych kamer przemysłowych w następstwie podejrzeń o kradzież i że świadomie dopuściły się czynów przestępczych. Niniejsza skarga była zbliżona do sprawy *Köpke*, a rozróżnienie dokonane w wyroku Izby nie było uzasadnione. W tym względzie Rząd wyjaśnił, że monitoring trwał tylko dziesięć dni, od 15 do 25 czerwca, w którym to dniu podejrzane osoby zostały wezwane na rozmowy indywidualne, i że nie dotyczył całego personelu, a jedynie osób pracujących w strefie kas, które miały bezpośredni kontakt z klientami. Niniejszą sprawę należy natomiast odróżnić od sprawy *Bărbulescu*, ponieważ w przywołanej sprawie domniemana ingerencja dotyczyła przestrzegania zaleceń pracodawcy, które Trybunał uznał za „zredukowanie prywatnego życia społecznego w miejscu pracy do zera”, podczas gdy kwestionowany środek nadzoru wizyjnego miał uzasadniony cel, a mianowicie ujawnienie przestępstwa, którego ofiarą stała się spółka. Rząd dodał, że ponieważ skarżące pracowały w obszarze, w którym pozostawały w bezpośrednim kontakcie ze społeczeństwem, ich oczekiwania dotyczące prywatności były z konieczności ograniczone w porównaniu z sytuacją dotyczącą poufności komunikacji wymienianej za pośrednictwem konta pocztowego.

104. Ponadto, opierając się na swoich argumentach na poparcie zastrzeżenia dotyczącego niewyczerpania krajowych środków odwoławczych (zob. par. 81 powyżej), Rząd twierdził, że skarżące mogły złożyć skargę do hiszpańskiego Urzędu Ochrony Danych Osobowych,

podnosząc zarzut nieprzestrzegania Ustawy o ochronie danych osobowych. Urząd ten jest niezależnym organem, uprawnionym do kontroli stosowania przepisów dotyczących ochrony danych oraz do nakładania kar pieniężnych na sprawców naruszeń, podczas gdy sądy pracy, przed którymi skarżące wszczęły postępowanie, są właściwe jedynie do orzekania o zgodności z prawem zwolnień. Niezastosowanie się do przepisów dotyczących ochrony danych nie prowadzi automatycznie do naruszenia prawa do poszanowania życia prywatnego i pojęć tych nie należy mylić.

105. Rząd twierdził, że skarżące mogły również wnieść powództwo do zwykłych sądów cywilnych w celu uzyskania odszkodowania za wszelkie szkody spowodowane zarzucanym naruszeniem Ustawy o ochronie danych osobowych. Na poparcie swojej argumentacji Rząd przedstawił wyrok Sądu Najwyższego, który przyznał pracownikowi odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem przekazania jego danych osobowych przez byłego pracodawcę (zob. par. 49 powyżej).

106. Rząd oświadczył, że pozwane państwo wypełniło swoje obowiązki pozytywne wynikające z art. 8 Konwencji i że jego odpowiedzialność nie powinna wynikać z jakichkolwiek naruszeń popełnionych przez prywatne przedsiębiorstwo lub z faktu, że skarżące nie złożyły skargi na takie naruszenia do właściwych organów krajowych.

2. Oświadczenia stron trzecich

107. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), występująca jako strona trzecia, wyraziła obawę, że państwa mogą nie chronić prywatności pracowników w miejscu pracy w wystarczającym stopniu. Podkreśliła ona, że ochrona prywatności w ogóle, a w szczególności w kontekście zatrudnienia, jest stosunkowo nowym aspektem międzynarodowej ochrony praw człowieka i że zagrożenia dla prywatności wynikające z nowych technologii narastają. Zdaniem ETUC właśnie dlatego nastąpił rozwój ochrony praw człowieka na poziomie międzynarodowym, a w szczególności europejskim, w tym sensie, że niezależnie od kwestii dozwolonego przetwarzania danych osobowych jako takiej, powstał wymóg powiadamiania osób zainteresowanych.

108. ETUC podkreśliła, że prawo do otrzymywania informacji o gromadzeniu danych osobowych zostało wyraźnie uznane w prawie krajowym na mocy art. 5 ust. 1 Ustawy o ochronie danych osobowych. Podkreślając, jak wiele europejskich instrumentów prawnych (na szczeblu Rady Europy, jak również Unii Europejskiej) odnosi się do ochrony prywatności, czy to w ogólnej formie ochrony danych osobowych, czy też bardziej szczegółowo w przypadku nadzoru wizyjnego w miejscu pracy, [ETUC] stwierdziła, że prawo osoby, której dane dotyczą, do otrzymania informacji przed przetwarzaniem jej danych osobowych należy uznać za prawo wynikające z art. 8 Konwencji, stanowiące zabezpieczenie proceduralne. Ponadto w sytuacjach, w których wcześniejsze

poinformowanie pracowników nie jest wymagane, zasadnicze znaczenie miałyby powiadomienie ich przedstawicieli i konsultacje z nimi.

3. Ocena Trybunału

(a) Pozytywne obowiązki pozwanego państwa

109. Trybunał zauważa, że w niniejszej sprawie środek nadzoru wizyjnego, którego dotyczy skarga skarżących, został nałożony przez ich pracodawcę, przedsiębiorstwo prywatne, a zatem nie może być analizowany jako „ingerencja” władz państwowych w wykonywanie praw wynikających z Konwencji. Skarżące twierdziły jednak, że utrzymując w mocy zwolnienia z pracy dokonane na podstawie tego nadzoru wizyjnego, sądy krajowe nie chroniły skutecznie ich prawa do poszanowania życia prywatnego.

110. Trybunał przypomina, że o ile zasadniczym celem art. 8 jest ochrona jednostki przed arbitralną ingerencją władz publicznych, nie wiąże się on jedynie z wymogiem powstrzymania się państwa od takiej ingerencji: oprócz takiego przede wszystkim negatywnego obowiązku mogą istnieć obowiązki pozytywne nieodłącznie związane z efektywnym poszanowaniem życia prywatnego lub rodzinnego. Obowiązki takie mogą wymagać przyjęcia środków mających na celu zapewnienie poszanowania życia prywatnego nawet w sferze stosunków między jednostkami (zob. *Söderman przeciwko Szwecji* [WI], nr 5786/08, § 78, ETPCz 2013 r. oraz *Von Hannover (nr 2)*, cyt. powyżej, § 98). Państwo może ponosić odpowiedzialność w sytuacji, gdy zaskarżone fakty wynikają z braku zapewnienia skarżącym możliwości korzystania z prawa zagwarantowanego w art. 8 Konwencji (zob. *Bărbulescu*, cyt. powyżej, § 110 oraz *Schüth przeciwko Niemcom*, nr 1620/03, §§ 54 i 57, ETPCz 2010 r.).

111. Zatem, zgodnie z podejściem przyjętym w podobnych sprawach, Trybunał jest zdania, że skargę należy zbadać z punktu widzenia pozytywnych obowiązków państwa wynikających z art. 8 Konwencji (zob. *Bărbulescu*, cyt. powyżej, § 110; *Köpke*, cyt. powyżej i *De La Flor Cabrera*, cyt. powyżej, § 32). O ile trudno jest precyzyjnie określić granice między pozytywnymi i negatywnymi obowiązkami państwa wynikającymi z Konwencji, stosowane zasady są do siebie zbliżone. W obu kontekstach należy w szczególności uwzględnić sprawiedliwą równowagę, jaką należy osiągnąć między konkurencyjnymi interesami prywatnymi i publicznymi, w każdym przypadku z zastrzeżeniem przysługującego państwu marginesu uznania (zob. *Palomo Sánchez i Inni przeciwko Hiszpanii* [WI], nr 28955/06 i 3 pozostałe, § 62, ETPCz 2011 r. oraz *Bărbulescu*, cyt. powyżej, § 112). Margines ten idzie w parze z europejskim nadzorem, obejmującym zarówno ustawodawstwo, jak i decyzje wykonawcze, nawet te wydane przez niezależne sądy. W ramach wykonywania funkcji nadzoru Trybunał nie ma za zadanie zająć miejsca sądów krajowych, lecz raczej dokonać weryfikacji czy, w świetle sprawy jako całości, podjęte przez nie decyzje były zgodne z

odpowiednimi postanowieniami Konwencji (zob. *Peck*, cyt. powyżej, § 77, i *Von Hannover (nr 2)*, cyt. powyżej, § 105).

112. Wybór środków mających na celu zapewnienie zgodności z art. 8 Konwencji w sferze relacji między jednostkami z zasady wchodzi w zakres marginesu uznania przysługującego Układającym się Państwom. Istnieją różne metody zapewniania „poszanowania życia prywatnego”, a charakter obowiązków Państwa będzie uzależniony od konkretnego aspektu życia prywatnego (zob. *Von Hannover (nr 2)*, cyt. powyżej, § 104; *Söderman*, cyt. powyżej, § 79 oraz *Bărbulescu*, cyt. powyżej, § 113).

113. Trybunał stwierdzał już, że w pewnych okolicznościach wypełnienie obowiązków nałożonych na mocy art. 8 wymaga od państwa przyjęcia ram prawnych w celu ochrony przedmiotowego prawa (zob. *X i Y przeciwko Niderlandom*, 26 marca 1985 r., §§ 23, 24 i 27, Seria A nr 91 i *M.C. przeciwko Bułgarii*, nr 39272/98, § 150, ETPCz 2003-XII, dotycząca przypadków wykorzystywania seksualnego nieletnich; oraz *Codarcea przeciwko Rumunii*, nr 31675/04, §§ 102-04, 2 czerwca 2009 r., w odniesieniu do zaniedbań lekarskich). W odniesieniu do czynów najpoważniejszych, takich jak zgwałcenie, obowiązek ten może sięgać aż do wymogu przyjęcia przepisów prawa karnego (zob. *M.C. przeciwko Bułgarii*, cyt. powyżej, § 150). W odniesieniu do mniej poważnych czynów dokonywanych między jednostkami, które mogą mieć wpływ na prawa chronione na mocy art. 8, Trybunał uważa, że art. 8 pozostawia państwu swobodę decydowania, czy przyjąć konkretne przepisy, i sprawdza, czy istniejące środki odwoławcze były w stanie zapewnić wystarczającą ochronę przedmiotowych praw (zob. w odniesieniu do integralności osobistej małoletniego, *Söderman*, cyt. powyżej, §§ 86-91 oraz w odniesieniu do prawa do ochrony własnego wizerunku, *Von Hannover (nr 2)*, cyt. powyżej, §§ 95-126, i *Reklos y Davourlis*, cyt. powyżej, §§ 34-43).

114. Odnosząc się konkretnie do nadzoru nad pracownikami w miejscu pracy, Trybunał stwierdzał, że art. 8 pozostawia w gestii państw członkowskich decyzję o przyjęciu lub nie konkretnych przepisów dotyczących nadzoru wizyjnego (zob. *Köpke*, cyt. powyżej) lub monitorowania korespondencji o charakterze niesłużbowym i pozostałej komunikacji pracowników (zob. *Bărbulescu*, cyt. powyżej, § 119). Podkreślał jednakże, iż niezależnie od swobody uznania, jaką dysponują państwa przy wyborze najbardziej odpowiednich środków ochrony danych praw, władze krajowe powinny zapewnić, aby wprowadzenie przez pracodawcę środków kontroli mających wpływ na prawo do poszanowania życia prywatnego lub korespondencji jego pracowników było proporcjonalne i aby towarzyszyły mu odpowiednie i wystarczające zabezpieczenia przed nadużyciami (zob. *Bărbulescu*, cyt. powyżej, § 120, i *Köpke*, cyt. powyżej).

115. W wyroku w sprawie *Bărbulescu* Trybunał określił pewną liczbę wymogów, jakie wszelka kontrola korespondencji i komunikacji pracowników musi spełniać, aby nie naruszać art. 8 Konwencji (zob. *Bărbulescu*, cyt. powyżej, § 121). W tymże wyroku [Trybunał] stwierdził także, iż pracownik musi mieć dostęp do środka odwoławczego przed niezależnym organem sądowym właściwym w celu ustalenia, przynajmniej co do istoty, czy właściwe kryteria zostały spełnione (ibid., § 122).

116. Trybunał jest zdania, że zasady ustanowione w wyroku w sprawie *Bărbulescu*, których szereg wynika z decyzji w sprawie *Köpke*, a które dotyczyły faktów podobnych do tych, które miały miejsce w niniejszej sprawie, można odpowiednio zastosować w odniesieniu do okoliczności umożliwiających pracodawcy wdrożenie w miejscu pracy środków nadzoru wizyjnego. Kryteria te należy stosować z uwzględnieniem specyfiki stosunków pracy i rozwoju nowych technologii, które mogą umożliwić stosowanie środków skutkujących coraz poważniejszą ingerencją w życie prywatne pracowników. W tym kontekście, w celu zapewnienia proporcjonalności środków nadzoru wizyjnego w miejscu pracy, przy dokonywaniu oceny różnych sprzecznych interesów sądy krajowe powinny brać pod uwagę następujące czynniki:

i) czy pracownik został powiadomiony o możliwości wprowadzenia przez pracodawcę środków nadzoru wizyjnego oraz o zastosowaniu takich środków. O ile w praktyce pracownicy mogą być powiadamiani na różne sposoby w zależności od konkretnych okoliczności faktycznych każdej sprawy, powiadomienie powinno być zazwyczaj jasne co do charakteru monitorowania i powinno być dokonane z wyprzedzeniem.

(ii) zakres monitorowania przez pracodawcę i stopień ingerencji w prywatność pracownika. W związku z tym należy wziąć pod uwagę poziom prywatności w monitorowanym obszarze, a także wszelkie ograniczenia czasowe i przestrzenne oraz liczbę osób mających dostęp do wyników.

(iii) czy pracodawca przedstawił uzasadnione powody uzasadniające monitorowanie i jego zakres. Im bardziej inwazyjny jest monitoring, tym poważniejsze uzasadnienie będzie wymagane.

(iv) czy byłoby możliwe ustanowienie systemu monitorowania z wykorzystaniem mniej inwazyjnych metod i środków. W związku z tym należy dokonać oceny w świetle szczególnych okoliczności każdej sprawy, czy cel, do którego dąży pracodawca, mógłby zostać osiągnięty przy mniejszej ingerencji w prywatność pracownika.

(v) konsekwencje monitorowania dla pracownika, wobec którego jest ono prowadzone. Należy w szczególności uwzględnić wykorzystanie przez pracodawcę wyników monitorowania oraz to, czy wyniki zostały wykorzystane do osiągnięcia określonego celu monitorowania.

(vi) czy pracownikowi zapewniono odpowiednie zabezpieczenia, szczególnie jeżeli działania monitorujące pracodawcy miały charakter inwazyjny. Zabezpieczenia takie mogą przyjąć formę, między innymi,

informowania właściwych pracowników lub przedstawicieli personelu o instalacji i zakresie monitorowania, zgłoszenia takiego środka do niezależnego organu lub możliwości złożenia skargi.

117. Trybunał ustali zatem, czy w niniejszej sprawie prawo krajowe, a w szczególności jego stosowanie przez sądy pracy, które rozpoznawały sprawy skarżących, zapewniało wystarczającą ochronę ich prawa do poszanowania życia prywatnego, poprzez wyważenie konkurencyjnych interesów.

(b) Zastosowanie powyższych zasad w niniejszej sprawie

118. W niniejszej sprawie obowiązki pozytywne Państwa nałożone zgodnie z art. 8 Konwencji wymagały, by władze krajowe osiągnęły odpowiednią równowagę pomiędzy dwoma sprzecznymi interesami, mianowicie, z jednej strony, prawem skarżących do poszanowania ich życia prywatnego, a, z drugiej strony, możliwości zapewnienia przez pracodawcę ochrony własności i sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa, szczególnie w drodze wykonywania uprawnień dyscyplinarnych.

119. Na wstępie Trybunał zauważa, że w przedmiotowym czasie prawo hiszpańskie ustanawiało ramy prawne mające na celu ochronę życia prywatnego pracowników w sytuacjach takich jak w niniejszej sprawie. W Ustawie o ochronie danych osobowych oraz w Instrukcji nr 1/2006 w sprawie nadzoru wizyjnego przewidziano zatem szereg zabezpieczeń i warunków, które musi spełniać każdy środek nadzoru wizyjnego i towarzyszące mu przetwarzanie danych osobowych. Brak zastosowania takich zabezpieczeń mógł skutkować nałożeniem sankcji administracyjnych i pociągnięciem za sobą odpowiedzialność cywilną osoby odpowiedzialnej za przetwarzanie danych (zob. par. 46 i 48 powyżej). Ponadto, art. 20 ust. 3 Regulaminu Pracowniczego ograniczał stosowanie przez pracodawcę monitoringu w odniesieniu do wykonywania przez pracowników obowiązków służbowych, wymagając, aby podejmowane w tym zakresie środki były zgodne z ich godnością ludzką. Ponadto obowiązujące przepisy proceduralne nakładały na sądy krajowe obowiązek wykluczenia wszelkich dowodów uzyskanych z naruszeniem prawa podstawowego. Co więcej, zgodnie z orzecznictwem sądów powszechnych i Trybunału Konstytucyjnego wszelkie środki naruszające prywatność pracowników muszą dążyć do osiągnięcia słusznego celu („kryterium odpowiedniości”), być konieczne do osiągnięcia zamierzonego celu („kryterium konieczności”) oraz proporcjonalne do okoliczności każdej sprawy („kryterium ścisłej proporcjonalności”) (zob. par. 54 i nast.).

120. W tym miejscu Trybunał zaznacza, że ramy prawne, które obowiązywały w prawie krajowym, nie są przedmiotem sporu w niniejszej sprawie. Skarżące nie kwestionowały w istocie zasadności tych ram (zob. par. 97 powyżej), lecz argumentowały, że naruszenie Konwencji nastąpiło właśnie w wyniku odmowy przez sądy pracy wyciągnięcia odpowiednich

wniosków z niewywiązania się przez pracodawcę z nałożonego przez prawo krajowe obowiązku przekazania informacji.

121. W związku z tym Trybunał zbada, w jaki sposób sądy krajowe, do których skarżące się odwołały, rozpoznały ich skargę dotyczącą naruszenia prawa do poszanowania życia prywatnego w miejscu pracy oraz czy inne środki prawne prawa krajowego mogły, jak twierdzi Rząd, zapewnić im odpowiednią ochronę.

122. W pierwszej kolejności Trybunał zauważa, że sądy pracy określiły różne wchodzące w grę interesy, odwołując się wyraźnie do prawa skarżących do poszanowania ich życia prywatnego oraz do równowagi, jaką należy osiągnąć między tym prawem a interesem pracodawcy polegającym na zapewnieniu sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa poprzez wykonywanie uprawnień zarządczych. W ten sposób Trybunał ustali, w jaki sposób sądy te uwzględniły wyżej wymienione czynniki, dokonując wyważenia tych interesów.

123. Sądy krajowe ustaliły najpierw, zgodnie z wymogami orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, że instalacja nadzoru wizyjnego była umotywowana uzasadnionymi powodami, a mianowicie podejrzeniem kierownika supermarketu, że doszło do kradzieży ze względu na fakt znacznych strat odnotowane w okresie kilku miesięcy. Uwzględniły one również uzasadniony interes pracodawcy dotyczący zastosowania środków mających na celu wykrycie i ukaranie osób odpowiedzialnych za straty, w celu zapewnienia ochrony własności i sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa.

124. Następnie sądy krajowe zbadały zakres monitorowania i stopień ingerencji w prywatność skarżących, stwierdzając, że środek był ograniczony w odniesieniu do monitorowanych obszarów i personelu - ponieważ kamery obejmowały jedynie obszar kas, gdzie prawdopodobnie wystąpiły straty - oraz że okres jego stosowania nie wykraczał poza okres konieczny do potwierdzenia podejrzeń o kradzież. W opinii Trybunału ocena ta nie może zostać uznana za bezzasadną. Trybunał wskazuje, że monitoring nie obejmował całego sklepu, ale dotyczył obszarów w okolicy kas, gdzie prawdopodobnie doszło do kradzieży. Trzy skarżące, które pracowały jako kasjerki, rzeczywiście były monitorowane przez kamery przemysłowe przez cały dzień pracy. Ze względu na stanowiska zajmowane w spółce nie mogły one uniknąć rejestracji [przez kamery] skierowane na wszystkich pracowników pracujących w strefie kasowej i prowadzonej w sposób ciągły i bez ograniczeń (inaczej niż w sprawie *Köpke*, cyt. powyżej, dotyczącej skarżącej, która była zarówno sprzedawczynią, jak i kasjerką przedmiotowego sklepu, a zatem środek nadzoru wizyjnego nie obejmował jej miejsca pracy w całości). Zatem do pewnego stopnia kamery znajdowały się na obszarach ograniczonych (zob. *mutatis mutandis*, *Allan przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, nr 48539/99, § 35, ETPCz 2002-IX, i *Perry*, cyt. powyżej, §§ 39-43). Odnośnie do skarżącej czwartej i piątej, kamery

przemysłowe rejestrowały ich obraz za każdym razem, gdy przechodziły one przez strefę kas.

125. Jednocześnie należy zaznaczyć, że skarżące wykonywały swoje obowiązki w miejscu otwartym dla ludności i miały stały kontakt z klientami. Trybunał uznaje w tym względzie, że w ramach analizy proporcjonalności środka nadzoru wizyjnego należy dokonać rozróżnienia miejsc, w których został on zastosowany, w świetle ochrony prywatności, której pracownik może racjonalnie oczekiwać. Oczekiwanie takie jest bardzo wysokie w miejscach, które z natury mają charakter prywatny, takich jak toalety lub szatnie, gdzie uzasadniona jest zwiększona ochrona, a nawet całkowity zakaz nadzoru wizyjnego (zob. odpowiednie instrumenty międzynarodowe wymienione w par. 61 i 65 powyżej). W zamkniętych obszarach służbowych, takich jak biura, również jest ono wysokie. Jest ono wyraźnie niższe w miejscach, które są widoczne lub dostępne dla współpracowników lub, jak w niniejszej sprawie, dla ogółu społeczeństwa.

126. W odniesieniu do zakresu stosowania środka w czasie, Trybunał zauważa, że chociaż, jak twierdziły skarżące, pracodawca nie określił wcześniej czasu trwania nadzoru wizyjnego, w rzeczywistości trwał on dziesięć dni i zakończył się z chwilą zidentyfikowania odpowiedzialnych pracowników. Czas trwania monitorowania nie wydaje się zatem nadmierny jako taki (por. *Köpke*, cyt. powyżej, w której to sprawie okres czternastu dni nie został uznany za nieproporcjonalny). Wreszcie, nagrania wideo uzyskane w ramach kwestionowanego nadzoru wizyjnego przed poinformowaniem o nich samych skarżących obejrzał jedynie kierownik supermarketu, przedstawiciel prawny spółki i przedstawicielka związku zawodowego. Uwzględniając powyższe elementy, Trybunał uznaje, że ingerencja w prywatność skarżących nie osiągnęła wysokiego stopnia istotności.

127. W odniesieniu do konsekwencji kwestionowanego monitorowania dla skarżących, Trybunał uznaje, że były one znaczące, ponieważ uzyskane w ten sposób nagrania doprowadziły do zwolnienia odnośnych pracowników. Zauważa jednakże, jak wskazały również sądy krajowe, że nadzór wizyjny i nagrania nie były wykorzystywane przez pracodawcę do celów innych niż zidentyfikowanie osób odpowiedzialnych za odnotowaną utratę towarów i zastosowanie wobec nich środków dyscyplinarnych (por. *Peck*, cyt. powyżej, §§ 62-63, gdzie obrazy z kamery przemysłowej w miejscach publicznych prezentujące próbę samobójczą skarżącego zostały udostępnione mediom).

128. Sądy krajowe stwierdziły ponadto, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie istniały inne środki, które pozwoliłyby na osiągnięcie zamierzonego uzasadnionego celu i że w związku z tym środek ten należy uznać za „konieczny” w rozumieniu orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego (zob. par. 33 powyżej). Nawet jeśli byłoby pożądanym, aby sądy krajowe dogłębniej zbadały możliwość skorzystania przez pracodawcę

z innych środków stanowiących mniejszą ingerencję w życie prywatne pracowników, Trybunał nie może nie zauważyć, że zakres strat stwierdzonych przez pracodawcę sugerował, że kradzieży dopuściło się wiele osób, a dostarczenie informacji każdemu członkowi personelu mogło być sprzeczne z celem nadzoru wizyjnego, którym było, jak zauważyły te sądy, wykrycie osób odpowiedzialnych za kradzieże, a także uzyskanie dowodów do wykorzystania w postępowaniu dyscyplinarnym przeciwko nim.

129. Trybunał zauważa ponadto, że prawo krajowe ustanowiło pewną liczbę zabezpieczeń w celu zapobieżenia niewłaściwej ingerencji w prawa jednostek, których dane osobowe były przedmiotem gromadzenia lub przetwarzania. Ustawa o ochronie danych osobowych w szczególności przyznawała osobom prawo do uprzedniego otrzymania informacji o takich zabezpieczeniach ustanowionych na mocy art. 5 Ustawy, wraz z prawem dostępu do zgromadzonych danych, ich sprostowania i usunięcia. Wymóg proporcjonalności w odniesieniu do gromadzenia i wykorzystywania obrazów uzyskanych w ramach nadzoru wizyjnego został wyraźnie określony w Instrukcji nr 1/2006, a zgodnie z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego sądy krajowe musiały dokonać kontroli odpowiedniości, konieczności i proporcjonalności takich środków w świetle praw podstawowych gwarantowanych przez Konstytucję (zob. par. 47, 50 i 54 powyżej).

130. Wreszcie, odnośnie do kwestii poinformowania skarżących o zainstalowaniu nadzoru wizyjnego, Trybunał stwierdza, że fakt, iż w supermarkecie, w którym pracowały, zainstalowano dwa rodzaje kamer: z jednej strony, widoczne kamery skierowane na wejścia i wyjścia ze sklepu, o czym pracodawca poinformował pracowników, a z drugiej strony, ukryte kamery skierowane na strefy kasowe, o których ani skarżące, ani pozostali pracownicy nie zostali poinformowani, nie jest przedmiotem sporu. W uwagach stron stwierdzono, że w supermarkecie umieszczono co najmniej jedną tablicę informacyjną w celu powiadomienia ogółu społeczeństwa o obecności kamer telewizji przemysłowej, jednakże nie ustalono dokładnej treści informacji na tych tablicach.

131. Trybunał zauważa, że chociaż wydaje się, iż zarówno prawo hiszpańskie, jak i odpowiednie normy międzynarodowe i europejskie nie wymagają uprzedniej zgody osób objętych nadzorem wizyjnym lub, bardziej ogólnie, osób, których dane osobowe są gromadzone, przepisy te stanowią, że co do zasady konieczne jest jasne i wcześniejsze poinformowanie zainteresowanych osób o istnieniu i warunkach gromadzenia takich danych, choćby tylko w sposób ogólny (zob. par. 47, 60 i 63 powyżej). Jest zdania, że wymóg przejrzystości i wynikające z niego prawo do informacji mają charakter fundamentalny, szczególnie w kontekście stosunków pracy, gdzie pracodawca posiada znaczne uprawnienia w stosunku do pracowników i należy unikać nadużywania tych

uprawnień (zob. par. 61-62 i 64-65 powyżej). Podkreśla jednak, że przekazanie informacji osobie podlegającej monitorowaniu i zakres takich informacji stanowią tylko jedno z kryteriów, które należy wziąć pod uwagę w celu oceny proporcjonalności takiego środka w danym przypadku. Jednakże w sytuacji, gdy takich informacji zabraknie, tym ważniejsze stają się zabezpieczenia wynikające z innych kryteriów.

132. W niniejszej sprawie Trybunał zauważa, że sądy pracy, które rozpatrywały skargi skarżących, dokonały szczegółowego wyważenia, z jednej strony, prawa skarżących do poszanowania życia prywatnego, a z drugiej strony interesu pracodawcy polegającego na zapewnieniu ochrony własności i sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Zauważa, że kryteria proporcjonalności ustanowione w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego i zastosowane w niniejszej sprawie są bliskie tym, które zostały opracowane w orzecznictwie Trybunału. Sądy krajowe sprawdziły zatem, czy nadzór wizyjny był uzasadniony ze względu na uprawniony cel i czy zastosowane w tym celu środki były właściwe i proporcjonalne, stwierdziwszy w szczególności, że uprawniony cel realizowany przez pracodawcę nie mógł zostać osiągnięty za pomocą środków, które stanowiłyby mniejszą ingerencję w prawa skarżących.

133. Bezsprzecznie sądy pracy nie wzięły pod uwagę faktu wskazanego przez skarżącego, to jest braku uprzedniego powiadomienia wymaganego na mocy art. 5 Ustawy o ochronie danych osobowych, uznając tę kwestię za nieistotną i niezdolną do podważenia proporcjonalności środka w rozumieniu konstytucyjnym, zważywszy, że pozostałe kryteria określone przez Trybunał Konstytucyjny zostały spełnione. Uwzględniając znaczenie prawa do informacji w takich sprawach, Trybunał stwierdza, że brak uprzedniej informacji uzasadniać może jedynie nadrzędny wymóg odnoszący się do ochrony istotnych interesów publicznych lub prywatnych.

134. Jednakże w szczególnych okolicznościach niniejszej sprawy, mając na uwadze w szczególności stopień naruszenia prywatności skarżących (zob. par. 125-26 powyżej) oraz słuszne powody uzasadniające wprowadzenie nadzoru wizyjnego, Trybunał stwierdza, że sądy pracy mogły, nie wykraczając poza margines oceny przyznany organom krajowym, uznać naruszenie prywatności skarżących za proporcjonalne (zob. podobna sytuacja w sprawie *Köpke*, cyt. powyżej). Zatem, o ile Trybunał nie może przyjąć twierdzenia, że, ogólnie rzecz biorąc, najmniejsze podejrzenie o sprzeniewierzenie lub jakiegokolwiek inne nadużycie ze strony pracowników mogłoby usprawiedliwić wprowadzenie przez pracodawcę niejawnego nadzoru wizyjnego, o tyle istnienie uzasadnionego podejrzenia, że popełniono poważne uchybienie i rozmiar strat stwierdzonych w niniejszej sprawie może stanowić poważne uzasadnienie. Dzieje się tak tym bardziej w sytuacji, gdy sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa zagrożone jest nie tylko w związku z podejrzeniem niewłaściwego postępowania jednego pracownika, lecz

podejrzeniem dotyczącym wspólnego działania kilku pracowników, ponieważ tworzy to ogólną atmosferę braku zaufania w miejscu pracy.

135. Ponadto, jak argumentował Rząd, skarżącym przysługiwały inne środki prawne, przewidziane w Ustawie o ochronie danych osobowych, w szczególnym celu nałożenia kar z tytułu naruszenia tych przepisów. Skarżące mogły zatem złożyć skargę do Urzędu Ochrony Danych dotyczącą niewywiązania się przez pracodawcę z obowiązku uprzedniego powiadomienia zgodnie z wymogami art. 5 tejże Ustawy. Urząd uprawniony był do prowadzenia dochodzeń w sprawie domniemanego naruszenia prawa oraz do nakładania kar finansowych na osobę odpowiedzialną. Mogły również skierować sprawę do sądów powszechnych w celu uzyskania zadośćuczynienia z tytułu rzekomego naruszenia praw wynikających z Ustawy o ochronie danych osobowych. Trybunał zauważył w tym względzie, że o ile orzecznictwo przywołane przez Rząd (zob. par. 49 powyżej) rzeczywiście dotyczy sytuacji, która nie jest identyczna z sytuacją w niniejszej sprawie, prawo do uzyskania zadośćuczynienia za szkody spowodowane naruszeniem Ustawy o ochronie danych osobowych zostało wyraźnie przewidziane w art. 19 tejże Ustawy i nie ma powodu, by obecnie kwestionować skuteczność tego środka.

136. Prawo krajowe udostępniło zatem skarżącym inne środki ochrony danych osobowych, ale zdecydowały się one nie korzystać z tych środków. Trybunał przypomina w tym kontekście, że skuteczna ochrona prawa do poszanowania życia prywatnego w ramach nadzoru wizyjnego w miejscu pracy może być zapewniona za pomocą różnych środków, które mogą wchodzić w zakres prawa pracy, ale także prawa cywilnego, administracyjnego lub karnego (zob. *mutatis mutandis Bărbulescu*, cyt. powyżej, § 116).

137. W tych okolicznościach, mając na uwadze istotne zabezpieczenia przewidziane w hiszpańskich ramach prawnych, w tym środki odwoławcze, z których skarżące nie skorzystały, oraz wagę względów uzasadniających zastosowanie nadzoru wizyjnego, wziętych pod uwagę przez sądy krajowe, Trybunał stwierdza, że władze krajowe nie uchybiły swoim pozytywnym obowiązkom wynikającym z art. 8 Konwencji poprzez wykroczenie poza przysługujący im margines oceny. Nie doszło zatem do naruszenia tego postanowienia.

III. ZARZUT NARUSZENIA ARTYKUŁU 6 KONWENCJI

138. Na podstawie art. 6 Konwencji skarżące podniosły zarzut, iż nagrania uzyskane z naruszeniem ich prawa do poszanowania ich życia prywatnego zostały dopuszczone i wykorzystane jako dowód przez sądy pracy.

139. Skarżące trzecia, czwarta i piąta podniosły ponadto zarzut w tym względzie, że stwierdzenie ważności porozumień o ugodzie, które zawarły,

rzekomo na skutek wprowadzającej w błąd manipulacji pracodawcy, stanowiło również naruszenie ich prawa do rzetelnego procesu.

140. Odpowiednie części art. 6 stanowią, co następuje:

„1. „Każdy ma prawo do sprawiedliwego ... rozpatrzenia jego sprawy ... przez ... sąd ... przy rozstrzygnięciu o jego prawach i obowiązkach o charakterze cywilnym ...”

A. Wyrok Izby

141. W wyroku z dnia 9 stycznia 2018 r. Izba przypomniała, że w celu dokonania oceny zgodności z art. 6 Konwencji konieczne jest ustalenie, czy całe postępowanie, w tym sposób przeprowadzenia dowodów, było rzetelne. Stwierdzając, że skarżące miały możliwość zakwestionowania zarówno autentyczności, jak i dopuszczenia jako dowodu materiału filmowego uzyskanego w drodze nadzoru wizyjnego i że nie był to jedyny dowód, na którym sąd oparł swoje decyzje, izba uznała, iż nie doszło do naruszenia art. 6 w tym zakresie.

142. W odniesieniu do porozumień o ugodzie Izba ustaliła, że trzy zainteresowane skarżące miały wystarczającą możliwość zakwestionowania ich ważności przed sądami krajowymi, które uznały, bez jakiegokolwiek domniemania arbitralności, że przymus ze strony pracodawcy nie naruszył ważności zgody skarżących Izba uznała zatem, że nie doszło do naruszenia art. 6 Konwencji z tej przyczyny.

B. Oświadczenia stron

1. Skarżące

143. Skarżące utrzymywały, że sądy krajowe oparły swoje decyzje głównie na nagraniach uzyskanych przez ich pracodawcę w sposób niezgodny z prawem i z naruszeniem ich prawa do prywatności. W związku z tym, ich zdaniem, samo dopuszczenie tych nagrań jako materiału dowodowego pociągnęło za sobą naruszenie art. 6 Konwencji. Skarżące podnosiły ponadto, że zarówno uzyskanie tych dowodów, jak i ich wykorzystanie w postępowaniu stanowiło nadużycie przez pracodawcę pozycji dominującej i naruszenie zasady równości broni. W związku z tym wskazały one, że nie wiedziały o istnieniu nadzoru wizyjnego i nie miały dostępu do nagrań, dopóki nie zostały one przedstawione jako dowody w ramach postępowania sądowego, którego były stronami. W odniesieniu do pozostałych dowodów, w szczególności zeznań świadków, na których oparły się sądy krajowe, zostały one „unieważnione” na skutek wcześniejszego zapoznania się nagraniami przez odnośne osoby.

144. Skarżące trzecia, czwarta i piąta twierdziły ponadto, że przy podpisywaniu porozumień o ugodzie zostały one wprowadzone w błąd co do znaczenia ustępstwa poczynionego przez pracodawcę. Oświadczyły, że prawo zobowiązuje każdą osobę do złożenia zawiadomienia o przestępstwie

po powzięciu o nim wiadomości i że w związku z tym pracodawca nie mógł skutecznie zrzec się prawa do złożenia skargi karnej. W tych okolicznościach sądy powinny były uznać porozumienia o ugodzie za nieważne i wyłączyć je z akt sprawy. Na poparcie swojej argumentacji powołały się na wyrok Najwyższego Trybunału Sprawiedliwości Katalonii z dnia 19 października 2010 r. w sprawie jednej z ich koleżanek, pani D.

2. Rząd

145. Rząd zgodził się z ustaleniami zawartymi w wyroku Izby, o potwierdzenie których zwrócił się do Wielkiej Izby. W odniesieniu do wykorzystania materiału filmowego zarejestrowanego w ramach nadzoru wizyjnego Rząd twierdził, że nagrania te zostały wykorzystane jedynie w celu uzupełnienia innych dowodów znajdujących się w aktach sprawy oraz że skarżące miały możliwość zakwestionowania ich wykorzystania i autentyczności przed sądami krajowymi.

146. W odniesieniu do porozumień o ugodzie Rząd argumentował, że, jak stwierdziły sądy krajowe, zostały one podpisane bez jakiegokolwiek presji ze strony pracodawcy. Rząd oświadczył, że właśnie skarżące naruszyły te porozumienia, wszczynając – pomimo podjętego zobowiązania – postępowanie przed Sądem Pracy, a mimo to ich odwołania zostały należycie rozpoznane przez sądy. Rząd stwierdził, że chociaż sądy te faktycznie wzięły pod uwagę przyznanie się przez skarżące do faktów, co odzwierciedlono w porozumieniach, dysponowały one również innymi dowodami. Wreszcie, w odniesieniu do przywołanej przez skarżące sprawy pani D., Rząd wyjaśnił, że o ile Najwyższy Trybunał z pewnością uchylił pierwotny wyrok na tej podstawie, że zgodnie z tym wyrokiem przedmiotowe porozumienie o ugodzie pozbawiło pracownicę prawa do podjęcia działań prawnych, o tyle sądy rozpoznające sprawę po przekazaniu jej do ponownego rozpoznania przez sąd niższej instancji uznały ostatecznie, że porozumienie o ugodzie jest jednak ważne i może zostać wykorzystane do udowodnienia uznania okoliczności faktycznych przez zainteresowaną osobę.

C. Oświadczenia stron trzecich

147. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych wyraziła pogląd, że wyrok wydany głównie w oparciu o nagrania z ukrytego nadzoru wizyjnego narusza art. 6 Konwencji.

148. W odniesieniu do porozumień o ugodzie podpisanych przez trzecią, czwartą i piątą skarżącą ETUC wskazała, że porozumienia takie często są stosowane w konfrontacji z pracownikami, którym zarzucono wykroczenia, co stwarzało sytuację, w której pracownicy odczuwali szczególną presję, nie byli odpowiednio poinformowani i nie byli w stanie domagać się uznania swoich praw proceduralnych i materialnych. ETUC stwierdziła, że

specyfika stosunków pracy wymaga ostrożnego podejścia do uznawania takich porozumień.

D. Ocena Trybunału

1. Zasady ogólne

149. Trybunał przypomina, iż zgodnie z art. 19 Konwencji jego jedynym obowiązkiem jest zapewnienie przestrzegania zobowiązań wynikających dla Układających się Stron z Konwencji. W szczególności nie jest on właściwy do rozpoznawania skarg, w którym zarzuca się sądom krajowym popełnienie błędów prawnych lub faktycznych, chyba że uzna, że błędy te mogły pociągnąć za sobą ewentualne naruszenie któregokolwiek spośród praw i wolności określonych w Konwencji. O ile art. 6 Konwencji gwarantuje prawo do rzetelnego procesu sądowego, nie ustanawia on jednakże jakichkolwiek zasad dopuszczalności dowodów jako takich, które są przedmiotem regulacji przede wszystkim w prawie krajowym (zob. *Schenk przeciwko Szwajcarii*, 12 lipca 1988 r., § 45, Seria A nr 140 oraz *García Ruiz przeciwko Hiszpanii* [WI], nr 30544/96, § 28, ETPCz 1999-I). Zazwyczaj Trybunał nie bada kwestii takich jak waga, jaką sądy krajowe przywiązują do danych dowodów lub do ustaleń lub ocen, które są przedmiotem rozważań. Trybunał nie powinien występować w charakterze sądu czwartej instancji i w związku z tym nie będzie kwestionować na podstawie art. 6 ust. 1 wyroku sądów krajowych, chyba że ich ustalenia można uznać za arbitralne lub oczywiście bezzasadne (zob. *Bochan przeciwko Ukrainie (nr 2)* [WI], nr 22251/08, § 61, ETPCz 2015 r.).

150. Zadaniem Trybunału nie jest zatem ustalenie, co do zasady, czy określone rodzaje dowodów – na przykład dowody uzyskane niezgodnie z prawem w rozumieniu prawa krajowego – mogą być dopuszczalne. Należy odpowiedzieć na pytanie, czy postępowanie jako całość, w tym sposób uzyskania dowodów, było rzetelne. Powyższe obejmuje zbadanie przedmiotowej niezgodności z prawem oraz, w przypadku naruszenia innego prawa wynikającego z Konwencji, charakteru stwierdzonego naruszenia (zob. *P.G. i J.H. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, cyt. powyżej, § 76, i *Gäfgen przeciwko Niemcom* [WI], nr 22978/05, § 163, ETPCz 2010 r.).

151. W odniesieniu do charakteru niezgodności z prawem lub naruszenia Konwencji, o ile wykorzystanie dowodów pozyskanych w wyniku zastosowania środka uznanego za niezgodny z art. 3 zawsze budzi poważne wątpliwości co do rzetelności postępowania (zob. *Gäfgen*, cyt. powyżej, § 165), pytanie, czy wykorzystanie jako dowodu informacji uzyskanych z naruszeniem art. 8 lub prawa krajowego sprawiło, że proces jako całość stał się niesprawiedliwy z naruszeniem art. 6, musi zostać rozstrzygnięte w odniesieniu do wszystkich okoliczności sprawy, w tym poszanowania praw skarżącego do obrony oraz jakości i znaczenia danego

materiału dowodowego. W szczególności należy zbadać, czy skarżący miał możliwość zakwestionowania autentyczności dowodów i sprzeciwienia się ich wykorzystaniu. Ponadto należy wziąć pod uwagę jakość dowodów, jak również okoliczności, w jakich zostały one pozyskane oraz czy okoliczności poddają wiarygodność lub dokładność dowodów w wątpliwość (zob. *Schenk*, cyt. powyżej, §§ 46-48; *P.G. i J.H. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, cyt. powyżej, §§ 77-79 oraz *Gäfgen*, cyt. powyżej, § 164). O ile w przypadku, gdy uzyskane dowody nie są poparte innymi materiałami, kwestie dotyczące braku rzetelności niekoniecznie muszą wystąpić, o tyle można zauważyć, że jeżeli dowody są bardzo mocne i nie występuje ryzyko ich niewiarygodności, potrzeba przedstawienia dowodów na ich poparcie jest odpowiednio słabsza (zob. *Gäfgen*, cyt. powyżej, § 164).

152. Trybunał zauważa, że przedstawione powyżej zasady dotyczące dopuszczalności dowodów zostały opracowane w kontekście prawa karnego, chociaż miał już okazję zastosować je w sprawie dotyczącej rzetelności postępowania cywilnego (zob. *Vukota-Bojić*, cyt. powyżej, §§ 92-100). Zauważa, że o ile gwarancje „rzetelnego procesu” nie są koniecznie takie same w odniesieniu do postępowania karnego i cywilnego, gdyż przy rozpoznawaniu spraw cywilnych państwom przysługuje większa swoboda, badając rzetelność postępowania cywilnego mogą one jednak czerpać inspirację z zasad opracowanych w związku z zakresem art. 6 dotyczącym postępowania karnego (zob. *Carmel Saliba przeciwko Malcie*, nr 24221/13, § 67, 29 listopada 2016 r.). W niniejszej sprawie Trybunał uznaje, że przedmiotowe zasady znajdują zastosowanie przy ocenie rzetelności postępowania cywilnego.

2. Zastosowanie w niniejszej sprawie

153. Trybunał zbada skargę dotyczącą naruszenia art. 6, złożoną przez wszystkie pięć skarżących w związku z dopuszczeniem dowodów w postaci nagrań z nadzoru wizyjnego, a następnie skargę dotyczącą naruszenia tego przepisu złożoną przez trzecią, czwartą i piątą ze skarżących w związku z zaakceptowaniem podpisanych przez nie porozumień o ugodzie.

(a) Uwzględnienie obrazów z nadzoru wizyjnego jako części materiału dowodowego

154. Trybunał zaznacza, że nie stwierdził naruszenia art. 8 Konwencji w odniesieniu do nadzoru wizyjnego zastosowanego wobec skarżących (zob. par. 137 powyżej). Trybunał zauważa jednak, że skarżące twierdziły, iż nadzór wizyjny został zainstalowany z naruszeniem ustawowego obowiązku uprzedniego powiadomienia wynikającego z prawa krajowego oraz że sądy pracy nie zajęły się tą kwestią, uznając ją za nieistotną (zob. par. 34 powyżej). Trybunał zbada zatem, czy wykorzystanie jako dowodu obrazów

uzyskanych w ramach spornego nadzoru wizyjnego nie naruszyło rzetelności postępowania jako całości.

155. Na wstępie Trybunał zauważa, że w ramach postępowania przed Sądem Pracy skarżące miały dostęp do nagrań uzyskanych w ramach kwestionowanego nadzoru wizyjnego i możliwość podważenia ich autentyczności oraz sprzeciwienia się wykorzystaniu tych zapisów jako dowodów. Sądy krajowe zbadały argument skarżących, które domagały się wyłączenia zapisów wideo z akt sprawy, ponieważ zostały one uzyskane z naruszeniem prawa podstawowego i w swoich decyzjach przedstawiły obszernie uzasadnienie tej kwestii. Sądy stwierdziły, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego nadzór wizyjny nie został wdrożony z naruszeniem prawa skarżących do poszanowania ich życia prywatnego. Ustaliły ponadto, że obrazy uzyskane w wyniku nadzoru wizyjnego nie stanowiły jedyne dowodu w aktach sprawy.

156. W odniesieniu do jakości dowodów Trybunał stwierdza, że skarżące w żadnym momencie nie kwestionowały autentyczności czy dokładności materiału filmowego zarejestrowanego w ramach nadzoru wizyjnego, a ich główny zarzut dotyczył braku wcześniejszego powiadomienia o instalacji kamer. Sądy krajowe ze swej strony stwierdziły, że nagrania te dawały wystarczające gwarancje autentyczności. Zważywszy na okoliczności uzyskania tych zapisów, Trybunał nie dostrzega powodu, aby kwestionować ich autentyczność lub wiarygodność. Uznaje zatem, że stanowiły one wiarygodny dowód, który niekoniecznie musiał być potwierdzony przez inne materiały.

157. Trybunał pragnie jednak zauważyć, że nagrania, o których mowa, nie były jedynymi dowodami, na których sądy krajowe oparły swoje ustalenia. Z decyzji sądów wynika, że uwzględniły one również oświadczenia skarżących, zeznania kierownika supermarketu, przedstawiciela prawnego spółki i przedstawicielki pracowników, której skarżące przyznały się do niewłaściwego postępowania, a także opinię biegłej zawierającą porównanie obrazów zarejestrowanych przez nadzór wizyjny i rachunków kasowych. Trybunał zauważa, że z paragonów kasowych, stanowiących obiektywny dowód, którego nie można „unieważnić” ze względu na fakt zapoznania się z nagraniami, wynikało, iż znaczna liczba zakupów została anulowana bez zapłaty. W odniesieniu do trzeciej, czwartej i piątej skarżącej sądy uwzględniły również potwierdzenie przez nie okoliczności faktycznych w zawartych porozumieniach o ugodzie. Po zbadaniu tych dowodów w całości, sądy uznały, że fakty zostały ustalone w sposób wyczerpujący

158. W świetle powyższych rozważań Trybunał uznaje, że w niniejszej sprawie wykorzystanie obrazów uzyskanych w ramach nadzoru wizyjnego jako dowodu nie naruszyło rzetelności postępowania.

(b) Porozumienia o ugodzie zawarte przez trzecią, czwartą i piątą skarżącą

159. Na wstępie Trybunał stwierdza, że sądy krajowe zaakceptowały ugody podpisane przez te trzy skarżące, uznając, że ich zgoda nie była nieważna. Jednakże w przeciwieństwie do Sądu Pracy, który uznał, że podpisując te porozumienia, skarżące zrzekły się prawa do podjęcia działań prawnych, Najwyższy Trybunał, orzekając w postępowaniu odwoławczym, stwierdził, że porozumienia te nie stanowią zrzeczenia się przez skarżące prawa dostępu do sądu i zbadał sprawę co do istoty. Uznał, że porozumienia te stanowiły potwierdzenie jednoznacznej akceptacji przez skarżące decyzji pracodawcy o rozwiązaniu ich umów o pracę z przyczyn wskazanych w pismach o wypowiedzeniu. W tych okolicznościach Trybunał uznaje, że przedstawiony przez skarżące zarzut odnosi się do oceny przez sądy krajowe ważności i wagi dowodów.

160. W związku z tym zauważa, że trzy skarżące miały możliwość zakwestionowania ważności porozumień o ugodzie i wyrażenia sprzeciwu wobec dopuszczenia porozumień jako dowodu. Sądy krajowe przeanalizowały wszystkie argumenty przedstawione przez te skarżące i uznały, że okoliczności niniejszej sprawy nie wskazywały na jakiegokolwiek zastraszenie czy oszustwo ze strony pracodawcy. Zbadały one okoliczności podpisania porozumień i stwierdziły, że obecność przedstawicielki związku zawodowego w czasie podpisania, uprzednie uznanie faktów przez skarżących podczas spotkania z tą samą przedstawicielką oraz fakt, że inni zwolnieni pracownicy nie podpisali proponowanej przez pracodawcę umowy, wykluczały wszelkie oznaki przymusu. Ich ustalenia w tym zakresie nie wydają się ani arbitralne, ani oczywiście bezzasadne. Wreszcie, jak zauważono powyżej, sądy krajowe wydały decyzje w oparciu o różne dowody (zob. par. 157 powyżej).

161. W świetle powyższych uwag Trybunał nie ma podstaw, by kwestionować ustalenia sądów krajowych dotyczące ważności i wagi porozumień o ugodzie podpisanych przez trzecią, czwartą i piątą ze skarżących. Uznaje zatem, że również w tej kwestii nie doszło do naruszenia art. 6.

Z TYCH PRZYCZYŃ TRYBUNAŁ

1. *Uznaje*, jednogłośnie, że prawny spadkobierca drugiej skarżącej jest uprawniony do kontynuowania niniejszego postępowania w jej zastępstwie;
2. *Oddala*, jednogłośnie, zastrzeżenie wstępne Rządu;
3. *Uznaje*, stosunkiem czternastu głosów do trzech, iż nie doszło do naruszenia art. 8 Konwencji;
4. *Uznaje*, jednogłośnie, iż nie doszło do naruszenia art. 6 Konwencji w związku z wykorzystaniem zapisów uzyskanych w drodze nadzoru wizyjnego jako materiału dowodowego;
5. *Uznaje*, jednogłośnie, iż nie doszło do naruszenia art. 6 Konwencji w związku z akceptacją porozumień o ugodzie zawartych przez trzecią, czwartą i piątą skarżącą;

Sporządzono w języku angielskim i francuskim i obwieszczono podczas rozprawy publicznej w siedzibie Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu, w dniu 17 października 2019 r.

Søren Prebensen
Zastępca Kanclerza

Linus-Alexandre Sicilianos
Przewodniczący

Zgodnie z art. 45 ust. 2 Konwencji i art. 74 ust. 2 Regulaminu Trybunału, do wyroku załączono zdanie odrębne Sędziów De Gaetano, Judkiwskiej i Grozewa.

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

ZAŁĄCZNIK

Wykaz skarżących

Skarga nr 1874/13

1. Isabel LÓPEZ RIBALDA, urodzona w 1963 r., zamieszkała w Sant Celoni

Skarga nr 8567/13

2. María Ángeles GANCEDO GIMÉNEZ, urodzona w 1967 r., zmarła w 2018 r.
3. Maria Del Carmen RAMOS BUSQUETS, urodzona w 1969 r., zamieszkała w Sant Celoni
4. Pilar SABORIDO APRESA, urodzona w 1974 r., zamieszkała w Sant Celoni.
5. Carmen Isabel POZO BARROSO, urodzona w 1974 r., zamieszkała w Sant Pere de Vilamajor

WSPÓLNE ZDANIE ODRĘBNE SĘDZIÓW DE GAETANO, JUDKIWSKIEJ I GROZEWA

1. Z całym szacunkiem nie zgadzamy się z naszymi kolegami, że w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia art. 8 Konwencji. Podzielamy stanowisko naszych kolegów z Izby, którzy stwierdzili, że w świetle istniejącego ustawodawstwa krajowego sądy krajowe nie zachowały właściwej równowagi pomiędzy prawem skarżących do poszanowania życia prywatnego przewidzianym na mocy art. 8 Konwencji a interesami pracodawcy w zakresie ochrony praw własności.

2. Niniejsza sprawa ilustruje rosnący wpływ i kontrolę, jaką technologia posiada w naszym świecie, a w szczególności wpływ gromadzenia i wykorzystywania danych osobowych w codziennym życiu. Konwencja, jako instrument żywy, a zatem i Trybunał, musi nie tylko dostrzegać wpływ nowoczesnych technologii, ale także opracować bardziej odpowiednie zabezpieczenia prawne w celu zapewnienia poszanowania życia prywatnego jednostek.

3. Powszechne wykorzystywanie danych osobowych w czasach współczesnych już osiem lat temu było obszarem, w którym Trybunał dostrzegał potrzebę „zwiększonej czujności”, kiedy to rozpoznawał dość zbliżoną sprawę *Köpke przeciwko Niemcom* ((dec.), nr 420/07, 5 października 2010 r.). Od tego czasu technologie nadzoru i gromadzone przy ich pomocy dane znacznie się rozwinęły. Takie nowe technologie umożliwiają oglądanie przechowywanych danych przez dowolną osobę, w dowolnym miejscu, w dowolnym czasie, przy niewielkiej kontroli i bez pozostawiania istotnych śladów, co kwestionuje stwierdzenie większości w niniejszej sprawie, że „nagrania wizyjne uzyskane w ramach kwestionowanego nadzoru wizyjnego przed poinformowaniem o nich samych skarżących obejrzał jedynie kierownik supermarketu, przedstawiciel prawny spółki i przedstawicielka związku zawodowego” (par. 126).

4. Innymi słowy, nowe technologie w dramatyczny sposób ułatwiły zarówno prowadzenie, jak i rozpowszechnianie nadzoru wizyjnego, tym samym znacząco zwielokrotniając potencjalne naruszenie prawa do prywatności na mocy art. 8 Konwencji. Właśnie z tego powodu istnieje potrzeba, aby na szczeblu krajowym ramy prawne odnoszące się do spraw dotyczących nadzoru elektronicznego były jasne i przewidywalne. Staje się to kluczowe w takich sprawach jak obecna, kiedy pracodawca stosuje niejawną nadzór wizyjny w miejscu pracy. W związku z tym nasz brak zgody co do zasady ze zdaniem większości wynika z poparcia przez większość odpowiedzi prawnej na konkretną kwestię, która powstała dopiero po fakcie i w odniesieniu do konkretnej sprawy. O ile takie podejście, zgodnie z którym sądy krajowe mają swobodę w zakresie opracowania reakcji prawnej na sprzeczność, która doprowadziła do

powstania konkretnej sprawy dotyczącej konkurujących ze sobą praw wynikających z Konwencji, może być właściwe w niektórych przypadkach, o tyle w odniesieniu do spraw dotyczących nadzoru elektronicznego uważamy je za niewłaściwe. Wynika to właśnie z łatwości technologicznej, z jaką można prowadzić i rozpowszechniać nadzór elektroniczny, oraz z potencjalnie ogromnych i znaczących negatywnych skutków, jakie może on mieć dla prawa do prywatności osób fizycznych. Dlatego też jasne i przewidywalne ramy prawne, wraz z odpowiednimi i skutecznymi zabezpieczeniami, stają się sprawą najwyższej wagi. W niniejszej sprawie istniejące ramy prawne przewidywały tylko jedną szczególną gwarancję, a mianowicie konieczność uprzedniego powiadomienia pracowników o instalacji i zastosowaniu nadzoru, i nie dopuszczały żadnych wyjątków od tej gwarancji. Kwestia ta, naszym zdaniem, ma decydujące znaczenie dla skutecznej analizy prawnej i ustaleń w przedmiotowej sprawie.

5. Ramy prawne mają ponadto szczególne znaczenie w kontekście stosunków pracy, w których pracodawca posiada znaczne uprawnienia w odniesieniu do pracowników. Należy unikać wszelkich przypadków nadużywania tych uprawnień. Poinformowanie o zastosowaniu środków nadzoru jest niezbędne, aby osoby zainteresowane mogły dochodzić wszystkich zagwarantowanych im praw, takich jak prawo dostępu, prawo do sprostowania lub usunięcia zgromadzonych danych osobowych.

6. Brak osiągnięcia właściwej równowagi pomiędzy konkurencyjnymi prawami stron przez sądy krajowe jest najbardziej widoczny podczas analizowania ustawodawstwa krajowego. W sprawie *S. i Marper przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* ([WI], nr 30562/04 i 30566/04, ETPCz 2008 r.), Trybunał doszedł do wniosku, że „szczegółowe zasady regulujące zakres i stosowanie środków” są niezbędne do zapewnienia wystarczających gwarancji zabezpieczających przed ryzykiem nadużyć i arbitralności. Zatem – w opinii Trybunału – „ochrona danych osobowych ma podstawowe znaczenie dla korzystania przez osobę z prawa do poszanowania jej życia prywatnego i rodzinnego zagwarantowanego przepisem artykułu 8”. Chociaż przepisy regulujące kwestie danych osobowych stworzyły normę społeczną, w której uznaje się, że osoby fizyczne mogą kontrolować rozpowszechnianie swojego wizerunku, w niniejszej sprawie prawo to nie zostało skarżącym przyznane. Fakt ten stał w bezpośredniej sprzeczności z hiszpańskim prawem krajowym, w szczególności z art. 5 Ustawy o ochronie danych osobowych. Jeżeli obecne ramy regulacyjne mają być egzekwowane, osoby, których wizerunek ma być gromadzony i wykorzystywany, należy obowiązkowo wcześniej o tym poinformować. Niestety, pracownikom nie dano takiej możliwości, ponieważ nie poinformowano ich wcześniej o ukrytym nadzorze wideo.

7. Większość zgadza się, że prawo hiszpańskie wymaga, aby „informować zainteresowane osoby, w sposób jasny i przed zastosowaniem działań, o istnieniu i warunkach gromadzenia takich danych”, ograniczając

w ten sposób naruszanie prywatności i dając pracownikom możliwość unormowania własnego postępowania. Wymóg ten ewidentnie nie został w niniejszej sprawie spełniony. Większość stwierdziła jednak, że jest to „tylko jedno z kryteriów, które należy wziąć pod uwagę w celu oceny proporcjonalności środka” (par. 131). Prawdą jest, że jasna struktura oceny przez Trybunał ewentualnej ingerencji (wymóg zgodności z prawem, a następnie ocena proporcjonalności) nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, ponieważ mamy do czynienia nie z kwestią ingerencji, lecz obowiązków pozytywnych; niemniej jednak za problematyczny uważamy fakt, że sądy krajowe nie zbadały, czy skarżące zostały uprzednio poinformowane o zainstalowaniu ukrytego nadzoru wizyjnego. Sąd Pracy, oceniając proporcjonalność środka, nie odniósł się wyraźnie do argumentu skarżących, że nie zostały one poinformowane o kontroli w sposób konkretny i przed jej zastosowaniem, czego wymaga prawo krajowe. Odwołał się on do wyroku nr 186/2000 Trybunału Konstytucyjnego, w którym stwierdzono, że kwestia informacji przekazywanych przez pracodawcę pracownikom i komitetowi pracownicemu jest kwestią zwykłej zgodności z prawem i nie jest istotna z punktu widzenia konstytucyjnego prawa do poszanowania życia prywatnego. W rezultacie sądy krajowe nie dopełniły obowiązku zapewnienia przestrzegania ram prawnych zapewniających ochronę danych lub rozpoznania sprawy skarżących w sposób szczegółowy i indywidualny.

8. Za niezadowolającą uważamy również ocenę dokonaną przez sądy krajowe przy ustalaniu, czy ukryty nadzór wizyjny był konieczny. Trybunał potwierdził, że dla osiągnięcia słusznego celu, konieczne jest ustalenie, kto dopuścił się kradzieży w supermarkecie. Trybunał nie zbadał jednak, czy pracodawca mógł wykorzystać w tym samym celu środek mniej inwazyjny. Uchybienie to nabiera szczególnego znaczenia w świetle stwierdzenia większości, że kwestia, czy możliwe byłoby „ustanowienie systemu monitorowania z wykorzystaniem mniej inwazyjnych metod i środków”, jest ważnym czynnikiem, który należy ocenić w celu zapewnienia proporcjonalności niejawnych środków nadzoru wizyjnego stosowanych w miejscu pracy (par. 116).

9. Sądy krajowe powinny były rozważyć, jakie środki alternatywne mogłyby zostać wykorzystane przez pracodawcę do realizacji jego uzasadnionego celu – środki, które jednocześnie miałyby mniej inwazyjny wpływ na prawo pracowników do poszanowania ich życia prywatnego. Pracodawca miał dwa uzasadnione cele: po pierwsze, chciał powstrzymać dalsze kradzieże i w tym celu wystarczyłoby ostrzeżenie o zainstalowaniu systemu nadzoru wizyjnego. Po drugie, chciał dowiedzieć się, kto jest odpowiedzialny za straty poniesione w okresie ostatnich miesięcy; w tym przypadku uprzednie powiadomienie o widocznym i ukrytym nadzorze wizyjnym okazałoby się nieprzydatne. Niemniej jednak, zważywszy, że popełniona kradzież stanowi przestępstwo karne, przed podjęciem takich

działań z własnej inicjatywy pracodawca mógł i powinien był zwrócić się do policji. Potrzeba wyjaśnienia przestępstwa nie uzasadnia prywatnego dochodzenia, w tym w formie niejawnego nadzoru wizyjnego, który jest środkiem nadmiernie inwazyjnym i stanowi nadużycie uprawnień. Brak potępienia takich zachowań podmiotów prywatnych przez Trybunał sprawia, że zachęca on jednostki do samodzielnego zajmowania się kwestiami prawnymi. Tymczasem odpowiednie środki powinny być stosowane przez właściwe organy, ponieważ są one lepiej wyposażone, zarówno pod względem uprawnień do wdrażania niektórych środków, jak i odpowiedzialności i obowiązków w zakresie przestrzegania wytycznych odnoszących się do tego, co w sytuacji takiej, jak przedstawiona w niniejszej sprawie, jest konieczne.

10. Większość zaznacza, iż „nie może przyjąć twierdzenia, że (...) najmniejsze podejrzenie o sprzeniewierzenie lub jakiegokolwiek inne nadużycie ze strony pracowników mogłoby usprawiedliwić wprowadzenie przez pracodawcę niejawnego nadzoru wizyjnego”, a z drugiej strony uznaje, iż „istnienie uzasadnionego podejrzenia, że popełniono poważne uchybienie (...) może stanowić poważne uzasadnienie” zastosowania takiego środka (par. 134). Naszym zdaniem, przy braku wymogu jasnych zabezpieczeń proceduralnych, istnienie „uzasadnionego podejrzenia poważnych uchybień” nie jest wystarczające, ponieważ może prowadzić do prywatnych dochodzeń i może być wykorzystane jako uzasadnienie w niedopuszczalnie dużej liczbie spraw. O ile co do zasady wymóg „uzasadnionego podejrzenia” stanowi istotne zabezpieczenie, nie zapewnia on jednak wystarczającej ochrony prawa do prywatności w obliczu elektronicznego nadzoru o charakterze niejawnym. W okolicznościach takich jak w niniejszej sprawie, gdy pracodawca stosuje niejawny nadzór wizyjny bez uprzedniego powiadomienia pracowników, konieczne są dodatkowe zabezpieczenia proceduralne; podobne do tych wymaganych na mocy Konwencji w zakresie stosowania niejawnego nadzoru w postępowaniu karnym. Wymogi proceduralne umożliwiające wiarygodną weryfikację przez stronę trzecią istnienia „uzasadnionego podejrzenia poważnych uchybień” oraz gwarancje zapewniające, że uzasadnienie nadzoru nie zostanie przedstawione „po fakcie”, powinny stanowić wymóg na mocy art. 8 Konwencji. Wyłącznie w przypadku wdrożenia powyższych zabezpieczeń proceduralnych moglibyśmy z powodzeniem zaakceptować wyrok większości.

11. Ponadto, w przeciwieństwie do Izby, Wielka Izba nie dokonała w niniejszej sprawie odróżnienia od sprawy *Köpke* (cyt. powyżej). W przywołanej decyzji o dokonanie kradzieży w przedsiębiorstwie podejrzewano tylko dwóch pracowników, podczas gdy w niniejszej sprawie wszyscy pracownicy zostali poddani niejawnemu nadzorowi wizyjnemu skierowanemu na obszar kas w supermarkecie. Taki nieograniczony nadzór jest o wiele bardziej znaczący i dlatego sądy krajowe i Trybunał powinny

były nadać mu dodatkową wagę; tym bardziej, że nadzór prowadzono przez cały dzień pracy, a kamery ustawione były w taki sposób, że skarżące, pracujące jako kasjerki, nie mogły uniknąć filmowania. Tak szeroko zakrojone gromadzenie danych osobowych w odniesieniu do wszystkich skarżących powinno być zostać odpowiednio dostrzeżone przy ustalaniu proporcjonalności środka stosowanego przez pracodawcę.

12. Ze względu na fakt, że niniejsza sprawa dotyczy pracodawców prywatnych, w naszej opinii Trybunał powinien być potwierdzić, rozszerzyć i zastosować zasady sformułowane w wyroku w sprawie *Bărbulescu* w par. 121, w odniesieniu do przypadków niejawnego nadzoru wizyjnego, z jakim mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Mimo że sprawa ta nie dotyczyła niejawnego nadzoru wizyjnego, ustanowiła jednak ważną zasadę dotyczącą zakresu kontroli, jaką pracodawca może sprawować nad pracownikami, jak również wielu czynników, które sądy krajowe muszą uwzględnić w celu osiągnięcia odpowiedniej równowagi pomiędzy sprzecznymi interesami stron.

13. Kolejnym czynnikiem, który nie został wystarczająco uwzględniony w ocenie większości, były „konsekwencje monitorowania dla pracownika, wobec którego jest ono prowadzone”. W sprawie *Vukota-Bojić przeciwko Szwajcarii* (nr 61838/10, 18 października 2016 r.), w której Trybunał stwierdził naruszenie art. 8 Konwencji, skarżąca została zidentyfikowana poprzez zastosowanie niejawnego nadzoru wizyjnego, co ostatecznie doprowadziło do ponownej wyceny świadczeń ubezpieczeniowych. W niniejszej sprawie większość stwierdziła, że chociaż w wyniku zastosowania niejawnego nadzoru wizyjnego skarżące zostały zwolnione z pracy, „nagrania wideo nie były wykorzystywane przez pracodawcę do celów innych niż zidentyfikowanie osób odpowiedzialnych za odnotowaną utratę towarów i zastosowanie wobec nich środków dyscyplinarnych” (par. 127). Naszym zdaniem, mimo że nie zostały one wykorzystane do żadnych innych celów, nie należy lekceważyć konsekwencji gromadzenia i wykorzystywania takich danych osobowych, szczególnie mając na uwadze szeroki wachlarz możliwości, jakie dają potencjalne nowoczesne technologie.

14. Podobne kryteria, mające znaczenie dla oceny proporcjonalności w odniesieniu do niejawnego nadzoru wizyjnego, zostały opracowane w innych jurysdykcjach. Przykładowo, w sprawie *R przeciwko Oakes* ([1986 r.] 1 S.C.R. 103) kanadyjski Sąd Najwyższy uwzględnił następujące czynniki: czy środek jest konieczny do zaspokojenia konkretnej potrzeby; czy skutecznie spełnia tę potrzebę, oraz czy strata jest proporcjonalna do korzyści. Jest to właściwe podejście, które należy zastosować w celu ustalenia, czy istnieje właściwa równowaga pomiędzy sprzecznymi prawami wynikającymi z Konwencji. Na uwagę zasługuje również ustalenie tego samego sądu w sprawie *Ross przeciwko Rosedale Transport Ltd* ([2003 r.] C.L.A.D. nr 237), że „nadzór jest krokiem nadzwyczajnym, do którego

można odwołać się jedynie w przypadku, gdy wcześniej istnieje zasadna i prawdopodobna przesłanka, która go uzasadnia”.

15. Podsumowując, stwierdzamy, że zarówno sądy krajowe, jak i Trybunał nie zdołały osiągnąć właściwej równowagi pomiędzy prawami pracodawcy i prawami pracowników. Uznając, że nie doszło do naruszenia art. 8 Konwencji, Trybunał postanowił zezwolić na nieograniczone korzystanie z niejawnego nadzoru wizyjnego w miejscu pracy bez zapewnienia wystarczających gwarancji prawnych osobom, których dane osobowe będą gromadzone i wykorzystywane w celach dla nich nieznanach. Wobec stale rosnącego wpływu, jaki technologia wywiera na nasze społeczeństwo, nie możemy dopuścić do tego, aby jednostki wzięły sprawiedliwość w swoje ręce i pozwolić na nieodpowiednią ochronę prawa do życia prywatnego na mocy art. 8 Konwencji w obliczu takich nowych wyzwań.