

Novejša sodna praksa Evropskega sodišča za človekove pravice na področju delavskih pravic

Martina Šetinc Tekavc

UDK: 342.7:347.9:349.2

Povzetek: Tudi na področju delavskih pravic je v Evropi pomembna sodna praksa Evropskega sodišča za človekove pravice v zvezi z zagotavljanjem oziroma kršitvami pravic iz Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (EKČP). Prispevek ponuja pregled pomembnejših odločb na treh področjih: v zvezi s pravico iz 4. člena EKČP, tj. prepovedjo suženjstva in prisilnega dela, v zvezi s sindikalnim delovanjem, ki sodi v okvir svobode zbiranja in združevanja iz 11. člena EKČP, ter pravico do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja iz 8. člena EKČP.

Ključne besede: Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, Evropsko sodišče za človekove pravice, delavske pravice, prepoved suženjstva in prisilnega dela, sindikalno delovanje, svoboda zbiranja in združevanja, pravica do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja

Recent Case Law of the European Court of Human Rights in the Field of Labour Rights

Abstract: In the field of labor rights, in Europe, the case law of the European Court of Human Rights regarding the provision or violation of rights under the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (ECHR) is important. The article offers an overview of important decisions in three areas: in relation to the right under Article 4 of the ECHR, i.e. the prohibition of slavery and forced labor, in connection with trade union activities which fall within the framework of the freedom of assembly and association provided for in Article 11 of the ECHR, and the right to respect for private and family life (Article 8 of the ECHR).

* Martina Šetinc Tekavc, doktorica pravnih znanosti, višja sodnica, Višje delovno in socialno sodišče
martina.setinc-tekavc@sodisce.si
Martina Šetinc Tekavc, PhD, Higher Judge, Higher Labour and Social Court, Republic of Slovenia

Keywords: *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, European Court of Human Rights, labor rights, prohibition of slavery and forced labor, trade union activity, freedom of assembly and association, right to respect for private and family life*

Noben človek ni otok, popolnoma sam zase; vsak človek je kos celine, del kopnega; če morje odplavi grudo zemlje, se Evropa zmanjša, kot bi se zmanjšal rtič, kot bi se posestvo tvojih prijateljev ali pa tvoje lastno; smrt slehernega človeka vzame del mene, ker pripadam človeški vrsti; in zato nikdar ne pošiljaj poizvedovat, komu zvoni; zvoni tebi. (John Donne)

1. UVODNO

V Republiki Sloveniji moramo naslovniki pravnih norm in tisti, ki pravo vsakodnevno uporabljamo, upoštevati številne pravne akte, ki nastanejo zunaj naših meja, kar pa ne pomeni, da gre za tuje pravo. Kot članica Sveta Evrope¹ je naša država dolžna upoštevati določbe s strani te mednarodne organizacije zasnovane Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (v nadaljevanju EKČP),² ki ima že več kot pol stoletja pomembno vlogo pri razvoju človekovih pravic v Evropi, njen pomen pri uresničevanju varovanja človekovih pravic v demokratični družbi pa tudi v današnjem času ne pojenja. Za varstvo človekovih pravic po EKČP že od leta 1959 skrbi Evropsko sodišče za človekove pravice³ s sedežem v Strasbourgu. Njegova obsežna in vsebinsko izredno raznolika sodna praksa glede kršitev državljanskih in političnih pravic se nanaša tudi na področje delavskih pravic, ki je predmet tega prispevka.

¹ Slovenija je članica Sveta Evrope od 14. 5. 1993 (<http://www.strasbourg.representation.si/index.php?id=2204>, 8. 7. 2020).

² Zakon o ratifikaciji Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, spremenjene s protokoli št. 3, 5 in 8 ter dopolnjene s protokolom št. 2, ter njenih protokolov št. 1, 4, 6, 7, 9, 10 in 11 (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/94).

³ The European Court of Human Rights (ECtHR): <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>, 8. 7. 2020.

2. EKČP IN PODROČJE DELAVSKIH PRAVIC

Vprašanje, kaj so to delavske pravice, nima enoznačnega odgovora. Na prvi pogled se z njimi EKČP (in posledično Evropsko sodišče za človekove pravice) ne ukvarja, saj so njena materija t. i. državljanske pravice in temeljne svoboščine. Na pravice, ki spadajo v okvir delavskih pravic, se tako nanaša predvsem Evropska socialna listina,⁴ ki ureja skupino socialnih in ekonomskih pravic, med njimi izrecno tudi delavskih pravic. Navedeno pa ne pomeni, da v razmerju do delavcev ni pomembno tudi varstvo človekovih pravic iz EKČP. Ob analizi sodne prakse Evropskega sodišča za človekove pravice je očitno, da se tudi v povezavi z delovnim razmerjem oziroma na delovnem mestu pojavljajo kršitve različnih človekovih pravic in temeljnih svoboščin iz EKČP. V prispevku so izmed njih izbrani primeri s treh področij: prepovedi suženjstva in prisilnega dela, sindikalnih pravic in pravice do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja.

3. PREPOVED SUŽENJSTVA IN PRISILNEGA DELA

Prepoved suženjstva in prisilnega dela ureja 4. člen EKČP.⁵ Evropsko sodišče je v svoji dolgoletni praksi sprejelo več ključnih odločitev v zvezi s tem. V zadevi Siliadin proti Franciji je leta 2005 zavzelo stališče, da Francija ni izpolnila svojih pozitivnih obveznosti glede prepovedi prisilnega dela v primeru državljanke Toga, ki je od svojega 15. leta dalje več let delala brez plačila po 15 ur dnevno kot služabnica v zasebnem gospodinjstvu. Podobno ji je leta 2012 v zadevi C. N. in V. proti Franciji očitalo, da je kršila 4. člen EKČP, ker ni zagotovila ustrezne zakonodajne in upravne podlage za učinkovit boj proti suženjstvu in prisilnemu delu (prva pritožnica je namreč opravljala neplačana domača dela pri teti in stricu, da je ne bi poslala nazaj v Burundi). V bistvenem podobna je tudi odločitev v zadevi C. N. proti Združenemu kraljestvu iz istega leta (pritožnica iz Ugande je neprosto voljno delala kot negovalka na domu). V novejši zadevi iz leta 2017 (Chowdury proti Grčiji) je ESČP ugotovilo, da je bilo 150 bangladeških delavcev žrtev prisilnega dela, saj so šest mesecev brez plačila delali na kmetijah,

⁴ Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99).

⁵ Po 4. člen EKČP se nikogar se ne sme držati v suženjstvu ali v podložnosti in od nikogar zahtevati, naj opravlja prisilno ali obvezno delo.

delodajalec pa je pogojeval plačilo že zapadlih plač z nadaljnjim delom v težkih pogojih, z grožnjo sankcij za nezakonite priseljence. Grčiji se je očitalo, da ni sprejela ukrepov za preprečitev prisilnega dela, delodajalci so bili namreč v kazenskih postopkih oproščeni, niti ni bila zagotovljena ustrezna preiskava incidenta s streljanjem, do katerega je prišlo zaradi protestov delavcev zoper delo v takih razmerah.

Sodišče je zavrnilo poskuse, da bi se kot prisilno delo štelo izvajanje določenih poklicnih obveznosti: npr. zasebnega oftalmologa, ki je bil dolžan sodelovati pri zagotavljanju nujnih zdravstvenih storitev v okviru javnega zdravstva (Steindel proti Nemčiji) ter sodnega izvršitelja, ki ni dobil povrnjenih stroškov poskusa prisilne izvršbe sodne odločbe (Mihal proti Slovaški), kršitve pa ni ugotovilo v primeru odvetnika, ki je bil imenovan za pravnega skrbnika duševno bolne osebe brez svojcev (Graziani-Weiss proti Avstriji). Zadeve Adiguzel proti Turčiji leta 2018 ni sprejelo v obravnavo, saj delo zunaj rednega urnika brez posebnega plačila zdravnika in forenzičnega patologa v javnem zavodu ne sodi v okvir določbe EKČP o prisilnem delu. Nasprotno je v zadevi Chitos proti Grčiji leta 2015 ugotovilo kršitev 4. člena EKČP (pripadnik grške vojske je moral plačati globo za predčasni izstop iz vojaške službe).

Precej primerov, ki se nanašajo na kršitev 4. člena EKČP, se nanaša na trgovino z belim blagom in siljenje k prostituciji. Med njimi denimo najnovejši primer iz letošnjega leta S. M. proti Hrvaški, v katerem je sodišče ugotovilo kršitev, ker naša sosedra ni izpolnila pozitivne obveznosti glede prepovedi prisilnega dela s tem, ko je bil v kazenskem postopku oproščen nekdanji policist, obtožen siljenja pritožnice k prostituciji.

4. SINDIKALNO GIBANJE KOT DEL SVOBODE ZBIRANJA IN ZDRUŽEVANJA

Evropsko sodišče se je ukvarjalo z različnimi vidiki tega področja, ki sodi v okvir 11. člena EKČP⁶ in ob tem izoblikovalo nekaj temeljnih principov glede sindikalne svobode, med njimi: pravico ustanoviti sindikat, svobodno odločanje o pridružitvi sindikatu, pravico biti slišan in pravico varovati poklicne interese članov sindika-

⁶ Po 11. člen EKČP ima vsakdo pravico do svobode zbiranja in združevanja, vključno s pravico, da ustanavlja sindikate in se jim pridruži, da bi zavaroval svoje interese.

ta s sindikalnimi akcijami, katerih izvedba mora biti s strani države pogodbenice dovoljena in omogočena.⁷

Eden novejših primerov, ki se je nanašal na pravico policistov do stavke, je primer Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER. N. E.) proti Španiji iz leta 2015. Sindikat je v postopku pred ESČP nasprotoval prepovedi stavke, ki se je nanašala na policiste baskovske dežele, zaradi česar naj bi bili neenako obravnavani v primerjavi z drugimi, ki so opravljali podobne naloge, pravico do stavke pa so imeli. Sodišče je odločilo, da ni šlo za kršitev 11. in 14. člena⁸ EKČP, saj ima država zaradi javnega interesa široko polje proste presoje v zvezi z omejitvijo pravice do stavke za oborožene pripadnike organov pregona v razmerju do kontinuiranega zagotavljanja javne varnosti in preprečevanja neredov.

V zadevi Ognevenko proti Rusiji⁹ se je evropsko sodišče srečalo z vprašanjem, ali je v skladu s pravico do svobode zbiranja in združevanja mogoče prepovedati stavko določenim kategorijam železniških delavcev. Pritožnik - strojevodja pri ruskih železnicah se je aprila 2008 udeležil s strani sindikata organizirane stavke, stavka pa je povzročila zamude v železniškem prometu. Tri mesece kasneje je bil odpuščen med drugim prav zaradi opustitve delovnih obveznosti med stavko. Nacionalna sodišča so odpoved štela za zakonito, s sklicevanjem na zakonodajo, po kateri je iz varnostnih razlogov prepovedana stavka železniškemu osebju (tudi strojevodjem), ter glede na ugotovitev o odpovedih in zamudah vlakov ter ogrožanje varnosti potnikov na prenatrpanih peronih. Evropsko sodišče je štelo, da pravica iz 11. člena vključuje tudi pravico do stavke, ki jo sicer nacionalno pravo v določenih primerih lahko omeji (denimo za zaposlene pri policiji, vojski ipd.), vendar se morajo zakonsko določene omejitve ozko razlagati. V tem primeru je bilo odločilno, ali je obravnavani poseg nujen v demokratični družbi. Evropsko sodišče je zavzelo stališče - podobno kot že večkrat v preteklosti Mednarodna organizacija dela in Evropski odbor za socialne pravice - da železniški transport ali prevoz na splošno ne pomenita zagotavljanja nujnih storitev, prekinitev katerih bi lahko ogrozila življenje ali zdravje prebivalstva, ekonomske izgube zaradi stavke pa ne upravičujejo njene popolne prepovedi. Ker Rusija ni opredelila konkretne škode zaradi zamud vlakov, dostop potnikov na perone pa je lahko regulirala in

⁷ Več: European Court of Human Rights, Factsheet - Trade union rights, december 2018, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>, 8. 7. 2020.

⁸ Prepoved diskriminacije.

⁹ Lovšin Špela, Prepoved pravice do stavke železniškim delavcem, Pravna praksa št. 48, 2018, str. 24-26.

ker spora o zakonitosti stavke sploh ni bilo, je sodišče štelo, da je bila pritožnikova pravica do stavke z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi nesorazmerno omejena.

5. ZASEBNO ŽIVLJENJE SE NE KONČA NA SLUŽBENEM PRAGU¹⁰

S pravico do zasebnosti se ESČP pogosto ukvarja, zelo zanimiv pa je razvoj te pravice v kontekstu zaposlitve oziroma delovnega razmerja.¹¹ V 8. členu EKČP je opredeljena pravica do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja, doma in dopisovanja, država pa se ne sme vmešavati v njeno izvrševanje, razen, če je to določeno z zakonom in je nujno v demokratični družbi zaradi državne varnosti, da se zavarujejo pravice in svoboščine drugih ljudi ipd.

V zvezi s to tematiko je v zadnjih nekaj letih najpomembnejša sodba ESČP v zadevi Barbulescu proti Romuniji, v kateri je Veliki senat Evropskega sodišča za človekove pravice odgovoril na nekaj tehtnih vprašanj v zvezi s pravico delodajalca do nadzora nad elektronskimi komunikacijami delavca na delovnem mestu. V tej zadevi je delavec na željo delodajalca ustvaril Yahoo Messenger račun za komuniciranje s strankami, kljub popolni prepovedi uporabe službenih sredstev v zasebne namene pa je na ta način med delovnim časom komuniciral tudi z bratom in zaročenko. Predhodno je bil seznanjen z navedeno prepovedjo, mogočim nadzorom in zagroženimi sankcijami. Ko ga je delodajalec pozval, naj pojasni, zakaj je uporabljal službena sredstva v zasebne namene, je pritožnik vztrajal, da je Yahoo Messenger uporabljal le v službene namene, nakar mu je delodajalec predočil 45 strani prepisov njegovih zasebnih (deloma celo intimnih) pogovorov v dneh nadzora, čemur je sledila odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi uporabe sredstev delodajalca v zasebne namene. Romunska sodišča so njegov zahtevek za ugotovitev nezakonitosti odpovedi zavrnila, neuspešen pa je bil tudi s kazenskim postopkom zoper zakonite zastopnike podjetja. Pred evropskim sodiščem je zatrjeval, da nacionalna sodišča niso zaščitila njegove pravice iz 8. člena EKČP. V odločitvi iz januarja 2016 je 7-članski senat ESČP štel za

¹⁰ Bošnjak Marko, Monitoring Correspondence of Employees: Lessons to be learned from the ECHR Judgement in the Case of Barbulescu v. Romania, Delavci in delodajalci, št. 1/2018, str. 9 in nasl.

¹¹ Več: European Court of Human Rights, Factsheet - Work-related rights, marec 2020, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>, 8. 7. 2020, Factsheet - Surveillance at workplace, oktober 2019, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>, 8. 7. 2020.

odločilno, da je šlo za zasebno podjetje, da so notranji akti jasno prepovedovali zaposlenim uporabljati sredstva družbe v zasebne namene, da je bilo ugotovljeno, da je pritožnik med delovnim časom uporabljal internet v zasebne namene ter da je delodajalec preveril vsebino njegove internetne komunikacije šele po tem, ko je pritožnik zatrdil uporabo zgoj v službene namene.

Stališče tega senata je bilo, da je nacionalno sodišče vzpostavilo ustrezno ravnotežje med pritožnikovo pravico do spoštovanja njegovega zasebnega življenja in delodajalčevimi interesi. Zadeva je bila nato predložena v odločanje Velikemu senatu sodišča, ki pa je soglasno ugotovil kršitev 8. člena EKČP. Pred odločanjem v tej zadevi je veljalo, da imajo delavci pravico do zasebnosti tam, kjer jo lahko pričakujejo,¹² v zadevi Barbulescu pa je Veliki senat zavzel stališče, da to ni nujno odločilno za aplikacijo 8. člena EKČP, saj delodajalec ne sme v celoti in popolnoma prepovedati zasebne komunikacije na delovnem mestu, njegova obveznost predhodnega opozorila pa obsega poleg same možnosti nadzora tudi njegovo naravo in obseg. Z 8. členom ni varovana zgoj posameznikova pravica pred posegi države (nadzor nad komunikacijo javnega uslužbenca), ampak tudi pravica zaposlenega v zasebnem sektorju, saj so nacionalna sodišča dolžna tudi delavcem zagotavljati pravice iz EKČP. Nacionalno sodišče bi moralo preveriti, ali sta v ustreznem ravnotežju pravica delavca do zasebnosti in interes njegovega delodajalca zagotoviti nemoteno poslovanje podjetja. Ker nacionalno sodišče ni ustrezno ugotavljalo bistvenih kriterijev za dopustnost posega (ustrezno predhodno obvestilo o obsegu in vsebini nadzora njegovih komunikacij, stopnja posega v zasebnost, obstoj legitimnih razlogov za upravičenje nadzora, možnost doseganja legitimnega cilja z blažjimi ukrepi ter resnost posledic za pritožnika), je Veliki senat ugotovil kršitev.¹³

Drugi sodobni ključni primer, pri katerem se je Veliki senat evropskega sodišča ukvarjal s pravico delavcev do zasebnosti, je primer Lopez Ribalda in drugi proti Španiji.¹⁴ Gre za primer petih prodajalcev in blagajnikov v španskem supermarketu, ki so bili odpuščeni iz disciplinskih razlogov po tem, ko je delodajalec zaradi precejšnjih izgub in suma tatvin vzpostavil videonadzor z vidnimi in skritimi

¹² Prim. zadevi Hartford in Copland proti Veliki Britaniji.

¹³ Več: Bošnjak Marko, Monitoring Correspondence of Employees: Lessons to be learned from the ECtHR Judgement in the Case of Barbulescu v. Romania, Delavci in delodajalci, št. 1/2018, str. 9 in nasl.

¹⁴ Mlinarič Mojca, Prikrit videonadzor delodajalca ni kršil pravice zaposlenih do zasebnosti, Odvetnik št. 93/2019, str. 34 in nasl.

kamerami (o slednjih delavci niso bili obveščeni) in je na podlagi pridobljenih posnetkov ugotovil, da so bili vpleteni v tatvine. Delavci so pred nacionalnim sodiščem neuspešno uveljavljali nezakonitost odpovedi pogodb o zaposlitvi, ker ti videoposnetki po njihovem mnenju ne bi smeli biti podlaga za odpovedi niti uporabljeni kot dokaz pred sodiščem. Nacionalno sodišče je tehtalo pravico pritožnikov do zasebnosti in pravico delodajalca do varovanja njegove lastnine ter na podlagi ocene, da je imel delodajalec zaradi suma tatvin upravičen razlog za vzpostavitev videonadzora, sklenilo, da je bil ukrep primeren in nujno potreben za zasledovani cilj. Pred evropskim sodiščem so pritožniki neuspešno zatrjevali kršitev pravice do spoštovanja zasebnega življenja iz 8. člena EKČP. Uvodoma je ESČP odločilo, da je v tej situaciji ta določba uporabljiva, kljub temu, da so pričakovanja pritožnikov glede varovanja zasebnosti morala biti omejena (trgovina kot delovno okolje je dostopna javnosti, posnete aktivnosti - sprejemanje plačil - pa niso bile intimne oziroma zasebne narave), vendar pa o namestitvi skritih kamer niso bili predhodno obveščeni, posnetke je pred pritožniki videlo več oseb, na njih pa so temeljile odpovedi pogodb o zaposlitvi.

V razlogovanju glede utemeljenosti zahteve so bila uporabljena tudi načela iz zadeve *Barbulescu* proti Romuniji,¹⁵ na tej podlagi pa je bilo kot bistveno upoštevano, da so pritožniki delali v javno dostopnih prostorih in bili v stalnem stiku s strankami,¹⁶ časovno omejen obseg nadzora (10 dni) ter dejstvo da je pred pritožniki posnetke videlo le malo ljudi, delodajalec jih je namreč uporabil le za namen izslediti odgovorne za tatvine in sankcije zoper njih, česar se z milejšimi ukrepi ni dalo. Glede ugovora, da bi morali biti o videonadzoru vnaprej obveščeni, je sodišče v okviru ugotavljanja sorazmernosti ukrepa štelo, da je to le eden od upoštevanih kriterijev ter da je izostanek obvestila lahko upravičen, če gre za varstvo pomembnega javnega ali zasebnega interesa. Ker je šlo za utemeljen sum storitve zelo resnih kršitev, usklajenega delovanja več zaposlenih ter gle-

¹⁵ Kriteriji: (1) ali so bili zaposleni vnaprej obveščeni o možnosti oziroma dejanskem izvajanju videonadzora, (2) obseg nadzorovanja oziroma stopnjo posega v zasebnost zaposlenih, (3) ali je imel delodajalec za uvedbo ukrepa legitimne razloge, (4) možnost uporabe milejših ukrepov, (5) posledice nadzorovanja za zaposlene (ali so bili rezultati uporabljeni za zatrjevani cilj ukrepa) in (6) zagotovitev ustreznih varoval (denimo obveščanje predstavnika zaposlenih ali neodvisnega organa, možnost vložitve pritožbe).

¹⁶ Upravičeno pričakovanje zasebnosti se razlikuje glede na naravo prostora, v katerem se videonadzor izvaja: pričakovana zasebnost je zelo visoka v intimnih prostorih, kot so stranišča in garderobe, kjer bi bila popolna prepoved videonadzora lahko upravičena; precej visoka je v zaprtih delovnih prostorih, kot so pisarne, znatno nižja pa v prostorih, ki so vidni ali dostopni sodelavcem oziroma javnosti.

de na velike izgube, je štelo, da je imel delodajalec legitimen razlog za uvedbo nadzora, poseg v pravico pritožnikov do zasebnosti pa ni bil prekomeren. Glede uporabe videoposnetkov kot dokaza na sodišču tudi ni bila ugotovljena kršitev 6. člena EKČP.¹⁷

Omeniti je treba še primer Libert proti Franciji iz leta 2018, v katerem je evropsko sodišče zavrnilo zatrjevano kršitev 8. člena glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaposlenega pri francoski železniški družbi, katerega delodajalec je po zasegu njegovega službenega računalnika našel na njem datoteke s pornografsko vsebino in ponarejene certifikate za tretje osebe. Kot ustrezno je štelo francosko zakonodajo, po kateri sme delodajalec v delavčevi odsotnosti odpreti datoteke na njegovem računalniku, če niso jasno označene kot osebne (navedene niso bile take), ter presojo nacionalnih sodišč v zvezi s posegom v zasebnost pritožnika.

V obravnavo pa ni sprejelo pritožbe v zadevi Garamukanwa proti Veliki Britaniji v lanskem letu. Pritožnik je bil zaposlen v državni zdravstveni ustanovi in je prejel odpoved zaradi trditve o nadlegovanju, utemeljenih na fotografijah na njegovem pametnem telefonu, elektronski pošti in korespondenci WhatsApp. Evropsko sodišče je odločilo, da zadeva ne sodi v okvir 8. člena EKČP, ker pritožnikovo pričakovanje zasebnosti v okoliščinah primera (predhodni suspenz, policijska preiskava, opozorilo na neprimernost istovrstnega ravnanja) ni bilo realno upravičeno.

V letu 2019 je bil pred ESČP obravnavan tudi primer Yilmaz proti Turčiji, pri katerem se je presojala zavrnitev zaposlitve pritožnika kot predavatelja v tujini. Evropsko sodišče je ugotovilo kršitev njegove pravice do zasebnega življenja, saj je bil razlog za zavrnitev zaposlitve njegov način življenja in način oblačenja njegove žene, tak poseg pa ni nujen v demokratični družbi.

S stališča dela naših delovnih sodišč ter javne objave sodb, je zelo zanimiv tudi primer Vincent del Campo proti Španiji. Pritožnika, učitelja in vodjo oddelka na javni šoli v Španiji, je leta 2006 kolegica obdolžila trpinčenja na delovnem mestu, njena pritožba je bila pri pristojnem organu zavrnjena, o njenem zahtevku za odškodnino pa ministrstvo za izobraževanje ni odločilo v predpisanem roku. Nato je leta 2007 zoper regionalno skupnost, v katero je sodila šola, vložila tožbo zaradi trpinčenja na delovnem mestu in zahtevala odškodnino, njenemu tožbenemu zahtevku pa je bilo novembra 2011 ugodeno. V sodbi je bil pritožnik večkrat z imenom in priimkom naveden kot tisti, ki je kolegico trpinčil na delovnem mestu. Za sodbo je pritožnik izvedel iz lokalnih medijev, njegova zahteva za vpogled v

¹⁷ Pravica do poštenega sojenja.

spis in možnost sodelovanja v sodnem postopku pa je bila zavrnjena. Evropsko sodišče je ugotovilo, da mu je bila kršena pravica iz 8. člena EKČP, ki vključuje tudi človekovo čast in dobro ime, saj ni bil stranka sodnega postopka v zvezi s trpinčenjem, zanj niti ni vedel (kolegičina pritožba je bila zavrnjena že več let pred tem), v sodbi pa ga je bilo mogoče jasno identificirati. Pri presoji, ali je bil poseg upravičen, je sodišče štelo, da sicer obstaja javni interes za transparentnost sodnih postopkov ter da je bila javna objava obrazložitve sodbe lahko namenjena varovanju pravic trpinčene kolegice (kar ni bilo obrazloženo), vendar pa je bil pritožnik naveden z imenom in priimkom, njegovo ravnanje pa opredeljeno kot ponavljajoče se psihološko trpinčenje, kar ga je stigmatiziralo in imelo velik vpliv na njegovo kariero ter čast in dobro ime. Iz sodbe ne izhaja, zakaj sodišče ni odredilo zgolj objave začetnic njegovega imena, kar bi lahko storilo. Pritožnik za sodni postopek niti ni vedel, v njem ni sodeloval na noben način, tako da niti ni imel možnosti zahtevati, naj se njegovo ime ne objavi. ESČP je tako odločilo, da je država pogodbenica kršila svoje obveznosti iz 8. člena EKČP, ker z uporabo ustreznih varovalk ni ustrezno zaščitila njegove pravice do zasebnosti.

6. SKLEPNO

Evropsko sodišče za človekove pravice se v svojih odločbah ukvarja z vprašanji človekovih pravic in temeljnih svoboščin v primerih, ki vzniknejo iz raznorodnih dejanskih okoliščin, včasih tudi iz povsem banalnih. Ob analizi odločb določenega področja in stališči, ki jih v njih zavzema, je mogoče spremljati razvoj prava človekovih pravic in njihovih standardov v demokratični družbi, pa tudi opredelitev do drugih perečih vprašanj. Res je sicer, da so primeri iz različnih držav, ki imajo (lahko) različno nacionalno zakonodajo, zaradi česar odločitve sodišča niso vedno neposredno uporabljive v našem pravnem redu. Z opredelitvijo različnih kriterijev za presoj, ali so države izpolnile svojo obveznost zagotavljanja različnih človekovih pravic iz EKČP, pa ESČP zagotavlja orodje za vsakodnevno presoj drugih primerov, v katerih se pojavljajo podobna vprašanja (denimo glede zasebnosti). Poznavanje odločb ESČP lahko tako pomembno pripomore k pravni varnosti pri samih delodajalcih ali pri obravnavi delovnih sporov na sodiščih, uporaba kriterijev, ki jih je postavilo v njih, pa lahko prepreči eventualne spore oziroma bodoče obsodbe Slovenije.

LITERATURA IN VIRI

- Bošnjak Marko, Monitoring Correspondence of Employees: Lessons to be learned from the ECtHR Judgement in the Case of Barbulescu v. Romania, *Delavci in delodajalci*, št. 1/2018, str. 9 in nasl.
- European Court of Human Rights, Factsheet - Slavery, servitude and forced labour, junij 2020, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>, 8. 7. 2020.
- European Court of Human Rights, Factsheet - Trade union rights, december 2018, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>, 8. 7. 2020.
- European Court of Human Rights, Factsheet - Work-related rights, marec 2020, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=press/factsheets&c=>, 8. 7. 2020.
- Lovšin Špela, Prepoved pravice do stavke železniškim delavcem, *Pravna praksa* št. 48, 2018, str. 24-26.
- Mlinarič Mojca, Prikrit videonadzor delodajalca ni kršil pravice zaposlenih do zasebnosti, *Odvetnik* št. 93/2019, str. 34 in nasl.
- Spletna stran Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP), <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>, 8. 7. 2020.
- Stalno predstavništvo Republike Slovenije pri Svetu Evrope, Slovenija v Svetu Evrope, <http://www.strasbourg.representation.si/index.php?id=2204>, 8. 7. 2020.
- Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99).
- Zakon o ratifikaciji Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, spremenjene s protokoli št. 3, 5 in 8 ter dopolnjene s protokolom št. 2, ter njenih protokolov št. 1, 4, 6, 7, 9, 10 in 11 (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/94).
- Adiguzel in drugi proti Turčiji št. 65126/09, 13. 2. 2018.
- Barbulescu proti Romuniji št. 61496/08, 5. 9. 2017.
- C. N. in V. proti Franciji št. 67724/09, 11. 10. 2012.
- C. N. proti Združenemu kraljestvu št. 4239/08, 13. 11. 2012.
- Chitos proti Grčiji št. 51637/12, 4. 6. 2015.
- Chowdury proti Grčiji št. 21884/15, 30. 3. 2017.
- Garamukanwa proti Veliki Britaniji št. 70573/17, 6. 6. 2019.
- Graziani-Weiss proti Avstriji št. 31950/06, 18. 10. 2011.
- Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER. N. E.) proti Španiji št. 45892/09, 21.4. 2015.
- Libert proti Franciji št. 588/13, 22. 2. 2018.
- Lopez Ribalda in drugi proti Španiji št. 1874/13 in 8567/13, 17. 10. 2019.
- Mihal proti Slovaški št. 23360/08, 28. 6. 2011.
- Ognevenko proti Rusiji št. 44873/09, 20. 11. 2018.
- S. M. proti Hrvaški št. 60561/14, 25. 6. 2020.
- Siliadin proti Franciji št. 73316/01, 26. 7. 2005.
- Steindel proti Nemčiji št. 29878/07, 18. 10. 2011.
- Vicent Del Campo proti Španiji št. 25527/13, 6. 11. 2018.
- Yilmaz proti Turčiji št. 4524/06, 14. 1. 2015.

Recent Case Law of the European Court of Human Rights in the Field of Labour Rights

Martina Šetinc Tekavc*

Summary

The importance of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (ECHR), which guarantees human rights and fundamental freedoms in various areas, including labor rights, is undeniable in Slovenia. The European Court of Human Rights expresses its views on human rights from ECHR through extensive and substantively diverse case law. The development of human rights standards in Europe is evident after analyzing decisions regarding individual rights from the ECHR. This article deals with recent cases related to workers' rights in view of Articles 4, 8 and 11 of the ECHR. The established violations of the prohibition of slavery and forced labour from Article 4 of the ECHR cover mainly the cases of third-country nationals working in inappropriate conditions in households, agriculture, etc. due to their fear of being returned home. On the other hand, attempts to portray certain (unpaid) tasks in public interest as a violation of this right have not been successful. With regard to trade union activities, falling within the scope of freedom of assembly and association under Article 11 of the ECHR, there are various cases related to workers' strikes, e.g. dismissal as a result of strike in *Ognevenko v. Russia*. It must be stressed that the court's practice regarding the right to respect for private and family life under Article 8 of the ECHR is extremely broad and thorough. Private life does not stop at the door of the workplace, so modern means of communication and technical capabilities of their control pose a major challenge in this regard. Of particular importance are the cases of *Barbulescu v. Romania* and *Lopez Ribalda and others v. Spain*, which set out the criteria for assessing invasions of privacy at work-place. The development of employees' rights to privacy in the workplace reflects in the extension of this right to private employers, in exceeding the view that the employee is entitled to privacy (only) where he can expect it, and refusal of total ban on private communications in the workplace.

* Martina Šetinc Tekavc, PhD, Higher Judge, Higher Labour and Social Court, Republic of Slovenia
martina.setinc-tekavc@sodisce.si