

Ortega Ortega protiv Španije (broj 36325/22, 4. decembar 2025. godine)

- [Član 14. Evropske konvencije](#)

Neispunjavanje pozitivnih obaveza da se osigura efikasna zaštita od diskriminacije na osnovu spola u kontekstu zapošljavanja i jednake naknade • Kršenje člana 14. Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda u vezi sa članom 8. Evropske konvencije

Činjenice predmeta i navodi podnositeljice predstavke

Podnositeljica predstavke je u periodu između 1994. i 2017. godine radila za kompaniju koja je pružala administrativne usluge banci. Bila je šefica Finansijskog odjela, zadužena za obračun plaća zaposlenih.

Podnositeljica predstavke je 6. aprila 2017. godine podnijela zahtjev za mirenje protiv poslodavca u Centru za medijaciju, arbitražu i pomirenje, tvrdeći da je diskriminirana na osnovu spola jer je primala nižu plaću od muških kolega koji su bili na istoj poziciji. U nedostatku nagodbe pokrenula je sudski postupak pred radnim sudom, koji je 10. maja 2017. godine utvrdio da je podnositeljica predstavke bila izložena diskriminaciji na osnovu spola u vezi sa svojom naknadom i naložio kompaniji da prilagodi njenu plaću i isplati naknadu.

Paralelno s tim, podnositeljica predstavke je 2. maja 2017. godine dobila otkaz jer je prekršila svoju obavezu povjerljivosti i pravila kompanije o zaštiti podataka otkrivanjem ličnih podataka u prilog svojoj tužbi za diskriminaciju i dijeljenjem tih informacija trećim licima putem e-pošte. Podnositeljica predstavke je pred radnim sudom osporila otkaz. Radni sud je potvrdio odluku kompanije navodeći da je podnositeljica predstavke podijelila povjerljive i osjetljive informacije drugim zaposlenicima kompanije i trećim licima koja nisu povezana s kompanijom bez odobrenja kompanije ili pogođenih lica, koristeći ih za ličnu korist. Sve njene naknadne žalbe su bile neuspješne.

Ocjena Evropskog suda

Evropski sud je istakao da pozitivne obaveze država prema članu 14. Evropske konvencije u vezi sa članom 8. Evropske konvencije zahtijevaju od njih da osiguraju stvarnu i djelotvornu zaštitu od bilo kakvog oblika odmazde poslodavaca u vezi s pritužbama podnesenim radi osiguranja poštovanja prava lica da ne bude diskriminirano na osnovu spola. Stoga, kada se od domaćih sudova traži da odluče o mjerama koje je poslodavac navodno preduzeo kao odmazdu protiv ostvarivanja prava lica da ne bude diskriminirano na osnovu spola, oni su dužni da osiguraju uživanje prava zagwarantiranih članom 14. u vezi sa članom 8. Evropske konvencije. Oni moraju uzeti u obzir navodno osvetnički karakter osporene mjere i kontekst te pažljivo odvagati relevantne interese, pružajući značajne i dovoljne razloge za opravdanje svojih odluka.

Evropski sud je istakao da su se domaći sudovi suočili s nekoliko sukobljenih interesa: s jedne strane, s pravom podnositeljice predstavke da ne bude diskriminirana na osnovu spola u kontekstu zapošljavanja i s njenim pravom da pokrene potrebne radnje u odbranu tog prava, bez izlaganja odmazdi, i, s druge strane, s pravom na zaštitu ličnih podataka trećih lica i dužnosti kompanije da zaštiti te podatke. Kompanija je imala dužnost da zaštiti pravo svojih zaposlenika na privatnost i imala je pravo da preduzme mjere kako bi osigurala da njeni zaposlenici ispunjavaju svoje profesionalne dužnosti u tom pogledu. Evropski sud je stoga prihvatio da otkrivanje privatnih informacija u kontekstu posla može zahtijevati disciplinske mjere ili sankcije protiv zaposlenika. Međutim, domaći sudovi su bili dužni da uspostave ravnotežu između različitih uključenih interesa i da procijene da li je otkaz bio opravdan u konkretnim okolnostima predmeta, posebno uzimajući u obzir relevantni kontekst i imperativ osiguranja efikasne zaštite od diskriminacije.

U tom smislu, iako domaći sudovi nisu osporili stav podnositeljice predstavke u vezi s razlozima za njeno otkrivanje informacija o platnim listama, čini se da nisu dovoljno uzeli u obzir činjenicu da je između nje i kompanije postojao dugogodišnji sukob u vezi s diskriminacijom na osnovu spola, da je nekoliko godina trpjela diskriminatorski tretman i da se više puta bezuspješno žalila upravi kompanije. Ne dovodeći u pitanje nalaz domaćih sudova da je otkrivanje podataka o platnim listama predstavljalo kršenje dužnosti podnositeljice predstavke kao zaposlenika, navedeni elementi bili su vrlo relevantni za procjenu konteksta i težine tog kršenja i, stoga, za opravdanost izrečene vrlo teške

disciplinske mjere. Procjena navedenih činjenica nesumnjivo je bila relevantna za pitanje da li je odluka o otkazu bila, barem djelimično, motivirana namjerom odmazde. Također, nije bilo osporeno da je podnositeljica predstavke prikupila podatke o naknadama i uključila ih u svoju tužbu s jedinim ciljem da potkrijepi navode iz tužbe. Kompanija nije osporila korištenje takvih podataka kao dokaza u postupku diskriminacije, a oni su predstavljali osnov za utvrđivanje kršenja prava podnositeljice predstavke. Iako je nesumnjivo bilo relevantno napomenuti da je podnositeljica predstavke mogla zatražiti takve informacije putem domaćih sudova i da nije imala pravo da ih dijeli s trećim stranama van kompanije, prilikom relevantne procjene opravdanosti otkaza domaći sudovi su trebali uzeti u obzir i druge prethodno navedene povezane elemente. Dalje, domaći sudovi nisu uzeli u obzir da je relevantna e-pošta bila dio lanca e-pošte koji je strogo povezan s tužbom podnositeljice predstavke za diskriminaciju i da je poruka bila upućena ograničenom broju lica koja su bila direktno ili indirektno uključena u sukob, bez postojanja bilo kakve namjere da se informacije javno šire, što je bilo relevantno za procjenu proporcionalnosti njenog otkaza. Sudske odluke također nisu sadržavale nikakvu procjenu utjecaja otkrivanja ličnih podataka na pogođene zaposlenike, uzimajući u obzir prirodu podataka i činjenicu da oni nisu podnosili pritužbe zbog povrede privatnosti.

Ukratko, domaći sudovi su potvrdili otkaz podnositeljice predstavke primjenom manjkavog pristupa, koji nije kompatibilan s pozitivnim obavezama u vezi sa zaštitom od diskriminacije. Otkaz je imao efekat negiranja zaštite od diskriminacije koja je pružena u odvojenim antidiskriminatornim postupcima, a domaći sudovi se nisu bavili tom posljedicom. Također, oni nisu dali dovoljnu težinu relevantnim elementima kao što su kontekst uporne spolne diskriminacije kojoj je podnositeljica predstavke bila izložena, ponovljeni propusti kompanije da reagira na pokušaje podnositeljice predstavke da okonča diskriminaciju internim sredstvima, svrha otkrivanja privatnih informacija, ograničen utjecaj takvog otkrivanja i ozbiljnost mjera preduzetih protiv podnositeljice predstavke, što je moglo ukazivati na motiv odmazde. Stoga, razlozi koje su domaći sudovi naveli za potvrđivanje otkaza podnositeljice zahtjeva nisu bili dovoljni u okolnostima slučaja. Iako Sud nije mogao nagađati o tome da li bi pažljivo razmatranje navedenih faktora trebalo rezultirati poništavanjem otkaza, prethodno navedena razmatranja bila su dovoljna da mu omoguće zaključak da tužena država nije ispunila svoje pozitivne obaveze da osigura efikasnu zaštitu od diskriminacije na osnovu spola u kontekstu zapošljavanja i jednake naknade.