

MELIKE v. Turkey (№ 35786/19)

Обставини справи

Справа стосувалася звільнення пані Меліке (далі – заявниця), співробітниці Міністерства з питань національної освіти (далі – Міністерство), працевлаштованої на контрактній основі, за те, що вона натиснула кнопку «Подобається» щодо різних публікацій, розміщених третьою особою в соціальній мережі «Фейсбук». Органи державної влади вважали, що такі публікації, імовірно, можуть порушити мир і спокій на робочому місці, оскільки, за змістом постів, вчителі вчиняли зґвалтування, висували звинувачення на адресу політичних лідерів і мали зв'язки з політичними партіями.

На час подій заявниця працювала прибиральницею за контрактом в Національному управлінні освіти Сейхана (місто Адана). З 1996 року вона працювала в державних установах на постійній основі; її статус врегульовувався звичайним трудовим законодавством.

У березні 2016 року проти неї було порушено дисциплінарне провадження за те, що вона натиснула кнопку «Подобається» на різних публікаціях у соціальній мережі «Фейсбук», розміщених на цьому вебсайті третіми особами. У вересні 2016 року дисциплінарна комісія ухвалила рішення про звільнення заявниці, дійшовши висновку, що такі діяння згідно з умовами колективного трудового договору, чинного на її місці роботи, були правопорушеннями. Заявниця звернулася з позовом про скасування рішення про розірвання трудового договору та просила поновити її на цій посаді.

У квітні 2017 року суд з вирішення трудових спорів відхилив позов заявниці, визнавши, що публікації в соціальній мережі «Фейсбук», які вона вподобала, застосувавши реакцію «Подобається», не підпадали під свободу вираження поглядів і що їх зміст, імовірно, міг порушити мир і спокій на місці її роботи. Суд, зокрема, зазначив, що зміст публікацій, у яких ішлося про звинувачення проти вчителів, мав образливий для них характер, міг бути переглянутим учнями та батьками і спричинити в них занепокоєння і що інші статті за своїм характером були політичними. Суд також установив, що розірвання трудового договору заявниці в межах застосування колективного трудового договору, який на неї поширювався, відповідало установленій процедурі та було сумісним із законом. Заявниця подала апеляційну скаргу, потім касаційну скаргу, але вони були відхилені. Її заява до Конституційного суду у квітні 2019 року була визнана неприйнятною як явно необґрунтована.

Посилаючись на статтю 10 Конвенції, заявниця скаржилася на своє звільнення.

Оцінка Суду

Стаття 10 Конвенції (свобода вираження поглядів)

ЄСПЛ зазначив, що заявницю звільнили за застосування реакції «Подобається» до низки статей, розміщених третіми особами в соціальній мережі «Фейсбук». ЄСПЛ вважав, що використання «лайків» у соціальних мережах, які можуть розглядатись як надання людям можливості проявляти свою зацікавленість та схвалення контенту, як таке є загальноживаною та популярною формою реалізації свободи вираження поглядів у мережі «Інтернет».

Аналізуючи рішення національних судів, ЄСПЛ встановив, що, дійшовши висновку про те, що спірні дії могли порушити тишу та спокій на робочому місці заявниці, національні суди, як видається, не здійснили достатньо ретельної перевірки змісту оскаржуваних публікацій або контенту, в якому вони були розміщені.

ЄСПЛ зазначив, що зміст, про який іде мова, складався з жорсткої політичної критики нібито репресивної діяльності з боку органів державної влади, закликів та стимулу проводити демонстрації в знак протесту проти такої практики, висловлень обурення вбивством Голови адвокатської колегії, звинувачень в імовірному жорстокому поводженні з учнями в закладах, підконтрольних органам державної влади, та різкої реакції на заяву відомого релігійного діяча, яке розцінювалось як сексистське.

ЄСПЛ визначив, що по суті і безперечно мова йде про питання, що становлять загальний інтерес, і що зміст питання є частиною контексту таких дебатів. У зв'язку із цим ЄСПЛ нагадав, що відповідно до пункту 2 статті 10 Конвенції існує мало можливостей для обмежень свободи вираження поглядів у двох сферах: політичні висловлювання та питання, що становлять суспільний інтерес.

ЄСПЛ також підкреслив, що заявниця була не державним службовцем, який би мав особливий зв'язок довіри та відданості до керівництва, а найманим працівником, на якого поширюються норми трудового законодавства. Тому ЄСПЛ наголосив, що обов'язок відданості, стриманості та розсуду, який мають працівники у приватно-правових трудових відносинах перед своїм роботодавцем, не може бути таким само сильним, як обов'язок відданості та стриманості, що вимагається для працівників державної служби.

ЄСПЛ також зазначив, що національні суди повністю не проаналізували потенційний вплив поведінки заявниці. Водночас ЄСПЛ відзначив, що спірний контент був опублікований у фейсбуці – онлайнній соціальній мережі. ЄСПЛ підтвердив свій попередній висновок, що створена користувачами активна діяльність у мережі «Інтернет» забезпечує безпрецедентну платформу для здійснення свободи вираження поглядів.

Однак поряд із цими перевагами можуть виникати й певні небезпеки. Дифамаційні та інші типи явно незаконної мови, включаючи мову ненависті та мову, що спонукає до насильства, можуть поширюватися миттєво у всьому світі за декілька секунд й іноді залишатися постійно доступними в інтернеті. Враховуючи це, очевидно, що охоплення та потенційний вплив заяви, опублікованої в інтернеті з невеликою читацькою аудиторією, безумовно, не є таким самим щодо заяви, опублікованої на загальнодоступних або часто

відвідуваних вебсторінках. Тому для оцінки потенційного впливу онлайн-публікації є важливим визначення її обсягу та суспільного охоплення.

У зв'язку із цим ЄСПЛ зазначив, що заявниця не була тією особою, яка створила та опублікувала спірний контент у відповідній соціальній мережі, а її дія обмежувалася натисканням кнопки «Подобається» під цим контентом. ЄСПЛ зауважив, що акт додавання «Подобається» до контенту не може розглядатись як такий, що має таку ж вагу, як і поширення контенту в соціальних мережах, оскільки реакція «Подобається» просто виражає симпатію до опублікованого контенту, а не активне бажання його розповсюдити.

ЄСПЛ також зазначив, що органи державної влади не стверджували, що спірний контент охопив дуже велику аудиторію в мережі «Фейсбук». З огляду на це він зазначив, що деякі відповідні публікації отримали лише близько десятка вподобань і дуже мало коментарів. Крім того, враховуючи характер своєї посади, заявниця могла мати лише обмежену репутацію та представницький статус на своєму робочому місці, а її активність у мережі «Фейсбук» не могла мати значного впливу на учнів, батьків, вчителів та інших працівників. Водночас національні органи влади не прагнули установити у своїх рішеннях те, чи мали вони доступ до акаунту заявниці в мережі «Фейсбук» або до спірних «лайків», виходячи з параметрів, зв'язків та ступеня популярності профілю заявниці в цій соціальній мережі.

У будь-якому разі національні органи влади у своїх рішеннях не вказали, чи упродовж періоду між публікацією спірного змісту та порушенням дисциплінарного провадження висловлені заявницею оцінки «Подобається» стосовно спірного контенту були відзначені або оскаржені учнями, батьками, вчителями чи іншими працівниками на її робочому місці і чи могли ці «лайки» спричинити випадки такого характеру, що ставлять під загрозу порядок і спокій на робочому місці.

Як наслідок, ЄСПЛ вважав, що дисциплінарний комітет та національні суди в обставинах цієї справи не взяли до уваги всі відповідні факти та чинники у висновку про те, що оскаржувані дії заявниці порушували мир та спокій на її робочому місці. Зокрема, національні органи влади не прагнули оцінити потенціал відповідних реакцій «Подобається» у спричиненні негативних відгуків на робочому місці заявниці, беручи до уваги зміст матеріалу, якого вони стосувалися, професійний та соціальний контекст, у які вони були зроблені та їхній потенційний обсяг і вплив. Відповідно, причини, наведені в цій справі для виправдання звільнення заявниці, не можуть розглядатись як доречні та достатні.

Щодо суворості покарання, накладеного на заявницю, ЄСПЛ зазначив, що дисциплінарна комісія, рішення якої національні суди залишили без змін, застосувала у її випадку максимальне покарання, передбачене колективним трудовим договором, а саме негайне припинення трудового договору без права на виплату компенсації. Це, без сумніву, було надзвичайно суворим покаранням, особливо з огляду на час роботи заявниці на цій посаді та її вік.

Зрештою ЄСПЛ дійшов висновку, що, зважаючи на ненадання відповідних та достатніх підстав для виправдання оскаржуваного заходу, немає підстав стверджувати, що національні суди застосували стандарти, які відповідали процесуальним принципам, закріпленим у статті 10 Конвенції, або обґрунтували свої рішення прийнятною оцінкою відповідних фактів. ЄСПЛ вирішив, що в будь-якому разі розумних співвідношень пропорційності між втручанням у право заявниці на свободу вираження поглядів та переслідуваною легітимною метою не було.

Таким чином, було порушено статтю 10 Конвенції.

Висновок

Порушення статті 10 Конвенції (свобода вираження поглядів).

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 15 червня 2021 року й набуло статусу остаточного 15 вересня 2021 року відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції.