

© Совет Европы/Европейский Суд по правам человека, 2012. Суд не несет ответственность за содержание настоящего краткого изложения. Более подробная информация содержится в полном указании об авторских правах в конце документа.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012. This translation does not bind the Court. For further information see the full copyright indication at the end of this document.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2012. La présente traduction ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

Информационный бюллетень по прецедентной практике Европейского Суда № 143

Июль 2011

Хейниш против Германии [Heinisch v. Germany] (жалоба № 28274/08)

Постановление от 21.7.2011 [Пятая Секция]

Статья 10

Часть 1 статьи 10

Свобода распространения информации

Увольнение медицинской сестры за подачу заявления о возбуждении уголовного дела в связи с предполагаемыми недостатками в уходе за пациентами, осуществляемого частным работодателем: *нарушение*

Обстоятельства дела – Заявительница работала сестрой по уходу за пациентами в доме престарелых. Компания-работодатель преимущественно принадлежала земле Берлин. С января 2003 г. по октябрь 2004 г. она и ее коллеги регулярно указывали руководству на то, что в связи с нехваткой персонала они были перегружены работой, и что услуги не документировались надлежащим образом. После проведенной проверки медицинский надзорный совет фонда страхования здоровья отметил серьезные недостатки в осуществлении ухода, включая нехватку персонала, а также некачественный уход и неудовлетворительное состояние документации по уходу. В ноябре 2004 г. адвокат заявительницы написал письмо в компанию, отмечая проблемы с персоналом и пытаясь узнать, как компания намеревалась избежать соответствующей уголовной ответственности. Когда компания отклонила обвинения, он подал жалобу в рамках уголовного судопроизводства, ссылаясь на мошенничество при отягчающих обстоятельствах, заключавшееся в том, что компания сознательно уклонялась от предоставления ухода высокого качества, которое анонсировалось в ее рекламе, систематически пыталась скрыть проблемы и вынуждала сотрудников фальсифицировать отчеты по обслуживанию. В январе 2005 г. прокуратура прекратила начатое ранее предварительное расследование. В том же месяце заявительница была уволена в связи с неоднократным отсутствием на рабочем месте по причине болезни. Увольнение должно было вступить в силу 31 марта. Профсоюз и друзья заявительницы распространили листовку, называвшую ее увольнение

«политической дисциплинарной мерой, принятой, чтобы заткнуть рот работникам» и упоминающую заявление о возбуждении уголовного дела. Компания, которая до этого не знала о заявлении о возбуждении уголовного дела, уволила заявительницу без предупреждения, подозревая, что она инициировала изготовление и распространение листовки. Национальные суды отклонили требования заявительницы, касающиеся ее увольнения, постановив, что ее заявление о возбуждении уголовного дела явилось «настоятельной причиной» для прекращения трудовых отношений без предупреждения.

Право – Статья 10: Сторонами не оспаривалось, что заявление о возбуждении уголовного дела, поданное заявительницей, должно рассматриваться как сообщение компетентным органам, относящееся к сфере действия статьи 10, и что ее последующее увольнение и связанные с ним решения национальных судов составляли вмешательство в ее право на свободу выражения мнения. Это вмешательство было предусмотрено законом и преследовало законную цель по защите репутации и прав других лиц, а именно деловой репутации и интересов работодателя заявительницы.

Что касается вопроса о соразмерности вмешательства, Суд счел, что принципы и критерии, установленные в деле *Гуджа против Молдавии* [*Guja v. Moldova*]*, которое касалось работника государственного сектора, применимы к трудовым отношениям в частной сфере. Их надлежит использовать для того, чтобы сопоставить право работника на информирование о незаконных действиях или нарушениях со стороны работодателя и право работодателя на защиту репутации и коммерческих интересов.

Учитывая особую уязвимость престарелых пациентов и необходимость предотвращения злоупотреблений, разглашённая информация, безусловно, представляла общественный интерес и поэтому отвечала первому из критериев *Гуджа*. Что касается второго критерия, а именно могли ли использоваться альтернативные каналы для раскрытия информации, к тому времени, когда заявительница обратилась с жалобой в порядке уголовного судопроизводства, она уже несколько раз проинформировала свое руководство о том, что она была перегружена работой, и предупреждала, что может обратиться с заявлением о возбуждении уголовного дела. Действительно, такая правовая квалификация действий ее работодателя, как мошенничество с отягчающими обстоятельствами, впервые прозвучала в заявлении о возбуждении уголовного дела. Однако заявительница ранее сообщала своему работодателю о фактических обстоятельствах, на которых заявление было основано, и не имелось достаточных данных для того, чтобы опровергнуть ее убеждение в том, что последующие жалобы на внутреннем уровне были бы неэффективны. Что касается следующего критерия, была ли разглашенная информация соответствующей действительности, утверждения заявительницы не были лишены фактической основы (медицинский надзорный совет критиковал те же самые недостатки), и ничто не указывало на то, что она умышленно или по легкомыслию представила неверную информацию. Тот факт, что предварительное расследование было прекращено, необязательно означал, утверждения, лежащие в основе заявления о возбуждении уголовного дела, не имели фактической основы или же были несерьезны с самого начала. Не имелось никаких оснований сомневаться в том, что заявительница соблюла и четвертый критерий, а именно добросовестность действий. Даже если в формулировках ее заявления о возбуждении уголовного дела наличествовала некоторая степень преувеличения или обобщения, ее утверждения не были лишены реальных оснований и не представляли собой беспричинные нападки на работодателя.

Кроме того, придя к выводу о том, что требуется огласка вовне, она не отправилась немедленно к представителям прессы и не стала распространять листовки, а обратилась за помощью и советом юриста с целью подачи заявления о возбуждении уголовного дела. Что касается пятого критерия, ущерб, причиненный ее работодателю, т.к. утверждения заявительницы определённо наносили вред компании, общественный интерес в информировании о недостатках при обеспечении стационарного ухода за престарелыми лицами государственной организацией был настолько важен, что перевешивал интерес компании в защите деловой репутации. Наконец, что касается суровости санкции, на заявительницу было наложено самое строгое наказание, предусмотренное трудовым правом. Это имело негативные последствия не только для ее карьеры, это также оказало сдерживающий эффект на других работников компании, а также на работников, задействованных в предоставлении ухода в целом, препятствуя распространению информации в сфере, в которой пациенты часто неспособны защитить свои права, и в которой персонал по уходу первым узнают о недостатках этого ухода.

Таким образом, увольнение заявительницы без предупреждения было несоразмерным, а национальные суды не смогли установить справедливый баланс между необходимостью защиты репутации компании и необходимостью защиты права заявительницы на свободу выражения мнения.

Вывод: нарушение (единогласно).

Статья 41: 10,000 евро в качестве компенсации за причинённый моральный

* *Гуджа против Молдавии [Guja v. Moldova]* [Большая палата], № 14277/04, 12 февраля 2008, Информационный бюллетень по прецедентной практике Европейского Суда № 105.

© Совет Европы/Европейский Суд по правам человека, 2012.

Официальными языками Европейского суда по правам человека являются английский и французский. Суд не несет ответственность за содержание и качество настоящего перевода. Доступ к нему может быть получен через базу данных по прецедентной практике Европейского суда по правам человека HUDOC (<http://hudoc.echr.coe.int>) или любую другую базу данных, для использования в которой Суд его передал. Разрешается воспроизведение настоящего перевода в некоммерческих целях при условии указания полного наименования дела со ссылкой на авторские права. Для целей коммерческого использования какой-либо части настоящего перевода, пожалуйста, обращайтесь по адресу: publishing@echr.coe.int.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012.

The official languages of the European Court of Human Rights are English and French. This translation does not bind the Court, nor does the Court take any responsibility for the quality thereof. It may be downloaded from the HUDOC case-law database of the European Court of Human Rights (<http://hudoc.echr.coe.int>) or from any other database with which the Court has shared it. It may be reproduced for non-commercial purposes on condition that the full title of the case is cited, together with the above copyright indication. If it is intended to use any part of this translation for commercial purposes, please contact publishing@echr.coe.int.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2012.

Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction ne lie pas la Cour, et celle-ci décline toute responsabilité quant à sa qualité. Elle peut être téléchargée à partir de HUDOC, la base de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (<http://hudoc.echr.coe.int>), ou de toute autre base de données à laquelle HUDOC l'a communiquée. Elle peut être reproduite à des fins non commerciales, sous réserve que le titre de l'affaire soit cité en entier et s'accompagne de l'indication de copyright ci-dessus. Toute personne souhaitant se servir de tout ou partie de la présente traduction à des fins commerciales est invitée à le signaler à l'adresse suivante : publishing@echr.coe.int.