

© 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 № 144

Август-сентябрь 2011

Паломо Санчес и другие против Испании [Palomo Sánchez and Others v. Spain] (жалоба № 28955/06)

Постановление от 12.9.2011 [Большая Палата]

Статья 10

Пункт 1 статьи 10

Свобода выражения мнения

Увольнение членов профсоюза за публикацию статей, оскорбляющих их коллег: *нарушение не установлено*

Обстоятельства дела – Заявители работали курьерами в одной из компаний. Инициировав несколько разбирательств в трибуналах по трудовым спорам в отношении своего работодателя, они учредили в 2001 г. профсоюз и стали членами его исполнительного комитета. В выпуске ежемесячного бюллетеня профсоюза за март 2002 г. сообщалось о решении трибунала по трудовым спорам, который частично удовлетворил их требования. На обложке бюллетеня была помещена карикатура, изображающая двух работников компании, оказывающих услуги сексуального характера начальнику отдела кадров. Работники критиковались в двух статьях, написанных вульгарным языком, за дачу показаний в пользу компании в ходе разбирательства, инициированного заявителями. Бюллетень распространялся среди работников и был размещен на доске объявлений профсоюза на территории компании. Заявители были уволены за совершение тяжкого проступка, а именно за дискредитацию репутации двух работников и начальника отдела кадров, которые высмеивались в бюллетене. Заявители обжаловали это решение в судах. Трибунал по трудовым спорам отклонил их жалобы, установив, что увольнения были законны с точки зрения соответствующих Положений о труде. Он пришел к выводу, что карикатура и две статьи были оскорбительными и умаляли достоинство соответствующих лиц, выходя, таким образом, за рамки свободы выражения мнения. Дальнейшие жалобы заявителей были безрезультатны.

В своем постановлении от 8 декабря 2009 г. (смотрите Информационный бюллетень по прецедентной практике Европейского Суда № 130, тогда дело

называлось *Агилера Санчес и другие против Испании*, № 28389/06), Палата Суда пришла к выводу шестью голосами против одного, что статья 10 Конвенции нарушена не была.

Право – Статья 10, толкуемая в свете статьи 11: В деле заявителей вопрос свободы выражения мнения был тесно связан с вопросом свободы объединений в контексте профсоюзов. В этой связи следует отметить, что защита личных мнений в соответствии со статьей 10 Конвенции является одной из задач свободы собраний и объединений, провозглашенной статьей 11. Однако, несмотря на то, что жалоба преимущественно касалась увольнения заявителей за то, что они, будучи членами исполнительного комитета профсоюза, опубликовали и выставили на обозрение спорный материал, Суд посчитал более уместным исследовать факты дела в свете статьи 10, учитывая при этом положения статьи 11, поскольку не было установлено, что членство заявителей в профсоюзе сыграло решающую роль в их увольнении.

Принципиальный вопрос заключался в том, было ли обязано государство-ответчик гарантировать уважение свободы выражения мнения заявителей путем отмены решений об их увольнении. Национальные суды отметили, что, учитывая особые свойства трудовых отношений, свобода выражения мнения в их контексте, не является неограниченной. Для того чтобы прийти к выводу о том, что карикатура и статьи оскорбляли заинтересованных лиц, трибуналу по трудовым спорам потребовалось провести подробный анализ фактов и контекста ситуации, в которой заявители опубликовали бюллетень. Суд не увидел оснований для того, чтобы усомниться в заключениях национальных судов о том, что содержание бюллетеня было оскорбительным и могло нанести вред репутации определенных лиц. Необходимо четко разграничивать критику и оскорбление, и причинение последнего может, в принципе, оправдывать применение санкций. Таким образом, обоснование, данное национальными судами, соответствовало законной цели по защите репутации лиц, ставших мишенью для карикатуры и статей, и вывод о том, что заявители вышли за рамки критики, приемлемой в трудовых отношениях, не может быть признан необоснованным или лишенным разумной фактической основы.

Что касается вопроса о том, было ли соразмерно наказание, примененное к заявителям, а именно их увольнение, серьезности содержания бюллетеня, то карикатура и статьи были опубликованы в бюллетене профсоюза, в котором состояли заявители, в контексте спора между ними и компанией. Однако они содержали критику и обвинения, которые были направлены не на компанию, а на двух других работников и начальника отдела кадров. Пределы допустимой критики в отношении частных лиц являются более узкими, чем в отношении политиков или государственных служащих при исполнении своих обязанностей.

Суд не согласился с мнением Правительства, в соответствии с которым содержание рассматриваемых статей не затрагивало вопросов, представляющих общий интерес. Они были опубликованы в контексте внутреннего трудового спора в компании, к которой заявители предъявляли определенные претензии. Таким образом, спор не являлся абсолютно частным по характеру; как минимум он представлял общий интерес для работников компании. Однако и такой спор не может оправдывать использование оскорбительных карикатур или выражений даже в контексте трудовых отношений. Замечания являлись не мгновенной и плохо обдуманной реакцией в ходе стремительной и спонтанной устной перепалки, а утверждениями, изложенными в письменном виде, которые публично

демонстрировались на территории компании. Тщательно взвесив конкурирующие интересы, подробно сославшись на практику Конституционного суда в вопросе свободы выражения мнения в трудовых отношениях, национальные суды подтвердили обоснованность наказаний, наложенных работодателем, и пришли к выводу, что рассматриваемое поведение не относилось непосредственно к профсоюзной деятельности заявителей, а нарушало принцип добросовестности в трудовых отношениях. Суд согласился с мнением национальных судов, что трудовые отношения для того, чтобы быть продуктивными, должны основываться на взаимном доверии. Хотя это требование не налагает абсолютную обязанность сохранять лояльность по отношению к работодателю или обязанность быть настолько осмотрительным, чтобы поведение работника не противоречило интересам работодателя, определенные проявления права на свободу выражения мнения, правомерные в ином контексте, не являются таковыми в контексте трудовых отношений. Посягательство на достоинство лиц путем использования крайне обидных или оскорбительных выражений в профессиональной среде, в силу возможных вредных последствий, представляет собой особо тяжкую форму проступка и может стать причиной сурового наказания.

В данных обстоятельствах увольнение заявителей не было явно непропорциональной или чрезмерной санкцией, требующей от государства ее отмены или замены на более мягкую меру.

Вывод: нарушение не установлено (двенадцать голосов против пяти).

© 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.