



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

ВЕЛИКА ПАЛАТА

СПРАВА PALOMO SÁNCHEZ AND OTHERS v. SPAIN

(Заяви №№ 28955/06, 28957/06, 28959/06 та 28964/06)

РІШЕННЯ

СТРАСБУРГ

12 вересня 2011 року

Це рішення є остаточним, але в його тексті можливі редакційні правки.

© Рада Європи/Європейський суд з прав людини, 2012. Цей переклад було замовлено за підтримки Трастового фонду з прав людини Ради Європи (www.coe.int/humanrightstrustfund). Переклад не є обов'язковим для Суду. Для додаткової інформації дивіться повний текст копірайту наприкінці цього документа.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It 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 a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

У справі Palomo Sánchez and Others v. Spain [Паломо Санчез та інші проти Іспанії],

Європейський суд з прав людини, засідаючи Великою палатою у такому складі:

Ніколас Братца (Nicolas Bratza), *Голова*,
Піер Лорензен (Peer Lorenzen),
Франсуаза Тулкен (Françoise Tulkens),
Елізабет Стайнер (Elisabeth Steiner),
Девід Тор Бйоргвінссон (David Thór Björgvinsson),
Дануте Йоцене (Danutė Jočienė),
Ян Шікута (Ján Šikuta),
Драголюб Поповіч (Dragoljub Popović),
Інета Зіме́ле (Ineta Ziemele),
Ізабель Берро-Лефевр (Isabelle Berro-Lefèvre),
Пааіві Хірвелаа (Päivi Hirvelä),
Луїс Лопез Гєрра (Luis López Guerra),
Мір'яна Лазарова Трайковска (Mirjana Lazarova Trajkovska),
Леді Біанку (Ledi Bianku),
Ішіль Каракаш (Işıl Karakaş),
Небойша Вучініч (Nebojša Vučinić),
Крістіна Пардалос (Kristina Pardalos), *судді*,

та Вінсент Бергер, *юрисконсульт*,

після обговорення у закритому засіданні 8 грудня 2010 року та 29 червня 2011 року,

виносить таке рішення, яке було прийнято в останній із згаданих днів:

ПРОЦЕДУРА

1. Справу розпочато за шістьма заявами (№№28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06, 28389/06 та 28961/06) проти Королівства Іспанії, які подали до Суду 13 червня 2006 року відповідно до статті 34 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (“Конвенція”) шість громадян Іспанії – пан Хуан Мануель Паломо Санчез (Juan Manuel Palomo Sánchez), пан Франциско Антоніо Фернандез Олмо (Francisco Antonio Fernández Olmo), пан Агустін Альварез Лесегі (Agustín Álvarez Lecégui), пан Франциско Хосе Марія Бланко Бальбас (Francisco José María Blanco Balbas), пан Хосе Антоніо Агілера Хіменес (José Antonio Aguilera Jiménez) та пан Франциско Бельтран Лафулла (Francisco Beltrán Lafulla) (“заявники”).

2. Заявників перед Судом представляв пан Л. Гарсія Кінтейро (L. García Quinteiro), адвокат, що практикує в Барселоні. Уряд Іспанії

(“Уряд”) представляла його Уповноважена особа пан Ф. Ірурзун Монторо (F. Irurzun Montoro), державний радник.

3. У своїх заявах заявники скаржилися, серед іншого, на те, що вони були звільнені в якості розправи за належність до професійної спілки та через її вимоги, під приводом нібито образливого змісту інформаційного бюлетеня профспілки. Вони посилалися на статті 10 та 11 Конвенції.

4. Заяви було розподілено до Третньої секції Суду (пункт 1 правила 52 Регламенту Суду). 11 грудня 2008 року Голова Секції вирішив повідомити Уряд про заяви. Було також вирішено розглядати питання прийнятності та суті заяв одночасно, як це тоді дозволялося пунктом 3 статті 29 (теперешній пункт 1 статті 29) Конвенції та правилом 54А.

5. 17 листопада 2009 року Палата у складі Джозепа Касадевала (Josep Casadevall), Голова, Елізабет Фура (Elisabet Fura), Корнеліу Бірсана (Corneliu Bîrsan), Альвіни Гюлумян (Alvina Gyulumyan), Егберта Майєра (Egbert Myjer), Луїса Лопеза Герри та Енн Пауер (Ann Power), судді, та Сантьяго Кесади (Santiago Quesada), секретар Секції, вирішила, відповідно до пункту 1 правила 42, об’єднати провадження у заявах, які були зареєстровані під номерами 28389/06, 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28961/06 та 28964/06. Палата визнала прийнятними заяви (№№ 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06), які подали пан Хуан Мануель Паломо Санчез, пан Франциско Антоніо Фернандез Олмо, пан Агустін Альварез Лесегі і пан Франциско Хосе Марія Бланко Бальбас, та неприйнятними ті (№№ 28389/06 та 28961/06), які подали пан Агілера Хіменес і пан Бельтран Лафулла. 8 грудня 2009 року Палата прийняла рішення (*Aguilera Jiménez and Others v. Spain*), у якому вона постановила, шістьма голосами проти одного, що було відсутнє порушення статті 10 Конвенції і що не було потреби окремо розглядати порушення за статтею 11 Конвенції.

6. 7 березня 2010 року заявники звернулися з проханням направити їх справи до Великої палати відповідно до статті 43 Конвенції та правила 73, стверджуючи, що мало місце порушення статей 10 та 11. 10 травня 2010 року колегія Великої палати задовольнила це прохання.

7. Склад Великої палати був визначений відповідно до положень пунктів 4 та 5 статті 26 Конвенції та правила 24.

8. Заявники та Уряд подали виклад своєї позиції до Великої палати.

9. Відбулося публічне слухання в Палаці прав людини в Страсбурзі 8 грудня 2010 року (пункт 3 правила 59).

До Суду з’явилися:

(a) від Уряду

Пан Ф. ІРУРЗУН МОНТОРО, державний радник,

Уповноважена

особа,

(b) від заявників

Пан Л. ГАРСІЯ КІНТЕЙРО, адвокат,

радник.

Суд заслухав їхні звернення.

ФАКТИ

I. ОБСТАВИНИ СПРАВИ

10. Заявники проживають у Барселоні (Barcelona).

11. Вони працювали в якості кур'єрів з доставки в компанії П. (Р.), проти якої вони ініціювали кілька проваджень у судах з питань трудових спорів. Заявники намагалися отримати від їхнього роботодавця визнання їхнього статусу штатних працівників з окладом, підтвердженого у рішеннях Високого суду справедливості Каталонії від 2 травня та 30 грудня 1995 року, з тим, щоб на них поширювався відповідний режим соціального страхування. Представники комітету нештатного персоналу кур'єрів у компанії П. дали свідчення проти заявників у зазначених провадженнях.

12. Двадцять першого травня 2001 року заявники створили професійну спілку N.A.A. (*Nueva alternativa asamblearia*) для захисту своїх інтересів та інтересів інших кур'єрів, які були під тиском з боку компанії П., яка хотіла, щоб ті відмовилися від своїх претензій на статус штатних працівників з окладом. Заявники увійшли до виконавчого комітету профспілки. 3 серпня 2001 року заявники повідомили компанію П. про створення осередку профспілки всередині компанії, про його склад та про їх призначення членами виконавчого комітету цього осередку. [Пан] Хуан Мануель Паломо Санчез був представником профспілки, пан Франциско Антоніо Фернандез Олмо – скарбником, пан Агустін Альварез Лесегі – прес-секретарем, а пан Франциско Хосе Марія Бланко Бальбас – адміністратором. З часу формування спілки не було жодних змін щодо призначення членів спілки або їхніх обов'язків.

13. Професійна спілка N.A.A. публікувала щомісячний бюлетень. Номер бюлетеня за березень 2002 (*sic*) повідомляв про рішення від 2 квітня 2002 суду з розгляду трудових спорів №13 Барселони, яким було частково задоволено вимоги заявників та було зобов'язано компанію П. сплатити їм певні суми у частині належної їм заробітної плати.

На обкладинці бюлетеня малюнок з текстовими кульками зображував карикатуру на менеджера кадрів Г. (G.), який сидів за столом, під яким ззаду було видно людину рачки, а поруч стояли А. (A.) та Б. (B.) – інші працівники компанії П. та представники комітету нештатного персоналу її кур'єрів, які дивилися на цю сцену, очікуючи своєї черги для задоволення менеджера. Усередині бюлетеня були дві статті, у яких різко засуджувалося те, що зазначені дві особи свідчили на користь компанії П. у справах, які ініціювали заявники проти свого роботодавця. Бюлетень був розповсюджений серед працівників та вивішений на дошці оголошень профспілки N.A.A., що знаходилася у приміщенні компанії.

14. Третього червня 2002 року компанія повідомила заявників про їх звільнення на підставі серйозних порушень правил поведінки, а саме за підриг репутації Г., А. та Б., згідно з пунктами 1 та 2 (с) статті 54 Трудових правил, які передбачають розірвання контракту найму, якщо працівник винуватий у вчиненні серйозного порушення та недбалого виконання своїх контрактних зобов'язань.

15. Заявники оскаржили це рішення в суді з розгляду трудових спорів № 17 Барселони, який у рішенні від 8 листопада 2002 року відхилив їхні скарги та постановив, що звільнення були обґрунтовані відповідно до пунктів 1 та 2 (с) статті 54 Трудових правил. На думку суду, рішення компанії звільнити заявників ґрунтувалося на справжній та серйозній підставі, а саме публікації та розміщенні на дошці оголошень у приміщенні компанії малюнку з текстовими кульками та двома статтями, які були образливими та підривали честь відповідних осіб. Перша стаття під заголовком “Чиї свідки? Їхні, звичайно” містила карикатури А. та Б., зображуючи їх із зав'язаними хустинкою ротами та таким текстом нижче:

“Ми знали, хто вони такі і як вони себе поводити, але ми не знали, наскільки далеко вони були готові піти для того, щоб втриматися на своїх місцях та зручній роботі, не роблячи нічого.

Як працівники П. ми заробляємо собі на життя, продаючи товари на вулиці. А. та Б. заробляють, продаючи працівників у суді. Не задовольняючись тим, що вони роблять це шляхом простого підпису угод, які суперечать колективним інтересам, вони тепер пішли на крок далі – вони грабують та крадуть з повною безкарністю, серед білого дня, з упевненістю людей, які відчують, що вони повністю недоторканні. Вони граються у богів.

... але вони – голова та секретар представників персоналу – погодилися, як собаки, перекинутися та пеститися за поплескування по спині з боку їхнього господаря. ...”

Суд зауважив, що стаття була відповіддю на те, що сталося під час провадження, ініційованого заявниками в суді з розгляду трудових

спорів №13 Барселони, у якому А. та Б. виступили свідками проти інтересів заявників і на користь їхнього роботодавця.

Стаття під заголовком “Коли ти здав в оренду свій зад, ти не можеш випорожнюватися, коли тобі заманеться” містила таке:

“Якщо ти входиш до ради робітників і маєш підписати зі своїми роботодавцями угоди, які ніколи не будуть виконані, лише щоб ти поведився тихо, і погодитися на зміни, які підуть на користь лише їхнім друзям, та на урізання зарплати і різні графіки роботи, тоді ти обміняв свою гідність на крісло і маєш сумнівні заслуги того ж рівня, що й погана слава політиків та поліцейських. Бачиш, ти замовкаєш і мудро погоджуєшся на усілякі махінації. Коли ти здав в оренду свій зад, ти не можеш випорожнюватися, коли тобі заманеться. Якщо ти огидливий “професійний тред-юніоніст”, а отже продав свою душу профспілці, у тебе ніколи не буде поривів щирості, оскільки це загрожуватиме твоєму статусу. Ти кажеш те, що тобі наказує профспілка, і, оскільки спілки є “презервативами” для свободи, твій рот на замку, як і твій анальний сфінктер, тому що ти здав свій зад в оренду і не можеш випорожнюватися, коли тобі заманеться.

Ти бачиш несправедливість, з якою ставляться до твоїх колег, повністю ірраціональний спосіб вирішення їхніх проблем та постійні переслідування, яких вони зазнають, але мовчиш, щоб не привернути увагу до себе. Колись, у старі часи, ти був бунтарем, який критикував систему, – ти сварив традиційність та пишномовно висловлювався проти правил і обмежень. Ти був їдкий, динамічний, різкий, імпульсивний, веселий. Але кілька отриманих подачок поступово охолодили твій палкий темперамент, втопили твою самооцінку та притупили твої почуття. Час від час у тобі пробуджується ностальгія і ти хотів би перднути, але твій сфінктер на замку, бо ти здав свій зад в оренду і не можеш випорожнюватися, коли тобі заманеться.

Тобі обридла твоя робота, ти злий, стурбований, напружений та у відчаї через довші години роботи та обов’язки, результати, підвищення, тиск. Ти міг би працювати будь-де, робити що завгодно і при цьому не мав би прокидатися тоді, коли інші тільки лягають спати. Ти міг би все зруйнувати, розірвати на шматки, розтрощити й знищити все це ... але твої руки зв’язані кредитами, зобов’язаннями і боргами. Ти розчавлений своїм новим позашляховиком, позашкільними заняттями своїх дітей та 25-річною іпотекою на твій спільний із сусідами будинок. І ти дозволяєш себе принижувати, ти ковтаєш свою гідність, ти замовкаєш і упокорюєшся, тому що, коли ти здав свій зад в оренду, ти не можеш випорожнюватися, коли тобі заманеться.”

Бюлетень був поширений серед персоналу та вивішений на дошці оголошень профспілки у приміщенні компанії.

Суд з питань розгляду трудових спорів зазначив, насамперед, що причиною звільнення був зміст бюлетеня, а не членство заявників у профспілці. Суд послався у своєму рішенні на здійснення права на свободу вираження поглядів у контексті трудових відносин та на те, що воно не є необмеженим. Він зазначив, що обмеження цього права слід було розглядати відповідно до принципу сумлінності, який у трудових відносинах включав повагу до інтересів роботодавця та мінімальні вимоги співіснування у професійному середовищі. У

рішенні суд послався на практику Конституційного Суду, згідно з якою право на повагу до свободи вираження поглядів підлягало обмеженням, які випливали з трудових відносин, оскільки контракт найму створював низку прав та взаємних обов'язків, які обмежували здійснення права на повагу до свободи вираження поглядів. З цієї причини, деякі прояви цього права, які могли бути правомірними за інших обставин, не були такими в контексті трудових відносин, хоча вимога діяти сумлінно не завжди означала обов'язок зберігати лояльність до такої міри, що робітник підкорявся інтересам роботодавця.

Стосовно змісту бюлетеня суд вирішив, що малюнок та текстові кульки на обкладинці, разом зі статтями всередині, були образливими та виходили за межі свободи вираження поглядів та інформації, підриваючи честь і гідність менеджера кадрів та кур'єрів А. і Б., а також завдаючи шкоди репутації компанії П. Наприкінці суд зазначив, що він не може визнати недійсним звільнення, оскільки воно ґрунтувалось на серйозному порушенні передбачених законом правил поведінки, і постановив, що основоположні права заявників не були порушені.

16. Заявники подали апеляцію. У рішенні від 7 травня 2003 року Високий суд справедливості Каталонії підтвердив оскаржуване в апеляції рішення в його частині, яка стосувалася заявників.

Суд послався, серед іншого, на обмеження, які накладалися принципом сумлінності, що діяв між сторонами контракту найму, та на необхідний баланс, який судові рішення повинні встановити між обов'язками працівника за контрактом та його свободою вираження поглядів. Процес знаходження такого балансу повинен дозволяти встановити, чи була реакція компанії, яка звільнила працівника, правомірною. На думку суду, публікація образливих малюнків та статей очевидно завдавала шкоди гідності відповідних осіб і виходила за межі допустимої критики, оскільки здійснення свободи вираження поглядів не виправдовувало використання образливих, лайливих чи докучливих висловлювань, які йшли далі ніж правомірне здійснення права на критику та явно підривали повагу до осіб, про яких йшлося. Крім того, компанія П. належним чином показала, що звільнення заявників не було заходом переслідування чи покарання, але ґрунтувалось на справжній, серйозній та достатній причині для прийняття рішення про припинення їхніх контрактів найму.

17. Заявники подали скаргу на це рішення з питань права, вимагаючи узгодження із судовою практикою. У рішенні від 11 березня 2004 року Верховний Суд відхилив їхню скаргу на тій підставі, що рішення, яке приводилося в цілях порівняння, а саме рішення Вищого суду справедливості Мадрида від 31 липня 1992 року, не було доречним.

18. Посилаючись на статтю 24 Конституції (право на справедливий розгляд) та статті 20 і 28 у їх поєднанні (свобода вираження поглядів та об'єднання), заявники подали скаргу *amparo* до Конституційного Суду. У рішенні від 11 січня 2006 року, яке було оголошено 13 січня 2006 року, Конституційний Суд визнав скаргу неприйнятною через відсутність конституційних підстав. У рішенні зазначалося таке:

“... По-перше, ... відсутні достатні докази того, що звільнення [заявників] було актом розправи з боку компанії-відповідача у зв'язку із судовими провадженнями, які вони ініціювали проти неї для захисту своїх прав ... По-друге, стосовно [стверджуваного] втручання у свободу профспілок, гарантовану статтею 28 Конституції (ця скарга охоплювала скаргу заявників за статтею 14 Конвенції у частині стверджуваної дискримінації на підставі їх належності до профспілки), ця частина є неприйнятною, оскільки [заявники] не навели достатніх доказів для того, щоб показати, що дії компанії були спрямовані на обмеження, перешкоджання або запобігання здійсненню їхнього права на свободу об'єднання у зв'язку з їхнім членством або діяльністю у профспілці. У відповідності з тим, що цей суд неодноразово зазначав, такі докази не можуть полягати у простому твердженні про наявність конституційного порушення, але повинні бути достатніми для висновку, що порушення могло бути вчинено ..., що не мало місце в цій справі, оскільки наведені обставини не викликають підозру щодо потенційного порушення, про яке йдеться. У своїх твердженнях заявники просто висловили свою незгоду з рішеннями попередніх судів, які у рішеннях, у яких наводилося пояснення та які не були очевидно необґрунтованими, постановили, що заявники дійсно вчинили дії, у яких компанія їх обвинуватила у повідомленнях про звільнення.

По-третє, було відсутнє порушення пункту 1 статті 28 Конституції у поєднанні з пунктом 1 (а) статті 20 у вигляді порушення права заявників на свободу вираження поглядів у контексті їхньої профспілкової діяльності, оскільки це основоположне право не включає жодних прав щодо образи інших. Як Суд нещодавно зазначив у рішенні № 39/2005 від 28 лютого (юридична підстава 4), посилаючись на свою попередню практику, хоча Конституція не забороняє використання за будь-яких обставин висловлювань, які завдають болю, бентежать чи ображають, конституційний захист, який надається пунктом 1 (а) статті 20 Конституції, проте, не поширюється на абсолютно докучливі висловлювання, які, беручи до уваги реальні обставини справи та попри їх достовірність чи навпаки, є образливими або наклепницькими і не є доречними для цілей донесення поглядів чи інформації, про які йдеться. Застосування цієї судової практики до цієї справи приводить Суд до висновку, що право заявників на свободу вираження поглядів не було порушено, оскільки вони скористалися цим правом у надмірний спосіб шляхом оціночних суджень, висловлених у вигляді малюнків та коментарів, які ображали та принижували відповідних осіб, а також підривали їхню честь і репутацію. [Зазначені малюнки та коментарі] не були необхідними для формування іншими особами думки про факти, щодо яких заявники хотіли поскаржитися, і тому були невиправданими і непотрібними для здійснення свободи вираження поглядів у профспілковому контексті.”

II. ВІДПОВІДНЕ НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

19. Відповідні положення Конституції передбачають таке:

Стаття 20

“1. Визнаються та захищаються такі права:

(а) право вільно висловлювати та поширювати думки, ідеї та погляди усно, письмово чи будь-якими іншими засобами відтворення;

...

(d) право отримувати та повідомляти достовірну інформацію будь-якими засобами поширення. ...

2. Здійснення цих прав не може обмежуватися попередньою цензурою.

...

4. Ці свободи обмежуються додержанням прав, гарантованих у цій частині, положеннями законів, які імплементують її, та, зокрема, правом на честь та на приватне життя, а також правом контролювати використання свого зображення та на захист молоді і дітей.”

Стаття 28

“1. Кожен має право вільно об’єднуватися ... Свобода об’єднання включає право створювати професійні спілки та приєднуватися до них на свій вибір, а також право професійних спілок засновувати конфедерації та створювати або приєднуватися до міжнародних організацій професійних спілок. Ніхто не може бути примушений до вступу у професійну спілку.

...”

20. Відповідні положення Трудових правил (ухвалених Королівським законодавчим указом № 1/1995 від 24 березня 1995 року) передбачають таке:

Стаття 54 – Звільнення з дисциплінарних підстав

“1. Роботодавець може прийняти рішення про розірвання контракту найму шляхом звільнення працівника за серйозне та недбале невиконання його обов’язків.

2. Невиконання контрактних зобов’язань включає:

...

(с) Вербальні чи фізичні напади на роботодавця або осіб, які працюють у компанії, чи членів їхніх сімей, які з ними проживають.”

Стаття 55 § 7

“Обґрунтоване звільнення тягне за собою розірвання контракту без жодного права на компенсацію ...”

III. ВІДПОВІДНІ МІЖНАРОДНІ ДОКУМЕНТИ ТА ПРАКТИКА

А. Міжнародна організація праці

21. 23 червня 1971 року Загальна конференція Міжнародної організації праці (МОП) схвалила Рекомендацію № 143 стосовно представників працівників, пункт 15 якої передбачає таке:

“(1) Представники працівників, які діють від імені професійної спілки, повинні бути уповноважені розмішувати оголошення професійної спілки у приміщеннях підприємства у погодженому з керівництвом місці чи місцях, до яких працівники мають легкий доступ.

(2) Керівництво повинно дозволяти представникам працівників, які діють від імені професійної спілки, розповсюджувати новинні листки, брошури, публікації та інші документи спілки серед працівників підприємства.

(3) Оголошення та документи спілки, згадані в цьому пункті, повинні стосуватися звичайної діяльності професійної спілки, а їх розміщення та розповсюдження не повинні порушувати організовану роботу та охайність підприємства.”

22. На своїй 54-й сесії, у червні 1970 року, Міжнародна конференція праці схвалила Резолюцію стосовно прав професійних спілок та їх зв'язок з громадянськими свободами. Конференція прямо вказала на основоположні права, необхідні для здійснення свободи об'єднання, зокрема: (а) право на свободу та безпеку людини та свободу від свавільного арешту і тримання під вартою; (б) свободу думки та вираження поглядів і, зокрема, свободу дотримуватися думки без втручання та шукати, отримувати і поширювати інформацію і ідеї за допомогою будь-яких засобів та незважаючи на кордони; (в) свободу зібрань; (г) право на справедливий розгляд незалежним та безстороннім судом; та (г) право на захист власності професійної спілки.

23. У 1994 році МОП оприлюднила доповідь “Свобода об'єднання та колективні переговори: Права та громадянські свободи професійних спілок”. У відповідних частинах цієї доповіді зазначалося таке:

“Розділ I. Свобода об'єднання та захист права на організацію

Глава II. Права та громадянські свободи професійних спілок

Вступ

...

24. Філадельфійська декларація ... офіційно визнала зв'язок між громадянськими свободами та правами професійних спілок, проголосивши у статті I(b), що свобода вираження поглядів та свобода об'єднання є критично важливими для сталого розвитку, та пославшись у статті II(a) на основоположні права, які є невід'ємною частиною людської гідності. З того часу, цей зв'язок неодноразово підтверджувався та наголошувався як наглядовими органами МОП, так і в конвенціях, рекомендаціях та резолюціях, ухвалених Міжнародною конференцією праці.

...

27. Наявна інформація, зокрема щодо природи скарг до Комітету з питань свободи об'єднання, показує, що основними складностями, з якими стикаються профспілкові організації, їхні лідери та члени, стосуються основних прав, зокрема, права на безпеку особи, свободи зібрань, свободи думки та вираження поглядів, а також права на захист власності та приміщень професійної спілки.

...

Свобода думки та вираження поглядів

38. Іншим важливим аспектом прав професійних спілок є право виражати думки за допомогою преси тощо. Повноцінне здійснення прав профспілок вимагає вільного потоку інформації, думок та ідей, а працівники, роботодавці та їхні організації повинні мати свободу думки та вираження поглядів на своїх зустрічах, у своїх публікаціях та у своїй діяльності. У випадках, коли випуск друкованого видання профспілки вимагає видання дозволу, обов'язкове отримання дозволу не повинно підлягати простій дискреції дозвоільних органів, як і не повинно воно використовуватися як засіб для встановлення попередніх обмежень на зміст публікацій; крім того, будь-яка заява для отримання такого дозволу повинна розглядатися швидко. ... Заходи адміністративного контролю – наприклад, відкликання дозволу, наданого профспілковій газеті, контроль за видавництвами та обладнанням або контроль за постачанням паперу – повинні підлягати швидкому та незалежному судовому оскарженню.

39. Важливим аспектом свободи вираження поглядів є свобода слова делегатів зустрічей, конференцій та зібрань організацій працівників і роботодавців, зокрема, Міжнародної конференції праці.

...

43. Комітет вважає, що гарантії, викладені в міжнародних конвенціях з питань праці, зокрема, тих, що стосуються свободи об'єднання, можуть бути дієвими, лише якщо громадянські та політичні права, утілені в Загальній декларації прав людини та інших міжнародних документах, особливо в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, по-справжньому визнаються та

захищаються. Ці нематеріальні та загальні принципи, на важливості яких Комітет хоче наголосити, особливо з нагоди 75-річчя створення МОП та 50-річчя Філадельфійської декларації, повинні становити спільний ідеал, до якого прагнуть всі народи та нації.”

24. П'яте (перероблене) видання Дайджесту рішень та принципів Комітету з питань свободи об'єднання Керівного органу Міжнародного секретаріату праці, оприлюднене в 2006 році, містить стислий виклад принципів, сформульованих Комітетом у контексті індивідуальних або колективних скарг стосовно стверджуваних порушень прав професійних спілок. Загальні принципи щодо свободи думки та вираження поглядів включають таке:

“154. Повноцінне здійснення прав професійних спілок вимагає вільного потоку інформації, думок та ідей, і з цією метою працівники, роботодавці та їхні організації повинні мати свободу думки та вираження поглядів на своїх засіданнях, у своїх публікаціях та в іншій діяльності профспілок. Тим не менше, виражаючи свої думки, організації професійних спілок повинні дотримуватися меж пристойного та утримуватися від вживання образливої мови. (Див. дайджест 1996 року, параграф 152; Звіт №304, справа №1850, параграф 210; Звіт №306, справа №1885, параграф 140; Звіт №309, справа №1945, параграф 67; Звіт №324, справа №2014, параграф 925; та Звіт №336, справа №2340, параграф 652)

155. Право на вираження думок через пресу та інші засоби є надзвичайно важливим аспектом прав професійних спілок. (Див. дайджест 1996 року, параграф 153; Звіт №299, справа №1640/1646, параграф 150; Звіт №302, справа №1817, параграф 324; Звіт №324, справа №2065, параграф 131; Звіт №327, справа №2147, параграф 865; Звіт №328, справа №1961, параграф 42; Звіт №332, справа №2090, параграф 354; та Звіт №333, справа №2272, параграф 539)

156. Право виражати думки без попереднього погодження через пресу є одним надзвичайно важливих елементів прав професійних організацій. (Див. дайджест 1996 року, параграф 154)

157. Свобода вираження поглядів, яку повинні мати професійні спілки та їхні лідери, повинна також гарантуватися, коли вони мають бажання критикувати економічну та соціальну політику уряду. (Див. дайджест 1996 року, параграф 155.)

...

163. Заборона на розміщення плакатів з наведенням точки зору центральної організації профспілки є неприйнятним обмеженням діяльності профспілок. (Див. дайджест 1996 року, параграф 467)

...

166. Публікація і розповсюдження новин та інформації, що становлять загальний чи спеціальний інтерес для профспілок та їх членів, є правомірною діяльністю профспілки, а застосування заходів, спрямованих на контроль за публікаціями та засобами інформування, може призводити до серйозного втручання з боку адміністративних органів у цю діяльність. У таких випадках,

здійснення адміністративної влади повинно підлягати судовому контролю як тільки це стає можливим. (Див. дайджест 1996 року, параграф 161; Звіт №320, справа №2031, параграф 172; та Звіт №327, справа №1787, параграф 341)

...

168. Хоча вживання заходів загальної цензури є скоріше питанням, що стосується громадянських свобод, ніж прав профспілок, цензура преси під час галузевого спору може мати прямий вплив на ведення такого спору та може зашкодити сторонам, не дозволяючи бути обізнаними зі справжніми фактами, які стосуються спору. (Див. дайджест 1996 року, параграф 163)

169. Випускаючи свої публікації, організації профспілок повинні зважати, в інтересах розвитку профспілкового руху, на принципи, проголошені Міжнародною конференцією праці на її 35-й сесії (у 1952 році) для захисту свободи та незалежності профспілкового руху та досягнення його головного завдання, а саме забезпечення соціального та економічного добробуту всіх працівників. (Див. дайджест 1996 року, параграф 165)

170. У справі, у якій профспілкова газета у своїх твердженнях та обвинуваченнях проти уряду, як видавалося, вийшла за допустимі межі полеміки, Комітет вказав на те, що публікації профспілок повинні утримуватися від нестриманих висловлювань. Головною роллю таких публікацій повинно бути висвітлення питань, які значною мірою стосуються захисту та просування інтересів членів профспілок зокрема та трудових питань загалом. Комітет, тим не менше, визнав, що складно провести чітку межу між політичними питаннями та питаннями, які є суто профспілковими за характером. Він зазначив, що ці два поняття перетинаються, і це неминуче та інколи нормально для видань профспілок займати позицію щодо питань, які мають політичні аспекти, а також щодо суто економічних чи соціальних питань. (Див. дайджест 1996 року, параграф 166)

В. Міжамериканський суд з прав людини

25. Американська Конвенція має спеціальний додатковий протокол стосовно економічних, соціальних та культурних прав – “Сан-Сальвадорський протокол”. Ухвалений та відкритий для підписання 17 листопада 1988 року, він набув чинності 16 листопада 1999 року. Стаття 8 цього Протоколу, яка має назву “Права професійних спілок”, передбачає:

“1. Держави - сторони повинні забезпечити:

а. Право працівників організовувати професійні спілки та приєднуватися до спілки на їхній вибір у цілях захисту та просування своїх інтересів. У продовження цього права, Держави - сторони повинні дозволяти професійним спілкам створювати національні федерації чи конфедерації або приєднуватися до вже існуючих, а також формувати міжнародні організації професійних спілок та приєднуватися до них на свій вибір. Держави – сторони також повинні дозволяти професійним спілкам, федераціям та конфедераціям вільно функціонувати;

b. Право на страйк.

2. Здійснення зазначених вище прав може підлягати лише обмеженням, передбаченим законом, за умови, що такі обмеження є властивими демократичному суспільству та необхідними для гарантування публічного порядку чи захисту здоров'я населення чи моралі або прав і свобод інших. Члени збройних сил та поліції і інших важливих публічних служб повинні підлягати обмеженням та вимогам, передбаченим законом.

3. Ніхто не може бути примушений входити до професійної спілки.”

26. У своєму Консультативному висновку ОС-5/85 Міжамериканський суд наголосив на основоположній природі свободи вираження поглядів для існування демократичного суспільства, підкреслюючи серед іншого, що свобода вираження поглядів є *sine qua non* для розвитку професійних спілок. Суд постановив таке (параграф 70 Висновку):

“Свобода вираження поглядів є наріжним каменем, на якому ґрунтується саме існування демократичного суспільства. Вона є обов’язковою для формування громадської думки. Вона також є умовою *sine qua non* для розвитку політичних партій, професійних спілок, наукових та культурних спільнот і, загалом, тих, хто має намір впливати на громадськість. Якщо стисло, то вона представляє собою засоби, які дозволяють громаді, при виборі варіантів дій, бути поінформованою. Відповідно, можна сказати, що суспільство, яке не є добре поінформованим, не є справді вільним суспільством.”

IV. ЕЛЕМЕНТИ ПОРІВНЯЛЬНОГО ПРАВА

27. Дослідження порівняльного права показало, що дисциплінарні повноваження роботодавців у державах-членах Ради Європи сильно різняться. Спільним у правових системах тридцяти п’яти країн, які досліджувалися, було те, що всі вони передбачають та регламентують свободу вираження поглядів працівників та свободу професійних спілок, як правило, шляхом норм конституційного рівня або, якщо такі відсутні, шляхом законодавчого регулювання. Працівники, які виконують функції представників, користуються особливим захистом для сприяння виконанню їхніх обов’язків. Законодавство всіх країн, з метою узгодження здійснення цього права з важливими правами та свободами інших, містять правила, які передбачають санкції у випадках зловживання правом на свободу вираження поглядів. Повноваження, надані роботодавцям, дозволяють, у разі необхідності, вживати дисциплінарні заходи проти працівника або члена персоналу, чия поведінка може характеризуватися як неналежне використання його свободи вираження поглядів. Судова практика у таких справах є узгодженою і показує, що суди систематично досліджують питання пропорційності між звільненням та поведінкою, з якою воно пов’язано.

28. Національне законодавство передбачає покарання за будь-яку поведінку працівника, що може порушити права та свободи інших осіб.

Відповідні норми можуть, насамперед, викладатися у Кримінальному кодексі або в положеннях щодо можливості подання позову для притягнення до відповідальності. У більшості випадків кримінальні поняття, такі як дифамація, шкода честі чи репутації або образа, дозволяють особі, яка вважає себе потерпілим від такого порушення, ініціювати провадження для встановлення міри відповідальності особи, яка зробила відповідні коментарі.

Норми у трудових кодексах або норми, що застосовуються до публічних службовців, також регулюють здійснення свободи вираження поглядів працівників і, якщо це необхідно, передбачають санкції за зловживання. Схожі обмеження можуть покладатися на публічних посадових осіб, незалежно від того, чи мають вони статус “державного службовця”.

29. Дисциплінарні повноваження є важливою прерогативою роботодавця – у приватній чи публічній сфері. У цьому відношенні роботодавці мають широку дискрецію застосовувати санкції, які вони вважають такими, що найкраще пристосовані до обвинувачення проти працівника; шкала можливих санкцій включає повноваження звільнити особу, яка серйозним чином підірвала інтереси компанії або публічної служби. Водночас, ці повноваження щодо звільнення супроводжуються заборонаю звільняти працівників з підстав, пов’язаних з профспілковою діяльністю. Захід звільнення може ґрунтуватися на порушенні правил поведінки або на правомірній підставі. У першому випадку цей захід стосується певної, визначеної форми поведінки. У другому – поведінка розглядається у загальних рисах.

30. Пропорційність заходу звільнення у зв’язку з поведінкою відповідного працівника лежить в основі всього законодавства, яке аналізувалося.

31. Відповідне законодавство держав, які досліджувалися, показує, що будь-яке зловживання свободою вираження поглядів працівників або публічних службовців завжди розглядається як осудливий факт, що може виправдовувати застосовування дисциплінарних заходів, аж до звільнення. З цією метою враховуються фактичні обставини об’єктивної природи, такі як: (i) серйозність неналежної поведінки; (ii) характеристики коментарів, спосіб оприлюднення, а також деякі суб’єктивні елементи. Останні включають особисту ситуацію працівника, будь-яке зловживання свободою вираження поглядів та питання того, чи не виходить ця поведінка за межі “нормальної” профспілкової діяльності.

32. У всіх досліджуваних країнах загальні правила є чіткими та дозволяють збалансовувати право на свободу вираження поглядів працівника з правами та прерогативами роботодавця. Їх застосування є більш проблематичним, оскільки обмеження основоположного права може бути прийнятним, лише якщо, враховуючи застосований захід, воно є пропорційним до переслідуваної мети. Лише розглядаючи окремі справи можна зрозуміти суть юридичного рішення, яке приймається у кожному типі ситуацій.

ПРАВО

I. СТВЕРДЖУВАНЕ ПОРУШЕННЯ СТАТТІ 10 КОНВЕНЦІЇ У СВІТЛІ СТАТТІ 11

33. Заявники, які є членами виконавчого комітету професійної спілки N.A.A., скаржилися на те, що вони були звільнені у зв'язку зі змістом бюлетеня профспілки від березня 2002 року. Вони стверджували, що компанія П. не перевірила рівень їх особистої участі та персональної відповідальності. Вони стверджували, що вони були звільнені в якості розправи за вимоги спілки і що нібито образливий зміст бюлетеня був приводом. На їхню думку, малюнки та дві статті, про які йдеться, не виходили за межі допустимої критики за статтею 10 Конвенції, оскільки оспорювані висловлювання використовувалися у жартівливому дусі та не мали жодного наміру образити.

Заявники спиралися на статті 10 та 11 Конвенції, які передбачають:

Стаття 10

“1. Кожен має право на свободу вираження поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади ...

2. Здійснення цих свобод, оскільки воно пов'язане з обов'язками і відповідальністю, може підлягати таким формальностям, умовам, обмеженням або санкціям, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві ... для охорони здоров'я чи моралі, для захисту репутації чи прав інших осіб ...”

Стаття 11

“1. Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів.

2. Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві ... для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб ...”

A. Рішення Палати

34. У своєму рішенні від 8 грудня 2009 року, підтвердивши, що свобода вираження поглядів становить одну з основ демократичного суспільства, Палата зазначила, що така свобода підлягає обмеженням, які повинні тлумачитися вузько, а необхідність будь-якого обмеження повинна обґрунтовуватися нагальною суспільною потребою. У цій справі втручання було “згідно із законом” та переслідувало правомірну мету, а саме захист репутації або прав інших. Для того, щоб встановити, чи було таке втручання необхідним у демократичному суспільстві, Суд мав розглянути специфічний контекст спору, у якому заявники ініціювали провадження проти їхнього роботодавця у судах з розгляду трудових спорів. Хоча погоджуючись, що, якщо профспілка не буде мати можливості вільно висловлювати свої ідеї, вона втратить свій сенс та значення, Палата зазначила у цій справі, що іспанські суди збалансували конфліктуючі інтереси у світлі національного законодавства та вирішили, що заявники вийшли за допустимі межі права на критику. Тому рішення національних судів не можна було вважати необґрунтованими чи свавільними. Отже, Палата постановила, що було відсутнє порушення статті 10 Конвенції. Крім того, вона вирішила, що необхідності окремого розгляду справи за статтею 11 не виникало.

B. Аргументи сторін

1. Заявники

35. Заявники вказали на те, що їхній роботодавець, компанія П., відмовилася визнати їх штатними працівниками з окладом та нарахувати відповідні внески на соціальне страхування, хоча цей статус був визнаний судами. Вони вважали, що Палата не врахувала достатньою мірою тривалий та складний спір їхньої профспілки з їхнім роботодавцем та з об'єднанням нештатних кур'єрів, яке було створено та підтримувалося компанією і до якого належали два свідки, які згадувалися у бюлетені спілки.

36. Заявники стверджували, що з квітня 2001 року, після того як працівники - члени спілки N.A.A. не погодилися на відмову від прав, визнаних судами, компанія П. вирішила покарати їх шляхом значного зменшення заробітної плати. Тому вони вважали, що бюлетень

профспілки, який призвів до цієї справи, повинен був розглядатися у його контексті, а саме в контексті переслідування та систематичного тиску з боку роботодавця і створеного ним об'єднання позаштатних працівників, який був спрямований на запобігання поширенню вимог працівників та на те, щоб переконати їх відмовитися від їхніх визнаних судом прав. Заявники стверджували, що голова відділу кадрів компанії П. намагався підкупити деяких членів профспілки з тим, щоб переконати інших кур'єрів утриматися від захисту своїх прав. Менеджер з кадрів нібито пропонував їм готівку в обмін на такі послуги, і об'єднання позаштатних кур'єрів, до якого належали свідки А. та Б., таким чином стало спілником роботодавця. Кінцевим результатом стало не лише звільнення без компенсації заявників – єдиних штатних кур'єрів з окладом, які не відмовилися від своїх прав, але й розпуск профспілки. На думку заявників, таким чином мало місце порушення свобод, закріплених у статтях 10 та 11 Конвенції.

37. Заявники стверджували, що малюнок на обкладинці профспілкового бюлетеня, як і дві оспорювані статті, призначався для критики та інформування про вимоги, пов'язані із заробітною платою, які висувалися у суді з трудових спорів, та про поведінку членів об'єднання позаштатних кур'єрів. Використання сатиричних малюнків та висловлювань, які могли сприйматися як різкі або шокуючі, стосувалися аж ніяк не особистої чи приватної сфери відповідних осіб, але їхньої ролі у спорі, про який йшлося. У бурлескному та явно іронічному тоні, який був використаний, не було особистого нападу – він мав в основі жартівливих дух (*animus jocandi*), а не намір завдання шкоди (*animus iniurandi*).

38. Заявники зауважили те, що статті та малюнки не були підписані і стосувалися дискусії виключно з питань, пов'язаних з наймом та профспілковою діяльністю, і ця дискусія велася через засіб комунікації профспілки. Тому було свавільним вважати, що всі члени профспілки були особисто відповідальними за цю публікацію, яка призвела чи-то до колективної дисциплінарної відповідальності, чи-то до явно незаконної дії – розпуску профспілки всередині компанії шляхом звільнення її членів-засновників у порушення статті 11 Конвенції.

39. Наприкінці заявники зазначили, що навіть якщо стверджувати, що критика в профспілковому бюлетені підривала основоположне право інших на їхню честь та репутацію, застосування такої санкції як звільнення виходило за межі правомірного захисту цього права та було надмірним щодо переслідуваної мети.

2. Уряд

(а) Факти

40. Уряд, у відповідь на твердження заявників, які містилися в їхньому проханні направити справу до Великої палати, вказав на те, що “довірені особи спілки”, які критикувалися у бюлетені, не були працівниками, яких роботодавець “звільнив від обов’язку працювати” в обмін на “поведінку, прихильну до компанії”, та наголосив, що вони не фінансувалися роботодавцем, а надання вільного часу без втрати заробітної плати для представників з тим, щоб вони могли виконувати свої профспілкові функції, було вимогою закону (відповідно до статті 68 Трудових правил).

(б) Скарга за статтею 10 Конвенції

41. Уряд погодився, що втручання у свободу вираження поглядів могло також мати місце в контексті приватно-правових відносин. Проте в такому випадку не існувало прямого втручання держави у свободу заявників на вираження поглядів, але потенційно мало місце невиконання позитивних обов’язків держави щодо захисту цієї свободи.

42. Уряд зауважив, що можливість розірвання контракту найму у випадку нападок на роботодавця чи працівників була передбачена законом та переслідувала правомірну мету – захист репутації інших. Іспанські суди вирішили, що заявники вийшли за межі, властиві здійсненню їхньої свободи вираження поглядів, до такої міри, що було завдано шкоди репутації роботодавця та інших працівників. Коментарі не були оприлюднені в засобах масової інформації, але в обмеженому середовищі компанії, та стосувалися осіб, які там працювали, а саме менеджера з кадрів та колег по роботі, тобто осіб без публічних обов’язків. Обсяг допустимої критики, спрямованої проти приватної особи, був вужчим, ніж тієї, що спрямовувалася проти органів влади чи публічних установ (для протиставлення див. рішення у справі *Dink v. Turkey*, заяви №№ 2668/07, 6102/08, 30079/08, 7072/09 та 7124/09, параграф 133, ECHR 2010-...). Такий контекст посилював шкоду, завдану бюлетенем репутації відповідних осіб, оскільки всі його потенційні адресати знали осіб, які були об’єктом критики або карикатури.

43. Заявники висловили свої думки через письмовий засіб (не в контексті усного та спонтанного обміну думками), який мав загальне розповсюдження всередині компанії, використавши профспілковий бюлетень та дошку оголошень. Відповідно, це була добре обміркована дія з боку заявників, які повною мірою усвідомлювали наслідки своїх дій та те, яким чином може бути завдано шкоди репутації інших осіб.

44. Стосовно змісту коментарів заявників Уряд стверджував, що вони не містили думок чи аналізу, які стосувалися питань загального інтересу (для протиставлення див. рішення у справі *Fuentes Bobo v. Spain*, заява № 39293/98, 29 лютого 2000 року), але, як у справі *De Diego Nafria v. Spain* (заява № 46833/99, 14 березня 2002 року), коментарі були зроблені в контексті суто професійної суперечки з компанією, на яку працювали заявники. Більше того, коментарі не робили внеску до дискусії щодо профспілкової політики або питань, які торкалися всіх працівників компанії, але були висловлені як реакція на тих працівників, які свідчили проти заявників у судових провадженнях, у яких вони правомірно захищали свої права.

45. Іспанські суди вирішили, що будь-яка виправдана критика, яку міг містити документ, була висловлена шляхом грубих образ, у яких зневажливо припускалося, що відповідні особи надавали “сексуальні послуги” в обмін на інший вид переваг, та де вони називалися “крадіями”. У справі *Lindon, Otchakovsky-Laurens and July v. France* ([Велика палата], заяви №№ 21279/02 та 36448/02, ECHR 2007-XI), Суд постановив, що свобода вираження поглядів не захищала подібні коментарі стосовно публічної особи в політиці – такий висновок був ще доречнішим стосовно приватних осіб.

46. Щодо карикатур, то ця справа змістовно відрізнялася від справи *Vereinigung Bildender Künstler v. Austria* (заява № 68354/01, ECHR 2007-II). У справі, яка розглядається, йшлося не про формування демократичної громадської думки, вираженої за допомогою мистецтва, але про висловлювання у контексті відносин “роботодавець - працівник”.

47. На думку Уряду, яка ґрунтувалася на рішенні у справі *Constantinescu v. Romania* (заява № 28871/95, параграфи 72-75, ECHR 2000-VIII), наявність шкоди репутації інших, завданої при здійсненні заявниками їхньої свободи вираження поглядів, не можна було вважати виправданою їхньою профспілковою діяльністю. Обмеження свободи вираження поглядів за пунктом 2 статті 10 застосовувалися також і до представників професійної спілки.

48. Уряд зауважив, що природу та суворість покарання також слід було взяти до уваги при оцінюванні пропорційності втручання за статтею 10 Конвенції. У цитованому вище рішенні у справі *Diego Nafria* Суд вирішив, що хоча звільнення мало серйозні наслідки для трудових відносин працівника, який вийшов за допустимі межі критики, при оцінюванні пропорційності втручання слід було брати до уваги всі обставини конкретної справи. У справі, яка розглядається, іспанські суди дали оцінку прямій шкоді, яка була завдана репутації осіб, які згадувалися в профспілковому бюлетені, через грубі та образливі коментарі й малюнки. Навіть якщо думки заявників можна було вважати правомірними, вони були висловлені в безпідставно

образливий спосіб, при цьому маючи письмову форму та будучи умисними.

49. Тому Уряд вважав, що втручання, про яке йдеться, обґрунтовувалося переслідуванням правомірної мети і було домірним цій меті.

(с) Скарга за статтею 11 Конвенції

50. На думку Уряду, ця скарга не мала окремого змісту і повинна була розглядатися спільно зі скаргою за статтею 10. У дійсності, заявники, як видається, стверджували, що висловлювання, які призвели до розірвання їхніх контрактів найму, повинні були оцінюватися у контексті їхньої профспілкової діяльності. Проте, як підтвердили суди, рішення роботодавця не вплинуло на право засновувати чи приєднуватися до профспілки; що слід було розглянути в цій справі, так це обсяг чи обмеження свободи вираження поглядів представників профспілки.

51. Свобода, яка визнана статтею 11 Конвенції, накладає позитивні обов'язки захисту на державу, у тому числі ті, що стосуються можливості вираження особистих думок. Проте порушення таких позитивних обов'язків матиме місце лише тоді, коли зачіпається свобода об'єднання (див., зокрема, *Gustafsson v. Sweden*, 25 квітня 1996 року, параграф 52, *Reports of Judgments and Decisions* 1996-II). Заявники не довели, що метою рішення про звільнення була розправа з конкретною профспілкою, на відміну від інших спілок. Образливий бюлетень лише критикував свідчення певних представників спілки під час розгляду спорів, які стосувалися особисто заявників, та порівнював ці свідчення із сексуальними послугами або крадіжкою. Відповідно, порушення права на свободу об'єднання було відсутнє, але зачіпалося питання обсягу та меж свободи вираження поглядів представників профспілки, яке слід було розглянути лише відповідно до статті 10 Конвенції.

С. Оцінка Суду

1. Положення, застосовне до цієї справи

52. Суд на початку зазначає, що факти цієї справи є такими, що питання свободи вираження поглядів тісно пов'язано зі свободою об'єднання у контексті профспілок. Суд повторює у цьому зв'язку, що захист особистих поглядів, гарантований статтею 10, є однією з цілей свободи зібрань та об'єднання, як це закріплено у статті 11 (див. рішення у справах *Ezelin v. France*, 26 квітня 1991 року, параграф 37, Series A no. 202, та *Barraco v. France*, заява № 31684/05, параграф 27,

ЕCHR 2009-...). Більше того, сторони подали аргументи стосовно обох цих положень.

Проте слід зазначити, що скарга заявників переважно стосується їх звільнення за те, що вони, як члени виконавчого комітету професійної спілки, надрукували та виставили напоказ статті і малюнки, про які йдеться. Крім того, національні суди не встановили те, що заявники були звільнені внаслідок належності до цієї профспілки. Суди послалися на здійснення права на свободу вираження поглядів у контексті трудових відносин та зазначили, що це право не було необмеженим, з урахуванням особливих рис трудових відносин, які слід було брати до уваги. Також Високий суд справедливості Каталонії вирішив, що звільнення двох інших штатних кур'єрів порушувало пункти 1 та 2 (с) статті 54 Трудових правил, оскільки вони були на лікарняному на момент публікації та розповсюдження бюлетеня, про який йдеться. Це означало, що вони не могли вважатися такими, що брали участь в опублікуванні та розповсюдженні бюлетеня, або, відповідно, бути солідарно відповідальними за шкоду, завдану таким чином гідності відповідних осіб. Суд з розгляду трудових спорів, серед іншого, взяв до уваги той факт, що вони все ще були членами відповідної профспілки (див. параграф 15 вище). Це підтверджує, що членство заявників у профспілці не грало вирішальну роль у їхньому звільненні.

Отже, Суд вирішує, що доречнішим буде розгляд відповідних фактів за статтею 10, яка, водночас, буде тлумачитися у світлі статті 11 (див. рішення у справі *Women On Waves and Others v. Portugal*, заява № 31276/05, параграф 28, ECHR 2009-... (витяги)).

2. Додержання статті 10 Конвенції у світлі статті 11

(а) Загальні принципи у справах про свободу вираження поглядів

53. Свобода вираження поглядів становить одну з основ демократичного суспільства та одну з базових умов для його прогресу і для самореалізації кожної особи. З урахуванням пункту 2 статті 10, вона застосовується не лише до “інформації” чи “ідей”, які позитивно сприймаються або розглядаються як необразливі, або викликають байдужість, але й до таких, що ображають, шокують або бентежать. Такими є вимоги плюралізму, терпимості та широкого мислення, без яких немає “демократичного суспільства”. Як викладено в статті 10, ця свобода підлягає виняткам, які повинні, проте, тлумачитися вузько, а потреба будь-яких обмежень повинна бути встановлена переконливо (див., серед інших, цитоване вище рішення у справі *Lindon, Otchakovsky-Laurens and July*). Крім того, стаття 10 захищає не лише зміст висловлених ідей та інформації, але і форму, у якій вони

доносяться (див. рішення у справі *De Haes and Gijssels v. Belgium*, 24 лютого 1997 року, параграф 48, *Reports* 1997-I).

54. Водночас слід брати до уваги потребу знаходження правильного балансу між різними інтересами, які зачіпаються. Оскільки вони мають прямий, безперервний зв'язок з реальністю країни, суди держави знаходяться в кращій позиції, ніж міжнародний суд, для того, щоб визначити, яким чином знайти правильний баланс в конкретний момент часу. З цієї причини, у справах за статтею 10 Конвенції, Договірні держави мають певні межі розсуду при оцінюванні необхідності та обсягу будь-якого втручання у свободу вираження поглядів, яка захищається цієї статтею (див. рішення у справах *Tammer v. Estonia*, заява № 41205/98, параграф 60, ECHR 2001-I, та *Pedersen and Baadsgaard v. Denmark* [GC], заява № 49017/99, параграф 68, ECHR 2004-XI), зокрема, коли необхідно знайти баланс між конфліктуючими приватними інтересами.

55. Проте ці межі розсуду супроводжуються європейським наглядом, який поширюється як на законодавство, так і рішення про його застосування, навіть рішення незалежних судів (див., *mutatis mutandis*, рішення у справах *Peck v. the United Kingdom*, заява № 44647/98, параграф 77, ECHR 2003-I, та *Karhuvaara and Italehti v. Finland*, заява № 53678/00, параграф 38, ECHR 2004-X). Завдання Суду при здійсненні його наглядової функції полягає не в тому, щоб зайняти місце національних органів, але скоріше перевірити, у світлі всієї справи, чи можна рішення, які вони прийняли відповідно до свого права розсуду, вважати узгодженими з положеннями Конвенції, про які йдеться (див. рішення у справах *Bladet Tromsø and Stensaas v. Norway* [GC], заява № 21980/93, параграф 60, ECHR 1999-III; *Petrenco v. Moldova*, заява № 20928/05, параграф 54, 30 березня 2010 року; *Polanco Torres and Movilla Polanco v. Spain*, заява № 34147/06, параграф 41, 21 вересня 2010 року; та *Petrov v. Bulgaria* (рішення про прийнятність), заява № 27103/04, 2 листопада 2010 року).

56. На думку Суду, члени професійної спілки повинні мати можливість висловлювати своєму роботодавцю свої вимоги, якими вони намагаються покращити ситуацію працівників у їхній компанії. У цьому відношенні Суд зазначає, що Міжамериканський суд з прав людини у своєму консультативному висновку ОС-5/85193 наголосив, що свобода вираження поглядів є “умовою *sine qua non* для розвитку ... професійних спілок” (див. параграф 26 вище; див. також параграф 24 і, зокрема, цитований в ньому пункт 155). Професійна спілка, яка не має можливості вільно висловлювати свої ідеї у цьому зв'язку, дійсно була б позбавлена основних засобів дій. Відповідно, для гарантування змістовної та дієвої природи прав профспілок, національні органи влади повинні забезпечити те, щоб непропорційні санкції не позбавляли представників профспілок бажання висловлювати та

захищати інтереси їхніх членів. Вираження поглядів профспілки може мати форму новинних листків, буклетів, публікацій та інших документів профспілки, чие розповсюдження представниками працівників, які діють від імені профспілки, повинно таким чином бути дозволено керівництвом, як це було зазначено Загальною конференцією Міжнародної організації праці в її Рекомендації № 143 від 23 червня 1971 року (див. параграф 21 вище).

57. У цій справі іспанські суди повинні були збалансувати право заявників на свободу вираження поглядів, гарантоване статтею 10 Конвенції, з правом на честь і гідність пана Г., пана А. та пана Б. (див. параграфи 15-18 вище) у контексті трудових відносин. Стаття 10 Конвенції не гарантує необмежену свободу вираження поглядів і захист репутації або прав інших осіб, а в цій справі – репутації осіб, які атакувалися у відповідних малюнках та текстах, становить правомірну мету, яка дозволяє обмеження такої свободи вираження поглядів. Якщо обґрунтування у рішеннях національних судів стосовно меж свободи вираження поглядів у справах, у яких йдеться про репутацію особи, є достатнім та узгоджується з критеріями, установленими практикою Суду, то Суду будуть потрібні переконливі причини для того, щоб замінити своєю думкою позицію національних судів (див. рішення у справі *MGN Limited v. the United Kingdom*, заява № 39401/04, параграфи 150 та 155, 18 січня 2011 року).

(b) Позитивні обов'язки держави-відповідача за статтею 10 Конвенції у світлі статті 11

58. Суд зауважує, що відповідно до статті 1 Конвенції Договірні Сторони “гарантують кожному, хто перебуває під їхньою юрисдикцією, права і свободи, визначені в ... Конвенції”. Як Суд постановив у справі *Marckx v. Belgium* (13 червня 1979 року, параграф 31, Series A no. 31; див. також *Young, James and Webster v. the United Kingdom*, 13 серпня 1981 року, параграф 49, Series A no. 44), додатково до насамперед негативного обов'язку держави утримуватися від втручання у права, гарантовані Конвенцією, цим правам “можуть бути властиві позитивні обов'язки”.

59. Це стосується і свободи вираження поглядів, справжня та дієва реалізація якої залежить не лише від обов'язку держави не втручатися, але може й вимагати позитивних заходів захисту, навіть у сфері відносин між особами. У певних випадках держава має позитивний обов'язок захищати право на свободу вираження поглядів, навіть від втручання приватних осіб (див. цитоване вище рішення у справі *Fuentes Bobo*, параграф 38; *Özgür Gündem v. Turkey*, заява № 23144/93, параграфи 42-46, ECHR 2000-III; та цитоване вище рішення у справі *Dink*, параграф 106).

60. У справі, яка розглядається, захід, на який скаржаться заявники, а саме їх звільнення, був вжитий не державним органом, а приватною компанією. Після публікації профспілкового бюлетеня від березня 2002 року та висловлювань, які там містилися, проти заявників їхнім роботодавцем був застосований дисциплінарний захід звільнення за серйозне порушення правил поведінки (див. параграф 14 вище), що було підтверджено національними судами. Звільнення заявників не було наслідком прямого втручання з боку національних органів влади. Тим не менше, якщо оскаржувані факти мали місце внаслідок того, що органи влади не забезпечили заявникам здійснення ними права, передбаченого статтею 10 Конвенції, то буде йтися про відповідальність саме органів влади (див., *mutatis mutandis*, цитоване вище рішення у справі *Gustafsson*, параграф 45).

61. За таких обставин, Суд вирішує, що буде доречним розглянути ці заяви з точки зору позитивних обов'язків держави-відповідача за статтею 10 у світлі статті 11. Суд, таким чином, дослідить, чи гарантували в цій справі іспанські судові органи, відхиляючи вимоги заявників, адекватним чином їхнє право на свободу вираження поглядів у контексті трудових відносин.

62. Хоча межа між позитивними та негативними обов'язками держави відповідно до Конвенції не може бути визначена точно, принципи, які застосовуються, є, тим не менше, схожими. В обох випадках слід, зокрема, брати до уваги справедливий баланс, який повинен бути знайдений між конкуруючими інтересами особи та суспільства загалом, ураховуючи в будь-якому разі межі розсуду, які має держава (див. цитоване вище рішення у справі *Karhuvaara and Itälehä*, параграф 42).

(с) Застосування зазначених принципів до справи, яка розглядається

63. Як Суд зазначив вище (див. параграф 61 вище), головне питання в цій справі полягає в тому, чи повинна була держава-відповідач гарантувати додержання свободи вираження поглядів заявників шляхом скасування їх звільнення. Тому завданням Суду є встановити те, чи була – у світлі справи в цілому – санкція, застосована до заявників, пропорційною до правомірної мети, яка переслідувалася, та чи були причини, наведені національними органами для її обґрунтування, “доречними та достатніми” (див. цитоване вище рішення у справі *Fuentes Bobo*, параграф 44).

(i) Чи можна коментарі заявників вважати такими, що завдавали шкоду репутації інших осіб

64. Суд зазначає, що національні суди дослідили те, чи було порушено основоположні права заявників, на які вони спиралися; якби мало місце порушення, то їх звільнення було б визнано недійсним.

Суди відзначили, що втручання у право на свободу профспілок було відсутнє, оскільки звільнення були наслідком змісту образливого бюлетеня, а не членства заявників у спілці N.A.A.

65. Крім того, національні суди послалися на здійснення права на свободу вираження поглядів у контексті трудових відносин та зазначили, що це право не було необмеженим; слід було брати до уваги специфічні риси трудових відносин. Суд з розгляду трудових спорів №17 Барселони таким чином встановив, що малюнок та текстові кульки на обкладинці профспілкового бюлетеня, разом зі статтями всередині, були образливими та підривали повагу до відповідних осіб, оскільки вони виходили за межі свободи вираження поглядів та інформації, завдавали шкоди честі й гідності менеджера з кадрів та двох працівників, а також заплямували імідж компанії П. (див. параграф 15 вище).

66. Для того, що дійти такого висновку, суд з розгляду трудових спорів №17 Барселони провів детальний аналіз оспорюваних фактів та, зокрема, контексту, у якому заявники оприлюднили бюлетень. Суд не бачить жодних причин ставити під сумнів висновки зроблені таким чином національними судами, відповідно до яких малюнок та дві статті, про які йдеться, були образливими та такими, що могли завдати шкоди репутації інших осіб.

67. У цьому зв'язку слід зазначити, що заявники виразили себе через малюнок, на якому був зображений менеджер кадрів Г., який сидів за столом, під яким ззаду було видно людину рачки, а поруч були А. та Б., представники працівників, які дивилися на цю сцену, очікуючи своєї черги для задоволення менеджера. Текстові кульки, які розміщувалися тут же, були достатньо відвертими. Стосовно двох статей (див. параграф 15 вище), то вони містили відверті звинувачення у “безчесності” проти А. та Б., засуджуючи їх за “продаж” інших працівників та за втрату своєї гідності в обмін на збереження своїх посад. Звинувачення були висловлені у формі, яка була образливою та кривдила відповідних осіб. Суд повторює, що слід чітко розрізняти критику та образу, і що остання, у принципі, може виправдати санкції (див., *mutatis mutandis*, рішення у справі *Skalka v. Poland*, заява № 43425/98, параграф 34, 27 травня 2003 року). Суд також посилається на загальні принципи стосовно свободи думки та вираження поглядів, які містяться у п'ятому (переглянутому) виданні Дайджесту рішень та принципів Комітету з питань свободи об'єднання Керівного органу Міжнародного секретаріату праці, та, зокрема, пункт 154, відповідно до якого “виражаючи свої думки, організації професійних спілок повинні дотримуватися меж пристойного та утримуватися від вживання образливої мови” (див. параграф 24 вище).

68. У світлі зазначеного вище, Суд вважає, що наведені національними судами підстави відповідали правомірній меті захисту

репутації осіб, які атакувалися в малюнку та текстах, про які йдеться, а також що висновок судів про вихід заявників за межі допустимої критики у трудових відносинах не можна вважати необґрунтованим або позбавленим розумної фактичної основи.

(ii) Чи була санкція звільнення пропорційною до ступеня серйозності оспорюваних висловлювань

69. Залишається встановити, чи була санкція, накладена на заявників їхнім роботодавцем, а саме їх звільнення, пропорційною стосовно обставин справи.

70. Розглядаючи це питання, Суд особливу увагу надасть формулюванням, використаним у малюнку та статтях, про які йдеться, та професійному контексту, у якому вони з'явилися.

71. Суд, по-перше, зазначає, що оспорювані висловлювання були зроблені в конкретному контексті. У судах з розгляду трудових спорів заявниками, які були членами профспілки, були ініційовані провадження проти їхнього роботодавця. У цих провадженнях позаштатні кур'єри А. та Б. свідчили на користь компанії П. і, відповідно, проти заявників (див. параграф 11 вище). Таким чином малюнок та статті були опубліковані в бюлетені осередка профспілки на виробництві, до якого належали заявники, у контексті спору між заявниками та компанією П. Водночас вони містили критику та звинувачення не прямо проти компанії, але проти двох позаштатних кур'єрів та менеджера з кадрів. Суд повторює у цьому зв'язку, що обсяг допустимої критики є вужчим по відношенню до приватних осіб, ніж стосовно політиків або державних службовців при здійсненні ними своїх обов'язків (див. для протиставлення рішення у справах *Lingens v. Austria*, 8 липня 1986 року, параграф 42, Series A no. 103, та *Nikula v. Finland*, заява № 31611/96, параграф 48, ECHR 2002-II).

72. Суд не поділяє думку Уряду про те, що зміст оспорюваних статей не стосувався жодного питання загального інтересу (див. параграф 44 вище). Відповідна публікація з'явилася в контексті трудового спору всередині компанії, якій заявники висунули певні вимоги. Головною роллю публікацій такого типу "повинно бути висвітлення питань, які значною мірою стосуються захисту та просування інтересів членів профспілок зокрема та трудових питань загалом" (див. параграф 24 вище, зокрема цитований в ньому пункт 179 Дайджеста Міжнародного секретаріату праці). Дискусія таким чином не була суто приватною; вона становила загальний інтерес принаймні для працівників компанії П. (див., *mutatis mutandis*, рішення у справах *Fressoz and Roire v. France* [GC], заява № 29183/95, параграф 50, ECHR 1999-I, та *Boldea v. Romania*, заява № 19997/02, параграф 57, ECHR 2007-II).

73. Водночас існування такого інтересу не може виправдати використання образливих малюнків або висловлювань, навіть у контексті трудових відносин (див. параграф 24 вище, пункт 154 цитованого Дайджеста). Більше того, ці висловлювання не були миттєвою та погано продуманою реакцією, у контексті швидкого та спонтанного усного спілкування, як це має місце у випадку вербальної гіперболізації. Навпаки, це були письмові твердження, опубліковані у досить однозначний спосіб та вивішені у приміщенні компанії П. (див. для порівняння цитоване вище рішення у справі *De Diego Nafria*, параграф 41).

74. Національні суди взяли усі ці чинники до уваги при розгляді позовів, які подали заявники. Вони провели ґрунтовне дослідження обставин справи та детальне збалансування конкуруючих інтересів, які зачіпалися, враховуючи межі права на свободу вираження поглядів та взаємні права і обов'язки, властиві трудовим контрактам та робочому середовищу. Суди схвалили санкції, застосовані роботодавцем, вирішивши, що вони не були непропорційними до правомірної мети, яка переслідувалася, а саме захисту репутації панів Г., А. та Б. у відповідному контексті. Суди також постановили, що поведінка, про яку йдеться, не відносилася прямо до профспілкової діяльності заявників, але навпаки – порушувала принцип сумлінності у трудових відносинах та не відповідала мінімальним вимогам щодо співіснування у робочому середовищі (див. параграф 15 вище). Нарешті, суди в цій справі зробили багато посилань на практику Конституційного Суду стосовно свободи вираження поглядів у трудових відносинах, у якій визначалося, що воно не було необмеженим. На думку Суду, висновки національних судів не можна вважати необґрунтованими. У цьому зв'язку він зазначає, що, крім того, що вони були образливі, малюнок та тексти, про які йдеться у справі, були спрямовані більше на те, щоб атакувати колег за свідчення в судах, ніж як засіб для просування профспілкової справи, відмінної від інтересів роботодавця.

75. Більше того, дослідження матеріалів порівняльного права, які доступні для Суду, показує, що роботодавці загалом мають широку дискрецію при визначенні санкції, яка найкращим чином підходить до обвинувачень проти працівника; шкала можливих санкцій включає повноваження звільняти особу, яка серйозно підірвала інтереси компанії. У країнах, які вивчалися, національне законодавство намагається узгодити право працівника на свободу вираження поглядів з правами і прерогативами роботодавця, вимагаючи, зокрема, щоб захід звільнення був домірний до поведінки працівника, проти якого він застосований (див. параграфи 27 та 30-31 вище). Однорідність європейських правних систем у цій сфері є доречним чинником під час збалансування різних прав та інтересів, які зачіпаються у цій справі.

76. Суд зауважує, що для того, щоб бути плідними, трудові відносини повинні ґрунтуватися на спільній довірі. Як правильно постановив суд з розгляду трудових спорів, навіть якщо вимога діяти сумлінно в контексті трудового контракту не передбачає абсолютного обов'язку лояльності по відношенню до роботодавця або обов'язку стриманості до такої міри, щоб інтереси працівника підкорювалися інтересам роботодавця, певні прояви права на свободу вираження поглядів, які можуть бути правомірними за інших обставин, не є такими в контексті трудових відносин (див., *mutatis mutandis*, рішення у справі *Vogt v. Germany*, 26 вересня 1995 року, параграфи 51 та 59, Series A no. 323). Більше того, посягання на репутацію осіб шляхом використання лайливих або образливих висловлювань у професійному середовищі є, через його шкідливий характер, особливо серйозною формою порушення правил поведінки, яка може виправдати суворі санкції.

77. Це приводить Суд до висновку про те, що за конкретних обставин цієї справи захід звільнення, застосований проти заявників, не був явно непропорційною або надмірною санкцією, яка вимагала б від держави вжити заходів захисту, скасувавши її або замінивши її м'якішим заходом.

(iii) Висновок

78. За цих обставин Суд вирішує, що держава-відповідач не порушила свої обов'язки стосовно заявників відповідно до статті 10 Конвенції у світлі статті 11.

79. Отже, порушення статті 10 у світлі статті 11 було відсутнє.

НА ЦИХ ПІДСТАВАХ СУД

Постановляє, дванадцятьма голосами проти п'яти, що порушення статті 10 Конвенції у світлі статті 11 було відсутнє.

Учинено англійською і французькою мовами та оголошено під час публічного слухання у Палаці прав людини в Страсбурзі 12 вересня 2011 року.

Вінсент Бергер
Юрисконсульт

Ніколас Братца
Голова

Згідно з пунктом 2 статті 45 Конвенції та пунктом 2 правила 74 Регламенту Суду до цього рішення додається окрема думка суддів Тулкен, Тор Бйоргвінссона, Йоцене, Поповіча та Вучініча.

N.B.
V.B.

Окремі думки не перекладаються, але доступні англійською та/або французькою мовою у версії рішення офіційною мовою, яка може бути знайдена в базі даних рішень Суду HUDOC.

© Рада Європи/Європейський суд з прав людини, 2012

Офіційними мовами Європейського суду з прав людини є англійська та французька мови. Цей переклад було замовлено за підтримки Трастового фонду з прав людини Ради Європи (www.coe.int/humanrightstrustfund). Переклад не є обов'язковим для Суду, також Суд не несе жодної відповідальності за його якість. Він може бути завантажений з бази даних рішень Європейського суду з прав людини HUDOC (<http://hudoc.echr.coe.int>) чи будь-якої іншої бази даних, з якою Суд поділився цим перекладом. Переклад може бути відтворено у некомерційних цілях за умови цитування в повному обсязі назви справи, а також зазначення наведеного вище копірайту та згадки про Трастовий фонд з прав людини. Якщо планується використати будь-яку частину цього перекладу в комерційних цілях, прохання звернутися за адресою 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 was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It 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 and reference to the Human Rights Trust Fund. 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 a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle 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 ainsi que de la référence au Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme. 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.