

© 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.

Інформаційна нота про практику Суду № 143

Липень 2011

Хейніш (Heinisch) п. Німеччини - 28274/08

Рішення 21.7.2011 [Секція V]

Стаття 10

Стаття 10-1

Право передавати інформацію

Звільнення медичної сестри через кримінальну скаргу, яка викривала недоліки наданих послуг, які надавалися приватним роботодавцем : *порушення*

Факти – Заявниця працювала медичною сестрою в галузі геріатрії у закладі, головним акціонером якого був берлінський *Ланд*. З січня 2003 по жовтень 2004 року, заявниця і деякі з її колег неодноразово скаржилися роботодавцю з приводу перевантаження внаслідок недостатньої кількості персоналу, і з приводу неповного характеру звітів про надані медичні послуги. Після проведення перевірки, комітет медичного контролю Фонду страхування здоров'я виявив істотні недоліки у наданні медичних послуг, зокрема недостатню кількість персоналу і невідповідність звітів щодо наданих медичних послуг. У листопаді 2004 року, адвокат заявниці нагадав закладу, що його штат був недостатнім і запропонував повідомити, як саме він намагається уникнути кримінальної відповідальності. У відповідь на суперечки з боку закладу, заявниця подала скаргу, звинувачуючи його у шахрайстві з обставинами, що обтяжують відповідальність, а саме у свідомому уникненні обов'язку надати послуги високої якості, що були обіцяні у рекламі, систематичне приховування відомих їй недоліків і підстріканні найманих працівників до фальсифікації звітів наданих послуг. У січні 2005 року, прокуратура закрила попереднє слідство. У тому ж місяці, заявниці було повідомлено рішення про звільнення з 31 березня, через невиходи на роботу, які заявниця пояснювала незадовільним станом здоров'я. Разом зі своїми друзями і за підтримки профсоюзу, заявниця розповсюдила листівку, яка кваліфікувала її звільнення як « тактичний дисциплінарний захід, проведений з метою закрити рота співробітникам » та інформувала про рух скарги проти

закладу. Заклад, якому до цього моменту було невідомо про існування скарги, запідозрив заявницю у написанні листівки і звільнив її без попередження. Постановивши, що скарга подана заявницею є « вагогим доводом » який виправдовував термінове припинення трудових відносин, національні суди не задовольнили вимог заявниці, яка оскаржила своє звільнення.

Право – Стаття 10 : не підлягає сумніву, що кримінальне провадження, яке ініціювала заявниця, слід кваліфікувати як викриття, на яке розповсюджується дія статті 10, і що звільнення і рішення постановлені національними судами з приводу цього заходу є способом обмеження свободи вираження поглядів заявниці. Це обмеження було встановлене законом і переслідувало законну мету, а саме захист репутації і прав іншої особи, у даному випадку роботодавця заявниці.

Що стосується пропорційності обмеження, Суд вважає, що принципи і критерії, проголошені і рішенням *Гужа п. Молдови**, в якому розглядалася справа працівника державного сектору, також можуть бути застосовані у контексті роботи в приватному секторі, коли йдеться про зрівноваження права найманих працівників викрити незаконну поведінку або незаконний акт роботодавця, і правом роботодавця на захист репутації і законних інтересів.

Що ж стосується особливої вразливості літніх осіб та необхідності попередити зловживання, інформація, яку розповсюдила заявниця безсумнівно уявляла собою загальний інтерес і задовольняла перший критерій проголошений у рішеннях *Гужа*. Що стосується другого критерія, який полягає в наявності інших заходів розповсюдження інформації, Суд відмічає що заявниця неодноразово повідомляла роботодавця про своє перевантаження роботою і намір ініціювати кримінальну справу, перед тим як подати скаргу. Юридична кваліфікація поведінки роботодавця – шахрайство за обставин, що обтяжують відповідальність – було вперше сформульовано тільки у скарзі заявниці, проте вона вже звертала увагу на факти, на яких базувалася скарга. Аргумент, згідно якого не було необхідності подавати інші попередні скарги, не оскаржувався. Що ж до критерія про вірогідність розповсюджуваної інформації, Суд виявляє, що доводи заявниці не були позбавлені фактичного підґрунтя – оскільки комітет медичного контролю виявив ті самі недоліки, про які повідомляла заявниця, – тому не дає підстав вважати що заявниця свідомо або легковажно розповсюдила неправдиву інформацію. Закриття попереднього слідства не означає, що доводи, на яких базувалася скарга були повністю безпідставні або незначними. Крім того, немає ніяких підстав сумніватися у добросовісності заявниці (четвертий критерій). Навіть якщо заявниця сформулювала свою скаргу в дещо загальних і надмірних висловах, її доводи не позбавлені фактичної бази і не були особистим безпідставним словесним випадком проти свого роботодавця. Крім того, заявниця не зверталася до засобів масової інформації і не розповсюджувала листівку відразу після того, як стало зрозуміло що необхідно повідомити спірні факти третім особам. Замість цього, вона звернулася до адвоката, з метою подати скаргу. Відносно п'ятого критерія, оцінюючи завдану роботодавцю шкоду, не підлягає сумніву, що заходи, до яких вдалася заявниця зашкодили репутації роботодавця. Разом з тим, загальний інтерес, який пов'язаний із виявленням недолків у галузі надання послуг літнім особам громадським закладом, є настільки значним, що перевищує його право на захист власних інтересів і репутації. Нарешті, з приводу жорсткості санкції, Суд виявляє, що до заявниці було застосовано найсуворіший із заходів, який передбачається у трудовому праві. Крім негативних наслідків для кар'єри заявниці, ця санкція могла мати значний попередувальний вплив на інших працівників закладу, а також на осіб, які працюють у галузі медичних послуг і могла демотивувати їх повідомляти про недоліки, які існують у цій сфері, де пацієнтам важко

вимагати ефективного здійснення їх прав, оскільки саме медичний персонал найкраще проінформовано про упущення під час надання послуг.

Із цього випливає, що звільнення заявниці без попередження не було пропорційним, і що національні суди не дотрималися рівноваги між необхідністю захистити репутацію роботодавця заявниці і необхідністю гарантувати право заявниці на свободу вираження поглядів.

Висновок : порушення (одноголосно).

Стаття 41 : 10 000 євро на відшкодування моральної шкоди.

* *Гужа (Guja) п. Молдови* [ВП], н° 14277/04, 12 лютого 2008, Інформаційна нота н° 105.

© Рада Європи/Європейський суд з прав людини, 2012.

Офіційними мовами Європейського суду з прав людини є англійська та французька мови. Цей переклад підготовлено на замовлення і за підтримки Цільового фонду «Права людини» Ради Європи (www.coe.int/humanrightstrustfund). Він не є зобов'язальним для Суду і Суд також не несе відповідальності за його якість. Переклад можна завантажити з електронної бази рішень (HUDOC) Європейського Суду з прав людини (<http://hudoc.echr.coe.int>) або з будь-якої іншої бази, в якій його розміщено з дозволу Суду. Копіювання тексту перекладу допускається в некомерційних цілях за умови наведення повної назви справи, разом із вищенаведеним повідомленням про авторські права та посиланням на Цільовий фонд «Права людини». З питань, пов'язаних з наміром використати ту чи іншу частину цього перекладу в комерційних цілях, прохання звертатися 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.