



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

© Եվրոպայի խորհուրդ/Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան, 2012թ.

Սույն թարգմանությունը պատվիրված է Եվրոպայի խորհրդի մարդու իրավունքների տրաստային հիմնադրամի աջակցությամբ (www.coe.int/humanrightstrustfund): Դատարանը թարգմանության համար պարտավորություն չի ստանձնում: Այլ տեղեկությունների համար տես սույն փաստաթղթի վերջում հեղինակային իրավունքի մասին ամբողջական նշումը:

© 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.

ՄԵԾ ՊԱԼԱՍ

PALOMO SÁNCHEZ ԵՎ ՄՅՈՒՄՆԵՐՆ ԸՆԴԴԵՄ ԻՍՊԱՆԻԱՅԻ

(Թիվ 28955/06, 28957/06, 28959/06 և 28964/06 դիմումներ)

ՎՃԻՌ

ՍՏԴԱՍԲՈՒՐԳ

12 սեպտեմբերի 2011 թվական

Սույն վճիռը վերջնական է, այն կարող է ենթարկվել խմբագրական փոփոխությունների:

Palomo Sánchez և մյուսներն ընդդեմ Իսպանիայի գործով,

Մարդու իրավունքների Եվրոպական դատարանի Մեծ Պալատը,
հետևյալ կազմով՝

Nicolas Bratza, Նախագահ

Peer Lorenzen,

Françoise Tulkens,

Elisabeth Steiner,

David Thór Björgvinsson,

Danutė Jočienė,

Ján Šikuta,

Dragoljub Popović,

Ineta Ziemele,

Isabelle Berro-Lefèvre,

Päivi Hirvelä,

Luis López Guerra,

Mirjana Lazarova Trajkovska,

Ledi Bianku,

Işıl Karakaş,

Nebojša Vučinić,

Kristina Pardalos, դատավորներ

և *Vincent Berger, իրավախորհրդատու,*

2010թ. դեկտեմբերի 8-ին և 2011թ. հունիսի 29-ին կայացած
ընդհանուր նիստերում,

Կայացրեց հետևյալ վճիռը, որն ընդունվեց 2011թ. հունիսի 29-ին.

ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԸ

1. Գործը սկիզբ է առել 2006թ. հուլիսի 13-ին Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին կոնվենցիայի («Կոնվենցիա») 34-րդ հոդվածի համաձայն Իսպանիայի վեց քաղաքացիներ՝ պարոն *Juan Manuel Palomo Sánchez*-ի, պարոն *Francisco Antonio Fernández Olmo*-ի, պարոն *Agustín Alvarez Lecegui*-ի, պարոն *Francisco José María Blanco Balbas*-ի, պարոն *José Antonio Aguilera Jiménez*-ի և պարոն *Francisco Beltrán Lafulla*-ի (դիմումատուներ) կողմից ընդդեմ Իսպանիայի Թագավորության թիվ 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06, 28389/06 and 28961/06 գանգատների հիման վրա:

2. Դիմումատուներին ներկայացնում էր Բարսելոնում գործող իրավաբան պարոն *L. García Quinteiro*-ն: Իսպանիայի

կառավարությանը (Կառավարություն) ներկայացնում էր մարդու իրավունքների հարցերով կառավարության հանձնակատար, պետական փատարքան պարոն *F. Irurzun Montoro*-ն:

3. Իրենց դիմումներում, դիմումատուները մասնավորապես բողոքում էին, որ իրենց անօրինական հիմքերով հեռացրել էին աշխատանքից՝ արհմիությանն անդամակցելու և արհմիության օրաթերթում ներկայացված պահանջների պատճառով, որոնք ենթադրյալ վիրավորական բնույթ էին կրում: Դիմումատուները վկայակոչում էին Կոնվենցիայի 10 և 11 հոդվածները:

4. Դիմումատուների գործը հանձնվել էր Դատարանի Երրորդ բաժանմունքին (Դատարանի կանոնակարգ, կանոն 52 § 1): 2008 դեկտեմբերի 11-ին Բաժանմունքի նախագահը որոշեց ծանուցել Կառավարությանը դիմումների մասին: Որոշվեց նաև միննույն ժամանակ որոշելու դիմումների ընդունելիության և դրանք ըստ էության դիտարկելու հարցերը՝ Կոնվենցիայի նախկին 29 § 3 հոդվածին (ներկայումս 29 § 1 հոդված) և 54Ա Կանոնին համապատասխան:

5. 2009թ. նոյեմբերի 17-ին Պալատը՝ կազմով՝ *Josep Casadevall, նախագահ, Elisabet Fura, Corneliu Bîrsan, Alvina Gyulumyan, Egbert Myjer, Luis López Guerra* և *Ann Power*, դատավորներ, և *Santiago Quesada*, Բաժանմունքի քարտուղար, որոշեց Կանոն 42 § 1-ին համապատասխան, որպես միասնական գործ միավորել 28389/06, 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28961/06 և 28964/06 համարներով համարակալված դիմումները: Պալատն ընդունելի համարեց պարոնայք *Juan Manuel Palomo Sánchez*-ի, *Francisco Antonio Fernández Olmo*-ի, *Agustín Alvarez Lecegui*-ի և *Francisco José María Blanco Balbas*-ի (դիմումատուներ) թիվ 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06 դիմումները, միննույն ժամանակ մերժելով պարոն *Aguilera Jiménez*-ի և պարոն *Beltrán Lafulla*-ի թիվ 28389/06 և 28961/06 դիմումները: 2009թ. դեկտեմբերի 8-ին Պալատը ներկայացրեց դատավճիռը (*Aguilera Jiménez* և մյուսներն ընդդեմ Իսպանիայի), որտեղ ձայների վեց կողմ մեկ դեմ հարաբերակցությամբ որոշեց, որ Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի խախտում տեղի չի ունեցել և որ Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի ներքո որևէ առանձին խնդրի դիտարկման անհրաժեշտություն չի առաջանում:

6. 2010թ. մարտի 7-ին դիմումատուները միջնորդեցին, որպեսզի Կոնվենցիայի 43-րդ հոդվածին և Կանոն 73-ին համապատասխան

իրենց գործերի քննությունը հանձնարարվի Մեծ Պալատին, պնդելով, որ տեղի էր ունեցել Կոնվենցիայի 10 և 11 հոդվածների խախտում: 2010թ. մայիսի 10-ին Մեծ Պալատի կոլեգիան բավարարեց այդ միջնորդությունը: Մեծ Պալատի կազմը որոշվել էր Կոնվենցիայի 26-րդ հոդվածի 4-րդ կետին և Դատարանի կանոնակարգի 24-րդ կանոնին համապատասխան:

7. Դիմումատուները և Կառավարությունը Մեծ Պալատին ներկայացրեցին իրենց գրավոր փաստարկները:

8. Հրապարակային քննությունը տեղի ունեցավ 2010թ. դեկտեմբերի 8-ին Ստրասբուրգում, Մարդու Իրավունքների Դատարանի շենքում (Կանոն 59 § 3):

Դատարանում ներկայացան.

(ա) *Կառավարության անունից՝*

պրն F. IRURZUN MONTORO, պետական փաստաբան *լիազոր ներկայացուցիչ*

(b) *for the applicants*

պրն L. GARCIA QUINTEIRO, իրավաբան, *փաստաբան*

Դատարանը լսեց նրանց ելույթները:

ՓԱՍՏԵՐԸ

I. ԳՈՐԾԻ ՓԱՍՏԱԿԱՆ ՀԱՆԳԱՄԱՆՔՆԵՐԸ

9. Դիմումատուները բնակվում են Բարսելոնում:

10. Նրանք աշխատում էին որպես առաքիչներ P. ընկերությունում, ընդդեմ որի և ներկայցրել էին մի շարք հայցեր, որոնք վարույթի էին ընդունվել աշխատանքային վեճերը դիտարկող դատարաններում: Դիմումատուները ձգտում էին, որպեսզի Կատալոնիայի Արդարադատության գերագույն դատարանի 1995թ. մայիսին 2-ի և դեկտեմբերի 30-ին դատավճիռներին համապատասխան գործատուն ճանաչի իրենց հասփքային աշխատողների կարգավիճակը, որպեսզի նրանք կարողանային ընդգրկվել սոցիալական ապահովության համապատասխան ծրագրում: Այդ վարույթներում P. ընկերության

արտահաստիքային աշխատակիցների հանձնաժողովի ներկայացուցիչները դիմումատուների դեմ վկայությամբ էին հանդես եկել:

11. 2001թ. մայիսի 21-ին դիմումատուները իրենց ընկերությունում ստեղծեցին *N.A.A. (Nueva alternativa asamblearia)*, արհմիության բաժանմունք, որպեսզի հնարավորություն ունենային այդ միջոցով պաշտպանելու իրենց, ինչպես նաև այլ առաքիչների շահերը, որոնց հանդեպ *P.* ընկերությունը նույնպես ճնշում էր գործադրում, ստիպելով հրաժարվել հասթիքային աշխատողի կարգավիճակ ստանալու պահանջից: Դիմումատուներն ընդգրկվեցին արհմիության գործադիր կոմիտեում: 2001թ. օգոստոսի 3-ին դիմումատուները ծանուցեցին *P.* ընկերությանը, արհմիության բաժանմունք ստեղծելու, նրա կազմի և այն մասին, որ իրենք նշանակվել են գործադիր կոմիտեի անդամներ այդ բաժանմունքից: *Juan Manuel Palomo Sánchez*-ը նշանակվել էր արհմիության ներկայացուցիչ, *Francisco Antonio Fernández Olmo*-ն գանձապահ, *Agustín Alvarez Lecegui*-ն մամուլի և հասարակական կապերի հարցերով պատասխանատու, իսկ *Francisco José María Blanco Balbas*-ը կազմակերպչական հարցերով պատասխանատու: Արհմիության բաժանմունք ստեղծելու արդյունքում արհմիության անդամների աշխատանքային կարգավիճակի կամ պարտականությունների որևէ փոփոխություն տեղի չունեցավ:

12. *N.A.A.* արհմիությունը հրապարակում էր ամենամսյա տեղեկագիր: Տեղեկագրի 2002թ. մարտ ամսվա համարում (*sic*) հաղորդվում էր 2002թ. ապրիլի 2-ի Բարսելոնի աշխատանքային վեճերով թիվ 13 դատարանի որոշման մասին, որով դատարանը, մասամբ բավարարելով դիմումատուների հայցը, պարտադրել էր *P.* ընկերությանը փոխհատուցելու դիմումատուների աշխատավարձի պարտքի մի մասը:

Տեղեկագրի շափիկին պատկերված էր տեքստային «ամպիկներով» մի ծաղրանկար, որտեղ իր աշխատասենյակում գրասեղանի մոտ նստած էր ընկերության կադրերի բաժնի պետ *G.*-ն, նրա ոտքերի մոտ գտնվում էր չորեքթաթ արած մի մարդ, իսկ *P.* ընկերության երկու այլ արտահասթիքային առաքիչները՝ *A.*-ն և *B.*-ն հետևում էին իրադարձություններին, սպասելով, որպեսզի հասնի դեկավարին բավարարելու իրենց հերթը: Տեղեկագրում նաև հրապարակված էին երկու հոդվածներ, որտեղ նշված էր կու աշխատակիցները անխնա քննադատվում էին դիմումատուների

նախաձեռնությամբ հարուցած դատավարությունում *P.* ընկերության օգտին վկայություններ տալու համար: Տեղեկագիրը բաժանվել էր ընկերության բոլոր աշխատակիցներին և նաև փակցվել *N.A.A.* արհմիության հայտարարությունների վահանակի վրա, որը գտնվում էր ընկերության տարածքում:

13. 2002թ. հունիսի 3-ին ընկերությունը տեղեկացրեց դիմումատուներին, որ *G.*-ի, *A.*-ի և *B.*-ի արժանապատվությունը կոպտորեն վիրավորելու համար իրենք հեռացվում են աշխատանքից Աշխատանքային կանոնակարգի 54-րդ հոդվածի 1-ին կետին և 2 կետի (գ) ենթակետին համապատասխան, որոնցով նախատեսվում է աշխատանքային պայմանագրի խզում աշխատակցի կողմից իր պայմանագրային պարտավորությունները լուրջ և միտումնավոր խախտելու համար:

14. Դիմումատուները բողոքարկեցին այդ որոշումը Բարսելոնի աշխատանքային վեճերով թիվ 17 դատարանում, որն իր 2002թ. նոյեմբերի 8-ի վճռով մերժեց դիմումատուների հայցը, գտնելով որ աշխատանքից հեռացնելու որոշումը Աշխատանքային կանոնակարգի 54-րդ հոդվածի 1-ին կետին և 2 կետի (գ) ենթակետին համապատասխան արդարացված է եղել: Դատարանի դիրքորոշման համաձայն դիմումատուներին աշխատանքից հեռացնելու մասին ընկերության որոշումն ունեցել է լուրջ և անվիճելի հիմքեր, այն է՝ ընկերության տարածքում գտնվող հայտարարությունների վահանակի վրա ընկերության աշխատակիցներին վիրավորող և նրանց արժանապատվությունն արատավորող ծաղրանկարի և երկու հոդվածների տեղադրումը: Առաջին հոդվածը, որ վերնագրված էր «Ու՛մ վկաներն են - անշուշտ նրանց» պարունակում էր *A.*-ի և *B.*-ի ծաղրանկարները, որտեղ նրանց բերանները կապված էին թաշկինակով, իսկ տեքստում գրված էր.

«Մենք գիտեինք, թե ովքեր են իրենք և ինչպես են իրենց պահում, բայց չգիտեինք թե որքան հեռու են նրանք պատրաստ գնալու՝ առանց որևէ բան անելու իրենց հարմար տեղերն ու աշխատանքը պահպանելու համար:

Աշխատելով *P.* ընկերությունում մենք մեր ապրուստի գումարը վաստակում ենք փողոցում ապրանք վաճառելով: *A.*-ն և *B.*-ն այն վաստակում են դատարաններում վաճառելով աշխատավորներին: Զբաղարարվելով միայն հավաքական շահերին վնասող պայմանագրերի ստորագրմամբ, նրանք դիմեցին նոր քայլի՝ այժմ նրանք լույս-ցերեկով թալանում և կողոպտում են, մնալով բոլորովին անպատիժ, ամբողջական

անձեռնմխելիությամբ օժտված մարդու վստահությամբ: Նրանք աստված են իրենց պատկերացում:

... սակայն նրանք՝ աշխատակազմի ներկայացուցիչների նախագահը և քարտուղարը, պատրաստ են պահակային շների պես մեջքի վրա շուռ գալու և չարաճճիորեն թռչկոտելու, միայն թե տերը շոհի իրենց մեջքերը ...»:

Դատարանը նշեց, որ այդ տեքստը կազմվել էր ի պատասխան այն իրադարձությունների, որոնք տեղի էին ունեցել Բարսելոնի թիվ 13 Աշխատանքային հարցերով դատարանում կայացած դատավարության ժամանակ, որտեղ A.-ն և B.-ն հոգուտ գործատուի հանդես էին եկել դիմումատուների շահերին վնասող վկայությամբ:

Երկրորդ հոդվածում, որը վերնագրված էր «Եթե հետույքդ վարձով ես տվել, այլևս չես կարող կեղտոտել երբ ուզենաս», ասվում էր.

«Եթե որպես աշխատավորների խորհրդի անդամ դու պայմանագրեր ես կնքում քո գործատուների հետ, որոնք երբեկ կյանքի չեն կոչվելու, և շառից ու փորձանքից հեռու մնալու համար պատրաստես ես համաձայնվելու փոփոխությունների, որոնք միայն գործատուի մտերիմների շահերին են ծառայում և նախատեսում են վարձատրման և սոցիալական նպաստների կրճատումներ, ապա դու հանուն բազկաթռոյի զոհաբերել ես քո արժանապատվությունը, փոխարենն արժանանալով քաղաքական գործիչներին և ոստիկաններին բնորոշ կասկածելի պատվին: Բայց չէ որ դու ձայնդ կտրում ես և ստորաբար կուլ ես գնում տարբեր մեքենայությունների: Եթե վարձով ես տվել քո հետույքն, այլևս չես կարող կեղտոտել երբ ուզենաս: Եթե դու խղճուկ «արհմիութենական գործիչ ես» և նման ճանապարհով ես վաճառել քո հոգին միությանը, ապա քեզ երբեկ չի հաջողվի հոգեկան պորտքում ունենալ, քանի որ այն կվտանգի քո կարգավիճակին: Դու ասում ես այն, ինչը քեզ միությունն է թելադրում, և քանի որ միությունները ազատության «պահպանակներն են», քո շուրթերի կապարակնքված են, այնպես, ինչպես որ կապարակնքված է քո հետանցքը, որը դու վարձով ես տվել և այլևս չես կարող կեղտոտել երբ ուզենաս:

Դու ի վիճակի ես տեսնելու թե ինչպիսի անարադարություն է դրսևորվում քո գործընկերների նկատմամբ, ինչպիսի արհամարանքի են արժանանում իրենց հուզող խնդիրները և այն մշտական հալածանքը, որին իրենք ենթարկվում են, սակայն լռում ես, որպեսզի ուշադրության չարժանանաս: Անցյալում դու ըմբոստանում էիր, քննադատում էիր համակարգը, հայեցում կոնֆորմիզմը և ընդվզում էիր ընդդեմ կանոնների և կարգերի: Դու կիզիչ էիր, շարժունակ, կտրուկ, խթանող և մարդամոտ: Սակայն մեկ երկու լավություն քեզ արվեց և աստիճանաբար չափավորվեց քո եռանդը, խորտակվեց քո արժանապատվությունը և արգելակվեցին քո զգայարանները: Ժամանակ առ ժամանակ դու տառապում ես կարոտաբաղձությամբ և փորձում գազեր արձակել, բայց քո հետանցքը

կապարակնքված է՝ դու այն վարձով ես տվել և այլևս չես կարող կեղտոտել երբ ուզենաս:

Դու ձանձրացել ես քո աշխատանքից, երկար աշխատանքային ժամերը, պատասխանատվությունը, արդյունքները, առաջխաղացման ցանկությունը և աշխատանքային բեռը զայրացնում, շփոթեցնում և հուսահատում են քեզ: Դու կարող էիր աշխատել ցանկացած այլ տեղ, անել իչն ուզենայիր ստիպված չլինելով արթնանալ այն ժամին, երբ մյուսներն անկողին են մտնում, պատառ պատառ անել և գրողի ծոցն ուղարկել այդ ամենը ... Բայց քո ձեռքերը կապված են վարկերով, ստացագրերով և պարտքերով: Դու ձգվել ես ես քո նոր ամենագնած ավտոմեքենայի, երեխաների արտադասարանային պարապմունքների և երկբնակարան տան դիմաց վարկի բեռի տակ: Ուստի դու թույլ ես տալիս, որպեսզի քեղ նվաստացնեն, կուլ տալով հպարտությունդ, ձայնդ կտրում և ընդունում ես այդ ամենը, բանի որ հետույքդ վարձով ես տվել և չես կարող կեղտոտել երբ ուզենաս»:

Տեղեկագիրը բաժանվել էր ընկերության աշխատակիցներին և փակցվել արհմիության հայտարարությունների վահանակի վրա, որը գտնվում էր ընկերության տարածքում:

Աշխատանքային հարցերով դատարանը ի սկզբանե արձանագրել էր, որ աշխատանքից հեռացման պատճառը տեղեկագրի բովանդակությունն էր, այլ ոչ թե դիմումատուների արհմիությունում անդամակցելը: Իր դիրքորոշումը հիմնավորելիս դատարանը վկայակոչեց աշխատանքային հարաբերություններում արտահայտվելու ազատության իրավունքը և այն, որ այդ ազատությունն անսահմանափակ չէր: Դատարանը գտավ, որ այդ իրավունքի սահմանափակման աստիճանը պետք է որոշվի բարեխղճության սկզբունքին համապատասխան, որը աշխատանքային հարաբերություններում նախատեսում է նաև գործատուի շահերի հարգելը և աշխատանքային մթնոլորտը պահպանելը: Դատավճռում մեջբերում էր արվում Սահմանադրական դատարանի նախադեպային իրավունքից, համաձայն որի արտահայտվելու ազատության իրավունքը ենթակա է աշխատանքային հարաբերություններից բխող սահմանափակման, հաշվի առնելով այն, որ աշխատանքային պայմանագիրը սահմանում է մի շարք իրավունքներ և համապատասխան պարտականություններ, որոնք կաշկանդում են արտահայտվելու ազատության իրավունքը: Այդ իսկ պատճառով, այլ համաթեքստում ընդունելի հանդիսացող այդ իրավունքի դրսևորումները, աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում իրավաչափ չեն, նույնիսկ չնայած այն բանի, որ բարեխղճորեն գործելու պահանջից ելնելով աշխատողից չի

ակնկալվում սեփական շահերը հոգուտ գործատուի շահերին զիջելու աստիճանին հասնող հավատարմություն:

Ինչ վերաբերում է տեղեկագրի բովանդակությանը, դատարանը հանգեց այն եզրակացության, որ տեղեկագրի շապիկում տեղադրված ծաղրանկարը և «ամպիկների» մեջ վերցված բառերը, երկու վերոնշյալ հոդվածների հետ միասին վիրավորական բնույթի էին և գերազանցել էին խոսքի և տեղեկություն տարածելու ազատության թույլատրելի սահմանները, վարկաբեկելով կադրերի բաժնի պետի և առաքիչներ *A.*-ի ու *B.*-ի պատիվն ու բարի համբավը, ինչպես նաև վնասելով *P.* ընկերության հեղինակությանը: Վերջում դատարանը արձանագրել էր, որ աշխատանքից հեռացնելու որոշումը չի կարող կասեցվել, քանի որ այն կայացվել էր դիմումատուների կողմից թույլ տրված օրենքի լուրջ խախտումների հիման վրա, և այդ իսկ պատճառով դիմումատուների հիմնարար իրավունքների խախտում տեղի չէր ունեցել:

15. Դիմումատուները բողոքարկեցին այդ վճիռը: 2003թ. մայիսի 7-ին Կատալոնիայի Արդարադատության գերագույն դատարանը իր որոշմամբ ուժի մեջ թողեց դիմումատուների կողմից վիճարկվող դատավճիռը:

Արտահայտելով իր դիրքորոշումը, Դատարանը մի շարք այլ փաստարկների թվում վկայակոչեց աշխատանքային պայմանագրերի կողմերի միջև բարեխղճության պահպանման սկզբունքով նախատեսված սահմանափակումները, ինչպես նաև դատարանի պարտականությունն՝ իր որոշումներում պահպանելու պայմանագրով նախատեսված աշխատողի պարտավորությունների և արտահայտության ազատության իրավունքի միջև հավասարակշռությունը: Ահդ հվասարակշռությունը պահպանելու նպատակով անհրաժեշտ էր որոշել, թե արդյոք ծառայողներին աշխատանքից հեռացնելու մասին ընկերության որոշումն օրինական էր: Դատարանի տեսակետից վիրավորական նկարի և հոդվածների հրապարակումը ակնհայտորեն վնասում էին համապատասխան անձանց արժանապատվությանը և գերազանցել էրն թույլատրելի քննադատության սահմանները, քանի որ արտահայտվելու ազատության իրավունքը չի նախատեսում վիրավորական, վարկաբեկիչ կամ գոեհիկ արտահայտություններ օգտագործելը, որոնք չեն տեղավորվում քննադատելու իրավաչափ իրավունքի

սահմաններում և միանշանակորեն վիրավորում էին նշված անձանց արժանապատվությունը: Բացի այդ *P.* ընկերությունը պատշաճ կերպով ապացուցել էր, որ դիմումատուներին գործից հեռացնելը վրեժխնդրության կամ պատժելու միջոց չէր, այլ հիմնված էր անվիճելի, լուրջ և բավարար հիմքերի վրա, որոնք թույլ էին տալիս միակողմանիորեն կասեցնել աշխատանքային պայմանագրերը դիմումատուների հետ:

16. Դիմումատուները վճռաբեկ բողոք ներկայացրեցին, պնդելով, որ կայացված որոշումը չէր համապատասխանում նախադեպային իրավունքի նորմերին: 2004թ. մարտի 11-ի վճռով Գերագույն դատարանը մերժեց դիմումատուների հայցն այն հիմնավորմամբ, որ համեմատության նպատակով վկայակոչված դատավճիռը, այն է՝ Մադրիդի Գերագույն դատարանի 1992թ. հուլիսի 31-ի վճիռը տվյալ դեպքում համեմատելի չէր:

17. Դիմումատուները, հիմք ընդունելով Սահմանադրության 24-րդ հոդվածը (արդար դատավարության իրավունք) և 20 ու 24-րդ հոդվածները միասին (խոսքի և միավորվելու ազատության իրավունք), Սահմանադրական դատարան հղեցին *amparo* գանգատ: 2006թ. հունվարի 11-ի որոշմամբ, որը դիմումատուներին առ ձեռն հանձնվեց 2006թ. հունվարի 13-ին, Սահմանադրական դատարանն անընդունելի համարեց գանգատը՝ սահմանադրական տարրի բացակայության պատճառով: Դատարանի վճռում նշված էր.

«... Առաջինը, ... բացակայում է բավարար ապացույցն առ այն, որ ընկերության կողմից [դիմումատուներին] գործից հեռացնելը վրեժխնդրական բնույթ է կրել և պայմանավորված է եղել իրենց իրավունքների պաշտպանության նպատակով եղել դիմումատուների կողմից հարուցված դատական գործով ... Երկրորդ, ինչ վերաբերում է Սահմանադրության 28 հոդվածով երաշխավորված արհմիությունների ստեղծման ազատությանը [ենթադրյալ] միջամտությանը (այս բողոքը ներառում է նաև դիմումատուների բողոքը Սահմանադրության 14-րդ հոդվածի հիմքերով, որտեղ վիճարկվում է արհմիությանն անդամակցելու հիման վրա խտրականության դրսևորումը), այն անընդունելի է, քանի որ [դիմումատուները] բավարար ապացույցներ չեն ներկայացրել առ այն, որ ընկերության կողմից ձեռնարկված քայլը միտված էր ազատ միավորվելու իրենց իրավունքը սահմանափակելուն, արգելակելուն կամ կանխելուն՝ արհմիությանն անդամակցելու կամ արհմիության կազմում իրենց կողմից իրականացված գործունեության հետևանքով: Դատարանի կողմից նախկինում արտահայտված դիրքորոշմանը համապատասխան, նման ապացույցը չի կարող վկայել սոսկ սահմանադրական ենթադրյալ խախտման մասին, այլ պետք է բավարար հիմքեր ունենա ապացուցելու, որ

նման խախտումը իրականում տեղ է գտել ... որը ներկա պարագայում բացակայում է, քանզի խնդրո առարկա հանդիսացող հանգամանքները որևէ կասկածի տեղիք չեն տալիս նման խախտման առկայության մասին: Իրենց կողմից նեչկայացված փաստարկներում դիմումատուները ուղղակի դժգոհություն են արտահայտել ստորին ատյանի դատարանների կողմից ընդունված որոշումների կապակցությամբ, որոնք պարզաբանելով իրենց դիրքորոշումները նշել էին, որ դիմումատուներին գործից հեռացնելու մասին ընկերության ծանուցման մեջ նշված փաստերը անհիմն չէին:

Երրորդ, բացակայում է Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի 1-ին կետի և 20-րդ հոդվածի 1-ին կետի «ա» ենթակետի միասնական խախտումը՝ դիմումատուների արտահայտվելու ազատության իրավունքի խախտման առումով իրենց արհմիութենական գործունեության համատեքստում, քանզի այդ հիմնարար իրավունքը չի նախատեսում այլ անձանց վիրավորելու իրավունք: Ինչեպս Դատարանը նշել էր վերջորես կայացրած փետրվարի 28-ի թիվ 39/2005 դատավճռում (իրավական հիմք 4), վկայակոչելով իր նաժադեպային իրավունքը, թեև Սահմանադրությունը չի արգելում վուլգար, ծաղրող կամ տհաճ արտահայտությունների օգտագործումն անկախ հանգամանքներից, Սահմանադրության 20-րդ հոդվածի 1-ին կետի «ա» ենթակետով երաշխավորվող արտահայտվելու ազատությունը չի տարածվում բացարձակապես գոեհիկ արտահայտությունների վրա, որոնք հաշվի առնելով գործի փաստացի հանգամանքները և անկախ նրանց հիմքեր ունենալու կամ չունենալու փաստից, անթույլատրելի են կարծիք հաղորդելու կամ սույն հարցի վերաբերյալ տեղեկատվություն հաղորդելու տեսանկյունից: Իրավագիտական նորմերի կիրառումը սույն գործի նկատմամբ Դատարանի հանգեցնում է այն եզրակացության, որ դիմումատուների արտահայտվելու ազատության իրավունքը չի խախտվել, քանի որ նրանք այն օգտագործել են գերազանցելով թույլատրելի սահմանները՝ վիրավորական և նվաստացնող բնույթի ծաղրանկարների և մեկնաբանությունների միջոցով արտահայտելով իրենց տեսակետը գործին առնչվող անձանց վերաբերյալ և վարկաբեկել են վերջիններիս պատիվն ու բարի համբավը: [Այդ ծաղրանկարները և մեկնաբանությունները] անհրաժեշտ չէին, որպեսզի մարդիք կարծիք կազմեն այն փաստերի վերաբերյալ, որոնց մասին դիմումատուները ցանկանում էին բարձրաձայնել, ուստի դրանք ավելորդ էին և չէին պահանջվում արհմիության ենթատեքստում արտահայտվելու ազատությունն ապահովելու համար»:

II. ԿԻՐԱՌԵԼԻ ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԴԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

18. Սահմանադրության համապատասխան դրույթներում ամրագրված է.

Հոդված 20

«1. Ճանաչվում և պաշտպանվում են հետևյալ իրավունքները.

(ա) Ազատ արտահայտվելու և մտքերը, տեսակետները ու կարծիքները բանավոր, գրավոր կամ այլ վերարտադրության միջոցներով տարածելու իրավունքը,

...

(դ) Ճշմարիտ տեղեկատվություն ստանալու և հաղորդելու իրավունք տարածման ցանկացած միջոցով: ...

2. Այս իրավունքների իրականացումը չի կարող սահմանափակվել որևէ նախնական գրաքննությամբ:

...

4. Մույն ազատությունները սահմանափակվում են սույն Մասում նշված իրավունքները հարգելու, դրանք ճշգրտող օրենսդրական ակտերի դրույթներով և, մասնավորապես, արժանապատվության, անձնական կյանքի, բարի համբավի և երեխաների ու երիտասարդների պաշտպանության իրավունքով»:

Հոդված 28

“1. Ամեն ոք ունի ազատ միավորվելու իրավունք ... Ազատ միավորվելու իրավունքը նախատեսում է արհմիության ստեղծման կամ սեփական ցանկությամբ արհմիությունում անդամակցելու իրավունքը, ինչպես նաև համադաշնություն ստեղծելու կամ միջազգային արհմիություններ ձևավորելու կամ նրանցում անդամակցելու արհմիությունների իրավունքը: Ոչ ոք չի կարող պարտադրվել անդամակցելու արհմիությանը:

...»:

19. Աշխատանքային կանոնակարգի (որը հաստատվել է 1995թ. մարտի 24-ի թիվ 1/1995 Արքայական օրենսդրական որոշմամբ) համապատասխան դրույթներում ամրագրված է.

Հոդված 54 – Աշխատանքից ազատելը կարգապահական հիմքերով

«1. Գործատուն կարող է որոշում ընդունել կասեցնելու աշխատողի հետ պայմանագիրը, հեռացնելով նրան պարտականությունների լուրջ և միտումնավոր խախտման համար:

2. Պայմանագրային պարտավորությունների խախտում կարող է հանդիսանալ.

...

(գ) գործատուին կամ ընկերությունում աշխատող որևէ անձին կամ նրանց ընտանիքների անդամներին բանավոր կամ ֆիզիկական ուժի գործադրմամբ հասցված վիրավորանքը»:

Հոդված 55 § 7

«Աշխատանքից ազատելը հիմնավորված լինելու դեպքում պայմանագիրը կասեցվում է առանց որևէ փոխհատուցում տրամադրելու...»:

III. ԿԻՐԱՌԵԼԻ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՆՈՐՄԵՐԸ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱՆ

Ա. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն

20. 1971թ. հունիսի 23-ին Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) Գազաթնաժողովը հաստատեց թիվ 143 բանաձևը աշխատավորների ներկայացուցիչների վերաբերյալ, որի 15-րդ կետով սահմանված է.

«(1) Արհեստակցական միության կողմից լիազորված աշխատավորների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն ընկերության ղեկավարության հետ համաձայնեցված աշխատողների համար հասանելի ընկերության տարածքի մասում կամ մասերում տեղադրելու արհեստակցական միության հայտարարությունները:

(2) Ղեկավարությունը պարտավոր է թույլատրելու արհեստակցական միության կողմից լիազորված աշխատավորների ներկայացուցիչներին բաժանելու ընկերության աշխատակիցներին տեղեկատվական նյութեր, ծանուցագրեր, հրապարակումներ և արհմիության այլ փաստաթղթեր:

(3) Սույն կետում նշված հայտարարություններն ու այլ փաստաթղթերը կարող են վերաբերել արհմիության կանոնավոր գործունեությանը, ընդ որում դրանց տեղադրումն ու շրջանառությունը չպետք է ազդի ընկերության կանոնավոր աշխատանքի և տարածքի մաքրության վրա»:

21. 1970թ. հունիսին կայացած 54-րդ նստաշրջանում Աշխատանքի միջազգային խորհրդաժողովն որոշում ընդունեց արհմիութենական իրավունքների և դրանցով պայմանավորված քաղաքացիական ազատությունների մասին: Խորհրդաժողովը

հստակորեն նշեց արհմիությունների ստեղծման իրավունքն իրականացնելու համար անհրաժեշտ հիմնարար իրավունքները, մասնավորապես (ա) անձի ազատության ու անձեռնմխելիության և կամայական ձերբակալության ու կալանավորման չենթարկվելու իրավունքը, (բ) կարծիքներ ձևավորելու և արտահայտվելու ազատության և, մասնավորապես, և անսահմանորեն սեփական կարծիք ձևավորելու, առանց միջամտության տեղեկություններ ու գաղափարներ որոնելու, ստանալու և լրատվության ցանկացած միջոցներով տարածելու իրավունքը, (գ) հավաքների ազատության իրավունքը, (դ) անկախ ու անաչառ դատարանի արդար դատաքննությունից օգտվելու իրավունքը, և (ե) արհմիությունների գույքի պաշտպանության իրավունքը:

22. 1994թ. ԱՄԿ-ն հրապարակեց «Միավորման ազատություն և հավաքական բանակցություններ. արհեստակցական իրավունքներ և քաղաքացիական ազատություններ» հաշվետվությունը: Այդ գեկույցի համապատասխան հատվածներում նշված է:

«Մաս I. Միավորվելու ազատություն և արհմիություն ստեղծելու իրավունքի պաշտպանություն

Գլուխ II. Արհմիութենական իրավունքներ և քաղաքացիական ազատություններ

Ներածություն

...

24. Ֆիլադելֆիայի հռչակագիրը ... պաշտոնապես ճանաչել է քաղաքացիական ազատությունների և արհմիութենական իրավունքների միջև կապը՝ հայտարարելով I (բ) հոդվածում, որ խոսքի և արհմիություն ստեղծելու ազատությունը էական են կայուն առաջընթացի համար, և անդրադառնալով II (ա) հոդվածում այն հիմնարար իրավունքներին, որոնք մարդու արժանապատվության անբաժանելի մասն են կազմում: Այդ պահից ի վեր, այս հարաբերությունները բազմիցս հաստատվել և կարևորվել են ԱՄԿ-ի վերահսկող մարմինների կողմից և Աշխատանքի միջազգային համաժողովի կողմից ընդունվող կոնվենցիաներում, առաջարկներում և բանաձևերում:

...

27. Առկա տեղեկատվությունը, մասնավորապես, Արհմիությունների ազատ ստեղծման հանձնաժողովին հղած բողոքների բնույթը, վկայում են, որ հիմնական դժվարությունները, որոնց բախվում են արհեստակցական միությունները և դրանց ղեկավարներն ու անդամները, վերաբերում են

հիմնարար իրավունքներին, մասնավորապես՝ անձի անվտանգության, հավաքների ազատության, համոզմունքներ ունենալու և արտահայտվելու, ինչպես նաև արհեստակցական միության գույքի և տարածքի պաշտպանության իրավունքներին:

...

Համոզմունքներ ունենալու և ազատ արտահայտելու իրավունք

38. Արհմիությունների իրավունքների մամուլի միջոցով կամ այլ կերպ կարծիք հայտնելու իրավունքի մեկ այլ կարևոր կողմն է: Արհմիությունների իրավունքների լիարժեք իրականացման համար անհրաժեշտ է տեղեկատվության, կարծիքների և գաղափարների ազատ հոսք, և աշխատողները, գործատուները և նրանց կազմակերպությունները պետք է օգտվեն իրենց հանդիպումներում, հրապարակումներում և այլ գործունեության ընթացքում համոզմունքներ ունենալու եւ արտահայտվելու իրավունքից: Այն դեպքերում, երբ արհմիության հրապարակումը պահանջում է հատուկ թույլատրություն, ապա նման պարտադիր թույլատրությունը չպետք է տրամադրվի սոսկ լիազորագրող մարմնի հայեցողությամբ, նաև այն չի կարող օգտագործվել հրապարակվող նյութի վրա նախնական արգելք դնելու համար, մինչև ժամանակ այդպիսի թույլտվություն ստանալու համար ներկայացվող դիմումը պետք է հնարավորինս արագ դիտարկվի: ... Վարչական հսկողության միջոցները, օրինակ՝ արհմիության թերթին տրված լիազորագրի չեղյալ հայտարարելը, հրատարակչության և սարքավորումների կամ մատակարարվող թղթի նկատմամբ սահմանված վերահսկողությունը, պետք է ենթակա լինեն արագ և անկախ դատական քննության:

39. Արտահայտվելու ազատության կարեւոր կողմ է աշխատողների պատվիրակների և գործատուների կազմակերպությունների հանդիպումների, գիտաժողովների և հանդիպումների արտահայտվելու ազատությունը, մասնավորապես, Աշխատանքի միջազգային համաժողովի:

...

43. Հանձնաժողովը գտնում է, որ Աշխատանքի միջազգային կոնվենցիաներում սահմանվող երաշխիքները, մասնավորապես արհմիությունների ստեղծման ազատության հարցում, կարող են արդյունավետ լինել միայն, եթե Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում և այլ միջազգային փաստաթղթերում, մասնավորապես Քաղաքացիական եւ քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրում ամրագրված քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները իսկապես ճանաչվեն և պաշտպանվեն: Այս անձեռնմխելի և համամարդկային սկզբունքները, որոնց կարևորությունը կոմիտեն ցանկանում է հատուկ շեշտել ԱՄԿ-ի ստեղծման 75-ամյակի և Ֆիլադելֆիայի հռչակագրի հրապարակման 50-ամյակի կապակցությամբ,

կազմում են այն վեհ գաղափարը, որին պետք է ձգտեն բոլոր ժողովուրդներն ու ազգերը»:

23. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Արհմիությունների ազատ ստեղծման հարցերով հանձնաժողովի Բյուրոի 2006թ. Որոշումների և սկզբունքների ժողովածուի 5-րդ (վերախմբագրված) խմբագրությունում ամփոփված են Հանձնաժողովի սկզբունքները արհմիութենական իրավունքների ենթադրյալ խախտումների մասին անհատական և հավաքական բողոքների վերաբերյալ: Մոտեցումներ ձևավորելու և ազատ արտահայտելու վերաբերյալ ընդհանուր սկզբունքները նախատեսում են հետևյալը.

«154. Արհեստակցական միությունների իրավունքների անկաշկանդ իրականացումը պահանջում է տեղեկատվության, կարծիքների և գաղափարների անարգել փոխանակում, որն ապահովելու համար աշխատավորները, գործատուներն և իրենց կազմակերպությունները օգտվում են հանդիպումներում, մամլո հրապարակումներում և արհմիութենական գործունեության ընթացքում սեփական մոտեցումների ձևավորման և ազատ արտահայտման իրավունքից: Միննույն ժամանակ, իրենց մոտեցումներն արտահայտելիս արհեստակցական միությունների կազմակերպությունները չեն կարող գերազանցել պարկեշտության սահմանները և չունեն վիրավորական արտահայտվելու իրավունքը (տես՝ 1996թ. Ժողովածու, կետ 152, 304-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 1850, կետ 210, 306-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 1885, կետ 140, 309-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 1945, կետ 67, 324-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 2014, կետ 925, և 336-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 2340, կետ 652):

155. Սեփական մոտեցումը մամուլի կամ այլ միջոցով արտահայտելու իրավունքը արհմիութենական իրավունքների կարևորագույն տարրերից է (տես՝ 1996թ. Ժողովածու, կետ 153, 299-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 1640/1646, կետ 150, 302-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 1817, կետ 324, 324-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 2065, կետ 131, 327-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 2147, կետ 865, 328-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 1961, կետ 42, 332-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 2090, կետ 354, և 333-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 2272, կետ 539):

156. Առանց նախնական թույլտվության սեփական մոտեցումը մամուլի միջոցով արտահայտելու իրավունքը արհմիութենական իրավունքների կարևորագույն տարրերից է (տես՝ 1996թ. Ժողովածու, կետ 154):

157. Կառավարության տնտեսական կամ սոցիալական քաղաքականությունը քննադատելիս արհմիությունները և դրանց ղեկավարները նույնպես օժտված են արտահայտվելու ազատության իրավունքով: (տես՝ 1996թ. Ժողովածու, կետ 155):

...

163. Անթույլատրելի է նաև կենտրոնական արհմիութենական կազմակերպության մոտեցումներն արտահայտող ազդագրերի տեղակայման արգելումը (տես՝ 1996թ. Ժողովածու, կետ 467):

...

166. Արհմիությունների և նրանց անդամների համար ընդհանուր կամ հատուկ հետաքրքրություն ներկայացնող նորությունների և տեղեկատվության հրապարակումն ու տարածումը հանդիսանում է իրավաչափ արհմիութենական գործունեություն, ուստի տեղեկատվության հրապարակման և միջոցների վերահսկողության նպատակով կիրառվող միջոցառումները կարող են հանգեցնել վարչական մարմինների անթույլատրելի միջամտությանն այդ գործունեությանը: Նման դեպքերում վարչական իրավասության գործադրումը ենթակա է անհապաղ դատական քննության: (տես՝ 1996թ. Ժողովածու, կետ 161, 320-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 2031, կետ 172, և 327-րդ Հաշվետվություն, Գործ թիվ 1787, կետ 341):

...

168. Թեև ընդհանուր գրաքննության կիրառումն ավելի շատ վերաբերում է քաղաքացիական ազատություններին քան արհմիութենական իրավունքներին, աշխատանքային վեճի ժամանակ գրաքննության կիրառումը մամուլի նկատմամբ կարող է անմիջական ազդեցություն ունենալ վեճի ընթացքի վրա և անբարենպաստ պայմաններ ստեղծել կողմերի համար՝ զրկելով նրանց վեճի հետ առնչվող ճշմարիտ փաստերին ծանոթանալու հնարավորությունից (տես՝ 1996թ. Ժողովածու, կետ 163):

169. Որևէ նյութ հրապարակելիս արհմիութենական կազմակերպությունները ղեկավարվում են արհմիութենական շարժման զարգացմանը միտված շահերով, հաշվի առնելով արհմիութենական շարժման ազատության ու անկախության պաշտպանության հարցերով Աշխատանքի միջազգային համաժողովի 35-րդ նստաշրջանում (1952թ.) հռչակված սկզբունքները և պահպանելով իրենց հիմնական նպատակը, որը կայանում է բոլոր աշխատավորների սոցիալական և տնտեսական բարեկեցության ապահովման մեջ (տես՝ 1996թ. Ժողովածու, կետ 165):

170. Այն դեպքում, երբ արհմիության թերթը կառավարության դեմ իր ակնարկներում և մեղադրանքներում ըստ ամենայնի գերազնցում է վիճաբանության թույլատրելի սահմանները, Հանձնաժողովն ընդգծում է, որ արհմիությունն իր հրապարակումներում պետք է ձեռնպահ մնա լեզվական չափազանցություններից: Նման հրապարակումների հիմնական նպատակն է, մասնավորապես, արհմիության անդամների շահերի պաշտպանության ու առաջխաղացման հետ կապված խնդիրներին և ընդհանուր աշխատանքային հարցերին ըստ էության անդրադառնալը: Հանձնաժողովն,

այնուամենայնիվ, գիտակցում է, որ հեշտ չէ հստակ տարանջատում անցկացնել քաղաքական և տոսկ արհմիութենական բնույթ կրող հարցերի միջև: Հանձնաժողովն ընդգծում է, որ այդ երկու հասկացությունները հաճախ համընկնում են, ուստի որոշ դեպքերում արհմիութենական հրապարակումներն ինքնստիճյան կարող են առնչվել քաղաքական, ինչպես նաև զուտ տնտեսական կամ սոցիալական ենթատեքստ ունեցող հարցերին (տես՝ 1996թ. Ժողովածու, կետ 166)»:

Բ. Մարդու իրավունքների միջամերկյան դատարան

24. Ամերիկյան կոնվենցիան ներառում է տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքներին վերաբերող հատուկ լրացուցիչ արձանագրություն՝ «Ման Սալվադորի արձանագրություն»: Այն ընդունվել և ստորագրման է ներկայացվել 1988թ. նոյեմբերի 17-ին, ուժի մեջ է մտել 1999թ. նոյեմբերի 16-ին: Արձանագրության 8-րդ հոդվածով՝ «Արհեստակցական միությունների իրավունքները» սահմանվում է.

«1. Մասնակից պետություններն ապահովում են.

ա. Աշխատավորների շահերի պաշտպանության և առաջխաղացման նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և իրենց ցանկությամբ ընտրված արհմիությանն անդամակցելու աշխատավորների իրավունքը: Այդ իրավունքի ներքո Մասնակից պետությունները պարտավորվում են թույլ տալու արհեստակցական միություններին ստեղծել ազգային ֆեդերացիաներ կամ կոնֆեդերացիաներ, կամ անդամակցել դրանց, ինչպես նաև ստեղծել միջազգային արհեստակցական միություններ կամ անդամակցել դրանց ըստ իրենց ցանկության: Մասնակից պետությունները պարտավորվում են նաև ապահովել արհեստակցական միությունների, դրանց ֆեդերացիաների և կոնֆեդերացիաների ազատ գործունեությունը,

բ. Գործադուլի իրավունք:

2. Վերը սահմանված իրավունքներից օգտվելը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով, ընդ որում նման սահմանափակումները պետք է բնորոշ լինեն ժողովրդական հասարակությանը և բխեն հասարակական կարգի պահպանման կամ հասարակության անդամների առողջության ու բարոյականության և իրավունքների ու ազատությունների ապահովման անհրաժեշտությունից: Զինված ուժերի, ոստիկանության և այլ առաջնային պետական կառույցների անձնակազմը ենթակա է օրենքով սահմանված սահմանափակումներին:

3. Ոչ ոք չի կարող հարկադրվել արհեստակցական միությանն անդամակցելը»:

25. Մարդու իրավունքների միջամերիկյան դատարանն իր թիվ OC-5/85 Խորհրդատվական եզրակացությունում ընդգծեց արտահայտվելու ազատության հիմնարար դերը ժողովրդավարական հասարակությունում, նշելով ի թիվս այլի, որ արտահայտվելու ազատությունը արհմիությունների զարգացման պարտադիր պայման է: Դատարանը եզրակացրեց (Խորհրդատվական եզրակացության 70-րդ կետ).

«Արտահայտվելու ազատությունը այն անկյունաքարն է, որն ընկած է ժողովրդավարական հասարակության հենքում: Նրա դերն անժխտելի է հասարակական կարծիքի ձևավորման համար: Այն նաև պարտադիր պայման է քաղաքական կուսակցությունների, արհմիությունների, գիտական և մշակութային միությունների և ընդհանրապես բոլոր այն մարդկանց համար, ովքեր ցանկանում են հասարակական ազդեցություն ձեռք բերել: Ընդհանուր առմամբ, այն միջոց է, որը թույլ է տալիս հանրությանը ընտրություն կատարելիս պատշաճ իրազեկված լինել: Հետևաբար, կարելի է ասել, որ այն հասարակությունը, որը լավ իրազեկված չէ, իրապես ազատ հասարակություն չէ»:

IV. ՀԱՄԵՄԱՏԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՏԱՐԲԵՐԸ

26. Համեմատական իրավունքի հետազոտությունը ցույց տվեց, որ գործատուների կարգապահական իրավասությունները Եվրոպայի խորհրդի Մասնակից պետություններում շատ բազմազան են: Ուսումնասիրված 35 երկրների իրավական համակարգերի միջև գոյություն ունի մերձեցում՝ դրանք բոլորն ապահովում և կազկակերպում են աշխատավորների արտահայտվելու ազատությունը և արհմիությունների անկախությունը, որպես կանոն սահմանադրական մակարդակի նորմերի կամ օրենսդրական կարգավորման միջոցով: Ներկայացուցիչներ հանդիսացող աշխատողները օգտվում են հատուկ պաշտպանությունից, որը նպաստում է իրենց պարտավորությունների անկաշկանդ իրականացմանը: Այդ իրավունքների և համընդհանուր իրավունքների և ազատությունների միջև հակասություններից խուսափելու համար, բոլոր երկրներում սահմանված են պատասխանատվության միջոցներ՝ արտահայտվելու ազատության իրավունքի չարաշահման դեպքում: Գործատուներին տրված է կարգապահական պատժամիջոցների կիրառման իրավունք աշխատակազմի կամ անձնակազմի այն անդամի նկատմամբ, որի

վարքագիծը կարող է համարվել արտահայտվելու ազատության իրավունքի անթույլատելի դրսևորում: Նման հարցերին վերաբերող նախադեպային իրավունքը հետևողական է և վկայում է այն մասին, որ աշխատանքից ազատելու և դրա պատճառ հանդիսացող վարքագծի միջև համաչափությունը կանոնավոր ձևով հաշվի է առնվում:

27. Ներպետական իրավունքի գործիքներով նախատեսված են պատժամիջոցներ աշխատակցի ցանկացած վարքագծի համար, որը կարող է խախտել մյուսների իրավունքներն ու ազատությունները:

Համապատասխան կանոնները կարող են նախ և առաջ սահմանվել Քրեական օրենսգրքով կամ պատասխանատվության ենթարկելու համար հայց ներկայացնելու հնարավորության ընձեռնմամբ: Շատ դեպքերում քրեական նորմերը, ինչպիսիք են զրպարտությունը, հեղինակության կամ արժանապատվության վիրավորանքը կամ վարկաբեկումը, նման խախտման գոհ հանդիսանալու մասին հայտարարող անձին վիճարկվող հայտարարություն կատարած անձի դեմ հայց ներկայացնելու հնարավորություն են ընձեռում:

Աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները կամ պետական ծառայողների նկատմամբ կիրառելի նորմերը կարգավորում են նաև աշխատակազմի անդամների արտահայտվելու ազատության սահմանները և պատժամիջոցներ են նախատեսում չարաշահումների համար: Նմանատիպ սահմանափակումներ կարող են սահմանվել պետական պաշտոնյաների համար, անկախ վերջիններիս «քաղծառայողի» կարգավիճակից:

28. Կարգապահական իրավասությունը հանդիսանում է ինչպես պետական, այնպես էլ մասնավոր գործատուի կարևորագույն լիազորությունը: Այդ կապակցությամբ գործատուներին տրվում է լայն հայեցողություն կիրառելու այնպիսի պատժամիջոցներ, որոնք նրանց կարծիքով առավել համապատասխանում են աշխատողի դեմ բերվող փաստարկներին, ընդ որում պատժամիջոցների հնարավոր շրջանակը հնարավորություն է ընձեռում աշխատանքից ազատելու այն անձին, որը լրջորեն վնասել է ընկերության կամ հանրային ծառայության օրինական շահերը: Միևնույն ժամանակ աշխատանքից ազատելու իրավասությունը չի նախատեսում արհմիութենական գործունեության հիման վրա աշխատակցին աշխատանքից հեռացնելու հնարավորությունը:

Աշխատանքից ազատելու պատճառ կարող է հանդիսանալ անթույլատրելի կամ անօրինական վարքը: Առաջին դեպքում այն ենթադրում է կոնկրետ՝ վերհանված վարքագծի դրսևորում: Երկրորդ դեպքում հաշվի է առնվում ընդհանուր վարքագիծը:

29. Աշխատանքից ազատելը աշխատակցի վարքագծին համաչափ լինելու սկզբունքը ընկած է բոլոր ուսումնասիրված երկրների աշխատանքային օրենսդրության հիմքում:

30. Ուսումնասիրված պետությունների կիրառելի օրենսդրությունը վկայում է այն մասին, որ հիմնարկության աշխատողի կամ պետական ծառայողի կողմից արտահայտվելու ազատության հարցում թույլ տրված ցանկացած չարաշահում միշտ դիտարկվում է որպես պատժելի արարք, որի դեպքում կարող է կիրառվել կարգապահական պատժամիջոց, ընդհուպ մինչև աշխատանքից հեռացնելը: Պատժամիջոցի կիրառման դեպքում հաշվի են առնվում օբյեկտիվ բնույթի փաստացի հանգամանքները, այդ թվում՝ (i) անթույլատրելի հայտարարության լրջությունը, (ii) արված հայտարարության բնույթը, հրապարակման ծավալը, ինչպես նաև սուբյեկտիվ բնույթի որոշակի հանգամանքները: Դրանց թվում են աշխատակցի անձնական դիրքը, արտահայտվելու ազատության իրավունքի չարաշահման փաստը և այն հարցը թե արդյոք վարքը գերազանցում է «նորմալ» արհմիութենական գործունեության սահմանները:

31. Բոլոր ուսումնասիրված երկրներում ընդհանուր կանոնները հստակ ձևակերպված են և թույլ են տալիս աշխատակիցի արտահայտվելու ազատության իրավունքը հավասարակշռել գործատուի իրավասությունների և լիազորությունների հետ: Սակայն դրանց կիրառման հարցում առկա են դժվարություններ, քանի որ հիմնարար իրավունքի սահմանափակումը կարող է թույլատրվել միայն այն դեպքում, եթե կիրառված պատժամիջոցը համաչափ է հետապնդվող նպատակին: Յուրաքանչյուր իրավիճակի դեպքում ընդունված որոշման իրավագիտական հիմքերի գնահատման համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել յուրաքանչյուր գործի փաստացի հանգամանքները:

ՕՐԵՆՔԸ

I. ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅԻ 11-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅԻ 10-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ ԵՆԹԱԴՐՅԱԼ ԽԱԽՏՈՒՄԸ

32. Դիմումատուները, որոնք *N.A.A.* արհմիության գործադիր հանձնաժողովի անդամներ էին, գանգատվել էին, որ հեռացվել են աշխատանքից 2002թ. մարտ ամսվա տեղեկագրի բովանդակության պատճառով: Նրանք պնդել էին, որ *P.* ընկերությունը չէր ճշգրտել նրանց անձնական մասնակցության և անձնական պատասխանատվության չափը: Նրանք ներկայացրել էին, որ աշխատանքից հեռացնելն իրականում վրեժխնդրություն էր արհմիության կողմից ներկայացված պահանջների համար և որ տեղեկագրի ենթադրյալ վիրավորական բովանդակությունը ընդամենը պատրվակ էր ծառայել: Նրանք արտահայտում էին այն տեսակետը, որ խնդրո առարկա հանդիսացող ծաղրանկարը և երկու հոդվածները Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածին համապատասխան չէին գերազանցել թույլատրելի քննադատության սահմանները, քանի որ վիճարկվող արտահայտություններն օգտագործվել էին որպես կատակ և վիրավորելու նպատակ չէին հետապնդել:

Դիմումատուները վկայակոչել էին Կոնվենցիայի 10-րդ և 11-րդ հոդվածները, որտեղ սահմանված է.

Հոդված 10

«1. Յուրաքանչյուր ոք ունի ազատորեն արտահայտվելու իրավունք: Այս իրավունքը ներառում է սեփական կարծիք ունենալու, տեղեկություններ և գաղափարներ ստանալու և տարածելու ազատությունը՝ առանց պետական մարմինների միջամտության ...

2. Այս ազատությունների իրականացումը, քանի որ այն կապված է պարտավորությունների և պատասխանատվության հետ, կարող է պայմանավորվել այնպիսի ձևականություններով, պայմաններով, սահմանափակումներով կամ պատժամիջոցներով, որոնք նախատեսված են օրենքով և անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում ... Ի շահ առողջությունը կամ բարոյականությունը, ինչպես և այլ անձանց հեղինակությունը կամ իրավունքները պաշտպանելու ...»:

Հոդված 11

“1. Յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ հավաքների ազատության և այլոց հետ միավորվելու ազատության իրավունք՝ ներառյալ իր շահերի պաշտպանության համար արհմիություններ ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունքը:

2. Այս իրավունքների իրականացումը ենթակա չէ որևէ սահմանափակման, բացի նրանցից, որոնք նախատեսված են օրենքով և անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում ... ի շահ առողջությունը կամ բարոյականությունը կամ այլ անձանց իրավունքներն ու ազատությունները պաշտպանելու նպատակով ...»:

Ա. Պալատի վճիռը

33. 2009թ. դեկտեմբերի դատավճռում, Պալատը վերստին նշելով, որ արտահայտվելու ազատությունը հանդիսանում է ժողովրդական հասարակության հիմնարար սկզբունքներից մեկը, նշեց, որ այն ենթակա է բացառությունների, որոնք պետք է հստակորեն մեկնաբանվեն, և որևէ բացառության անհրաժեշտությունը պետք է հիմնավորվի հրատապ սոցիալական կարիքով: Ներկա գործում միջամտությունը կատարվել էր «օրենքին համապատասխան» և նախատեսել էր իրավաչափ նպատակ, այն է՝ այլ անձանց հեղինակության կամ իրավունքների պաշտպանությունը: Պարզելու համար թե արդյոք այդ միջամտությունն անհրաժեշտ է եղել ժողովրդական հասարակությունում, Դատարանը ստիպված էր անդրադառնալու վեճի հատուկ հանգամանքներին, որոնց համատեքստում դիմումատուները իրենց գործատուի դեմ հայց էին ներկայացրել աշխատանքային վեճերը դիտարկող դատարաններում: Թեև Պալատը գտնում է, որ սեփական գաղափարներն ազատ արտահայտելու հնարավորությունից զրկված լինելու դեպքում արհմիությունն անիմաստ և աննպատակ կդառնա, սակայն ներկա գործի հանգամանքներում Իսպանիայի դատարանները հավաստակշռել են իրարամերժ շահերը ներպետական օրենքի շրջանակում, հանգելով այն եզրակացության, որ դիմումատուները գերազանցել են քննադատելու իրավունքի թույլատրելի սահմանները: Հետևաբար ներպետական դատատրանների կողմից կայացրած որոշումները չեն կարող համարվել անհիմն կամ կամայական: Այդ հիմնավորմամբ, Պալատը գտավ, որ

Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի խախտում տեղի չի ունեցել: Պալատը նաև եզրահանգեց, որ Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի ներքո որևէ առանձին հարց չի առաջանում:

Բ. Կողմերի փաստարկները

1. Դիմումատուները

34. Դիմումատուները պնդում էին, որ *P.* ընկերությունը հրաժարվել էր նրանց հաստիքային աշխատողներ ճանաչելուց և համապատասխան սոցիալական ապահովության նպաստներ տրամադրելուց, թեպետ նրանց այդ կարգավիճակը հաստատվել էր դատարանների կողմից: Նրանք արտահայտում էին այն տեսակետը, որ Պալատին չի հաջողվել բավարար կերպով վերլուծել երկարատև և բարդ վեճը մի կողմից արհմիության և մյուս կողմից գործատուի ու նրա կողմից ստեղծված և օժանդակվող արտահասթիկային առաքիչների միության միջև, որին պատկանում էին արհմիության տեղեկագրում հիշատակվող երկու վկաները:

35. Դիմումատուները պնդում էին, որ 2011թ. ապրիլ ամսվանից, երբ *N.A.A.* արհմիության անդամ հանդիսացող աշխատակիցները հրաժարվեցին վայր դնելու դատարանների կողմից ճանաչված իրենց իրավունքները, *P.* ընկերությունը որոշել էր պատժել նրանց՝ զգալիորեն կրճատելով վարձատրությունը: Ուստի, նրանք հանգում էին այն եզրակացության, որ արհմիության տեղեկագրի բովանդակությունը, որի վրա հիմնված էր սույն գործը, պետք է դիտարկվի նշված համատեքստում, այն է՝ գործատուի և նրա կողմից ստեղծված արտահասթիկային առաքիչների ջանքերի կանխելու միության աշխատողների պահանջների տարածումը և դատարանի կողմից ճանաչված իրենց իրավունքներից հրաժարվելու նպատակով ստեղծելու վախի ու համակարգված ճնշման մթնոլորտ: Դիմումատուները պնդում էին, որ *P.* ընկերության կադրերի բաժնի պետը փորձել էր կաշառել արհմիության որոշ անդամներին, որպեսզի նրանք համոզեին մյուս առաքիչներին հրաժարվել իրենց իրավունքներից: Իրենց համոզմամբ կադրերի բաժնի պետը նրանց գումար էր առաջարկել նման ծառայության դիմաց, որի արդյունքում արտահասթիկային առաքիչների միությունը, որին պատկանում էին *A.* և *B.* վկաները,

դարձել էր գործատուի մեղսակիցը: Վերջնական արդյունքն եղավ ոչ միայն այն, որ դիմումատուները, որոնք միայն հաստիքային առաքիչներն էին և չէին հրաժարվել իրենց իրավունքներից, հեռացվեցին աշխատանքից առանց փոխհատուցման, այլ նաև կազմալուծվեց արհմիության օղակը: Դիմումատուներն հայտարարել էին, որ այդ ամենի արդյունքում ռոնահարվել էին Կոնվենցիայի 10 և 11-րդ հոդվածներով երեշխավորված ազատությունները:

36. Դիմումատուները պնդում էին, որ արհմիության տեղեկագրի շապիկին պատկերված ծաղրանկարի, ինչպես և երկու վիճարկվող հոդվածների նպատակն էր քննադատությունը և իրազեկումը աշխատանքային վեճերը դիտարկող դատարաններին ներկայացրած վարձատրության մասին պահանջների, ինչպես նաև արտահասաթիկային առաքիչների միության երկու անդամների վարքի մասին: Ծաղրող բնույթի նկարը և արտահայտությունները, որոնք կարող էին դիտարկվել որպես կոպիտ կամ անպարկեշտ, որևէ կերպով չէին դիպչում վերոնշյալ անձանց կամ նրանց կյանքի անձնական կողմերին, այլ ներկայացնում էին նրանց դերը վեճի գործընթացում: Օգտագործված ծաղրական և հեգնալից ոճը որևէ անձնական վիրավորանք չէր պարունակում, այն օգտագործելիս հեղինակներն ավելի շուտ դրդված էին *animus jocandi*, այլ ոչ թե *animus iniurandi* սկզբունքով:

37. Դիմումատուները նշել էին, որ հոդվածները և նկարները ստորագրված չէին և շոշափում էին սոսկ աշխատանքային հարցերով վեճն ու արհմիութենական խնդիրները, տարածելով դրանք արհմիության լրատվամիջոցով: Ուստի կամայական էր այն մոտեցումը, որ արհմիության բոլոր ներկայացուցիչները անձնական պատասխանատվություն էին կրում դրանց հրապարակման համար, որի հետևանքով հավաքական կարգապահական պատասխանատվության կանչելու կամ ակնհայտորեն անօրինական քայլեր կատարելու համար քայլեր ձեռնարկելու անհրաժեշտություն չկար, որոնց արդյունքում նաև կազմալուծվել էր ընկերության արհմիության ներկայացուցչությունը, իսկ նրա հիմնադիրները հեռացվել էին գործից, ի հեճուկս Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի:

38. Ի վերջո դիմումատուները նշել էին, որ նույնիսկ այն դեպքում, երբ կարելի էր վիճել, որ արհմիության տեղեկագրում արված քննադատությունը վնաս է հասցրել որոշ անձանց պատվին

ու հեղինակության, խախտելով նրանց հիմնարար իրավունքները, աշխատանքից հեռացնելու պատժամիջոցը անհամաչափ էր այդ իրավունքը պաշտպանելուն և հետապնդվող նպատակին:

2. Կառավարությունը

(ա) Փաստերը

39. Ի պատասխան գործը Մեծ Պալատ ուղարկելու դիմումատուների միջնորդության մեջ բերվող հիմնավորումներին, Կառավարությունը պնդում էր, որ «միության շնիկները», որոնք քննադատվում էին տեղեկագրում, գործատուի կողմից «չաշխատելու թույլատրություն» չէին ստացել «ընկերության համար նպաստալի վարքագիծ» դրսևորելու համար, և ընդգծեց, որ գործատուն նրանց չէր կաշառել, իսկ վերջիններիս հանձնաժողովի գործերով զբաղվելու համար առանց վարձատրության կորստի ազատ ժամանակ տրամադրելը կանոնակարգային պահանջ էր (Աշխատանքային կանոնակարգի 68-րդ հոդվածին համապատասխան):

(բ) Գանգատը Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի հիմքերով

40. Կառավարությունն ընդունեց, որ արտահայտվելու ազատությանը միջամտելը կարող է տեղի ունենալ նաև մասնավոր օրենքով կարգավորվող հարաբերությունների համատեքստում, սակայն, սույն դեպքում ոչ թե տեղի էր ունեցել պետության կողմից դիմումատուների արտահայտվելու ազատությանն ուղղակի միջամտություն, այլ ավելի շուտ չէին կատարվել այդ ազատությունը պաշտպանելու պոզիտիվ պարտավորությունները:

41. Կառավարությունն ընդգծեց, որ գործատուին կամ աշխատակազմի անդամներին վիրավորանք հասցնելու համար աշխատանքային պայմանագրի չեղյալ հայտարարման հնարավորությունը սահմանված էր օրենքով և հետապնդում էր մարդկանց հեղինակության պաշտպանության իրավաչափ նպատակը: Իսպանիայի դատարանները գտել էին, որ դիմումատուները գերազանցել էին ազատ արտահայտվելու իրավունքի սահմանները՝ վարկաբեկելով գործատուի և այլ աշխատակիցների հեղինակությունը: Մեկնաբանությունները չէին հրապարակվել զանգվածային լրատվամիջոցում, սակայն փակցվել էին ընկերության տարածքում և վերաբերել էին այնտեղ աշխատող

աշխատակիցներին՝ կադրերի բաժնի պետին և դիմումատուների աշխատանքային գործընկերներին, այսինքն՝ պաշտոնական դիրք չգրադեցնող անձանց: Թույլատրելի քննադատության սահմանները ֆիզիկական անձի նկատմամբ ավելի նեղ են քան պետական պաշտոնյաների կամ հաստատությունների (տես՝ «*Dink* ընդդեմ Թուրքիայի», թիվ 2668/07, 6102/08, 30079/08, 7072/09 և 7124/09 գանգատներ, § 133, ECHR 2010-...): Նման փաստի առկայությունն ավելի էր ծանրացնում վերը նշված անձանց հեղինակությանը հասցված վնասը, քանի որ հնարավոր հասցեատերերն անձամբ ճանաչում էին քննադատված և ծաղրանքի ենթարկված անձանց:

42. Դիմումատուները իրենց կարծիքը արտահայտել էին լրատվամիջոցով (կարծիքների բանավոր կամ իրավիճակային փոխանակումից անկախ), որը տարածվում էր ընկերությունում, օգտագործելով տեղեկագիրը և հայտարարությունների վահանակը: Հետևաբար դա դիմումատուների կողմից լավ մտածված քայլ էր, որի հետևանքները նրանք ամբողջությամբ պատկերացնում էին, ինչպես նաև այն, թե ինչպես այդ քայլը կարող է վնասել թիրախ ընտրված անձանց հեղինակությանը:

43. Ինչ վերաբերում է դիմումատուների հայատարարությունների բովանդակությանը, կառավարությունը պնդում էր, որ սույն դեպքում ոչ թե կարծիք էր արտահայտվել կամ վերլուծություն էր կատարվել հանրային շահերին վերաբերող հարցերի վերաբերյալ (տես՝ «*Fuentes Bobo* ընդդեմ Իսպանիայի», գանգատ թիվ 39293/98, 29 փետրվարի 2000թ.), այլ, ինչպես և «*De Diego Nafria* ընդդեմ Իսպանիայի» գործում (գանգատ թիվ 46833/99, 14 մարտի 2002թ.), մեկնաբանություններն էին արվել դիմումատուների գործատու ընկերության հետ տարվող սոսկ աշխատանքային բնույթ կրող վիճաբանության համատեքստում: Բացի այդ, հայտարարությունները որևէ կերպով չէին նպաստել արհմիութենական քաղաքականության շուրջ ծավալված վեճի կամ ընկերության բոլոր աշխատակիցներին վերաբերող հարցերի առումով, այլ պատասխան էին եղել դատական վարույթում դիմումատուների դեմ վկայություն տված անձանց, որտեղ դիմումատուները օրինական ձևով փորձում էին պաշտպանել իրենց իրավունքները:

44. Իսպանիայի դատարանները հանգել էին այն եզրակացության, որ ցանկացած օրինական քննադատություն, որը կարող էր պարունակվել այդ նյութերում, արտահայտված էր

կոպիտ վիրավորանքներով և նվաստացուցիչ ձևով ակնարկվում էր, որ նշված անձինք «սեռական ծառայություններ» են մատուցել իրենց հանդեպ արված լավության համար, ինչպես նաև վերջիններս «գողեր» էին անվանվել: Եվրոպական դատարանը «*Lindon, Otchakovsky-Laurens* և *July* ընդդեմ Ֆրանսիայի» ([GC], թիվ 21279/02 և 36448/02 գանգատներ, ECHR 2007-XI), գործով կայացրած վճռում գտել էր, որ արտահայտվելու ազատությունը չի նախատեսում նման մեկնաբանություններ անելու հնարավորություն քաղաքականությամբ զբաղվող պետական անձի նկատմամբ, ինչն էլ ավելի ակնհայտ է այն դեպքում, երբ հարցը վերաբերում է ֆիզիկական անձանց:

45. Ինչ վերաբերում է ծաղրանկարներին, սույն գործը էապես տարբերվում էր «*Vereinigung Bildender Künstler* ընդդեմ Ավստրիայի» գործից (գանգատ թիվ 68354/01, ECHR 2007-II): Այս դեպքում առկա չէր գեղարվեստական միջոցով ժողովրդավարական հանրային կարծիքի արտահայտում, այլ մեկնաբանություններ էին արվում գործատու-աշխատավոր հարաբերությունների համատեքստում:

46. Կառավարությունը, վկայակոչելով «*Constantinescu* ընդդեմ Ռումինիայի» գործը (գանգատ թիվ 28871/95, §§ 72-75, ECHR 2000-VIII), ընդգծել էր, որ այլ անձի հեղինակությանը վնաս պատճառելը, դիմումատուների կողմից արտահայտվելու ազատության իրավունքն իրականացնելիս, չի կարող արդարացվել նրանց արհմիութենական գործունեությամբ: 10-րդ հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսված արտահայտվելու ազատության սահմանափակումները կիրառելի են նաև արհմիությունների ներկայացուցիչների նկատմամբ:

47. Կառավարությունը նշեց, որ Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի լույսի ներքո միջամտության համաչափությունը գնահատելիս, նկատի պետք է ունենալ նաև պատժամիջոցի բնույթը և խստությունը: Վերը նշված *Diego Nafria* գործով դատավճռում, Դատարանն նշել էր, որ թեև գործից հեռացնելը լուրջ հետևանքներ էր ունեցել քնադատության թույլատրելի սահմանները գերազանցանց աշխատակցի հետագա աշխատանքային առաջխաղացման համար, սակայն միջամտության համաչափությունը գնահատելիս, անհրաժեշտ էր հաշվի առնել կոնկրետ գործի բոլոր հանգամանքները: Ներկա գործում Իսպանիայի դատարանները հաշվի էրն առել արհմիութենական տեղեկագրում նշված անձանց հեղինակությանը կոպիտ և

վիրավորական մեկնաբանությունների և պատկերների միջոցով պատճառված ուղղակի վնասը: Նույնիսկ եթե դիմումատուների տեսակետները կարող էին համարվել օրինական, դրանք արտահայտվել էին չափազանց վիրավորական ոճով, ներկայացվել էին գրավոր տեսքով և կրել էին միտումնավոր բնույթ:

48. Հետևաբար կառավարությունը եկավ այն եզրակացության, որ խնդրո առարկա հանդիսացող միջամտությունը արդարացված էր իրավաչափ նպատակի հետապնդելու տեսակետից և համաչափ էր այդ նպատակին:

(գ) Գանգատը Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի հիմքերով

49. Կառավարությունը պնդում էր, որ ներկայացված գանգատի այս մասի էությունը բացակայում էր և այն պետք է դիտարկվի 10-րդ հոդվածի հիմքերով ներկայացված գանգատի հետ միասին: Դիմումատուներն ըստ էության վիճարկում էին այն, որ արտահայտությունները, որոնց պատճառով խզվել էին իրենց աշխատանքային պայմանագրերը պետք է դիտվեն իրենց արհմիութնական գործունեության համատեքստում: Սակայն, ինչպես հաստատել էին դատարանները, գործատուի որոշումը չէր անդրադարձել արհմիություն ստեղծելու կամ նրան անդամակցելու իրավունքի վրա, ուստի այն սույն դեպքում դիտարկման էին արժանի միայն արմիության ներկայացուցիչների արտահայտվելու ազատության սահմանները:

50. Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածով նախատեսվող ազատությունը պաշտպանության պոզիտիվ պարտավորություններ է սահմանում պետության համար, այդ թվում՝ անձնական կարծիք արտահայտելու հարցում: Սակայն, այդ պոզիտիվ պարտավորությունների խախտում կարող էր տեղի ունենալ միայն այն դեպքում, եթե տուժել էր միավորվելու ազատությունը (տես՝, մասնավորապես, «*Gustafsson* ընդդեմ Շվեդիայի», 25 ապրիլի 1996թ., § 52, *Reports of Judgments and Decisions* 1996-II): Դիմումատուները չէին ապացուցել, որ աշխատանքից հեռացնելու որոշման նպատակը եղել է որևէ մեկ արհմիության նկատմամբ պատժամիջոցների կիրառումն ի տարբերություն մյուսների: Վիրավորական տեղեկագիրն ուղղակի քննադատել էր վեճի ընթացքում որոշ միավորումների ներկայացուցիչների կողմից տրված վկայությունները, որոնք անմիջական հետևանքներ էին ունեցել դիմումատուների համար, և

համեմատել այդ վկայությունները սեռական ծառայությունների մատուցման կամ գողության հետ: Ուստի տվյալ դեպքում միավորվելու ազատության իրավունքի որևէ խախտում տեղի չէր ունեցել, այլ հարցը վերաբերում էր միության ներկայացուցիչների արտահայտվելու ազատության սահմաններին, որը կարող էր դիտարկվել միայն Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի համատեքստում:

Գ. Դատարանի գնահատականը

1. Սույն գործի նկատմամբ կիրառելի դրույթները

51. Դատարանն ի սկզբանե նշում է, որ սույն գործի փաստերն այնպիսին են, որ արտահայտվելու ազատության հարցը սերտորեն կապված է արհմիութենական համատեքստում միավորվելու ազատության հետ: Այդ կապակցությամբ Դատարանը վերստին հիշեցնում է, որ 10-րդ հոդվածով երաշխավորված անձնական կարծիքների ազատությունը 11-րդ հոդվածում ամրագրված միավորման և արհմիությունն ստեղծման ազատության նպատակներից մեկն է (տես «*Ezelin* ընդդեմ Ֆրանսիայի», 26 ապրիլի 1991թ., § 37, Series A, զանգատ թիվ 202, և «*Barraco* ընդդեմ Ֆրանսիայի», զանգատ թիվ 31684/05, § 27, ECHR 2009-...): Ավելին, կողմերը փաստարկներ էին ներկայացրել այդ երկու դրույթների վերաբերյալ:

Սակայն հարկ է նշել, որ դիմումատուների զանգատը հիմնականում վերաբերում է նրանց աշխատանքից հեռացնելուն՝ խնդրո առարկա հանդիսացող հոդվածներն ու ծաղրանկարները հրապարակելու և ցուցադրելու համար, արհմիության գործադիր մարմնի ներկայացուցիչ հանդիսանալու պարագայում: Բացի այդ, ներպետական դատարանները ապացուցված չէին համարել, որ դիմումատուներն աշխատանքից հեռացվել էին արհմիությանն անդամակցելու պատճառով: Դատարանները, անդրադառնալով աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում արտահայտվելու ազատության իրավունքի իրականացման հարցին, նշել էին, որ այդ իրավունքն անսահմանափակ չէ, և հաշվի պետք է առնվեն աշխատանքային հարաբերություններից բխող կոնկրետ փաստերը: Ավելին, Կատալոնիայի Գերագույն դատարանը գտել էր, որ երկու այլ հաստիքային առաքիչներից գործից ազատելը հակասել էր Աշխատանքային կանոնակարգի 54-

րդ հոդվածի 1-ին կետի և 2-րդ կետի «գ» ենթաբևեռի դրույթներին, քանի որ խնդրո առարկա հանդիսացող տեղեկագիրը հրապարակելու և շրջանառության մեջ դնելու ժամանակ նրանք աշխատանքից բացակայել էին հիվանդ լինելու պատճառով: Դա նշանակում էր, որ չէր կարելի համարել, որ նրանք մասնակցել էին տեղեկագրի հրապարակմանը և շրջանառության մեջ դնելուն, ինչպես նաև վերջիններս չէին կարող հավաքական պատասխանատվություն կրել վերը նշված անձանց հեղինակությանը հասցրած վնասի համար: Ի դեպ Աշխատանքային վեճերը քննող դատարանն ի գիտություն էր առել այն հանգամանքը, որ նրանք դեռևս հանդիսանում էին նշված արհմիության անդամները (տես՝ սույն վճռի 15-րդ կետը): Դա հաստատում է այն փաստը, որ արհմիությունում անդամակցությունը որոշիչ դեր չէր խաղացել աշխատանքից հեռացնելու հարցում:

Ուստի, Դատարանն ավելի նպատակահարմար է գտնում փաստերը դիտարկել 10-րդ հոդվածի համատեքստում, որը միննույն է մեկնաբանվելու է 11-րդ հոդվածի լույսի ներքո (տես՝ «*Women On Waves*» և մյուսներն ընդդեմ Պորտուգալիայի», գանգատ թիվ 31276/05, § 28, ECHR 2009-... (մեջբերումներ)):

2. Համապատասխանությունը Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի լույսի ներքո մեկնաբանվող Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածին

(ա) Արտահայտվելու ազատության հարցերում ընդհանուր սկզբունքները

52. Արտահայտվելու ազատությունը հանդիսանում է ժողովրդական հասարակության անկյունաքարերից մեկը և հետագա զարգացման ու յուրաքանչյուր անհատի ինքնորոշման հիմնական նախապայմաններից մեկը: 10-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն այն կիրառելի է ոչ միայն այն «տեղեկատվության» կամ «գաղափարների» նկատմամբ, որոնք դրականորեն են ընդունվում կամ համարվում են ոչ վիրավորական կամ չեզոք բնույթի, այլ նաև նաև նրանց, որոնք վիրավորում, ցնցում կամ անհանգստացնում են: Այդպիսիք են բազմակարծության, հանդուրժողականության և ազատականության պահանջները, առանց որոնց չկա «ժողովրդավարական հասարակություն»։ Ինչպես սահմանված է 10-րդ հոդվածում, ազատությունը ենթակա է բացառությունների, որոնք, սակայն, պետք է խստորեն մեկնաբանվեն, և ցանկացած

բացառության անհրաժեշտությունը պետք է համոզիչ կերպով ապացուցվի (այլ աղբյուրների թվում տես՝ վերը նշված *Lindon, Otchakovsky-Laurens and July*): Ավելին, 10-րդ հոդվածով պաշտպանվում է ոչ միայն արտահայտված մտքերի և գաղափարների էությունը, այլ նաև այն ձևը, որոնցով դրանք փոխանցվում են (տես՝ «*De Haes and Gijssels* ընդդեմ Բելգիայի», 24 փետրվարի 1997թ., § 48, *Reports* 1997-I):

53. Միևնույն ժամանակ, նկատի անհրաժեշտ է ճիշտ հավասարակշռության սահմանել տարբեր ներգրավված շահերի միջև: Երկրի իրականությանը սերտորեն առչված լինելու շնորհիվ ներպետական դատարանները ճիշտ հավասարակշռություն սահմանելու տեսանկյունից յուրաքանչյուր դեպքում միջազգային դատարանների համեմատ շահեկան դիրքում են գտնվում: Այդ իսկ պատճառով, Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածին վերաբերող հարցերում Պայմանավորվող կողմերը, այդ հոդվածով երաշխավորված արտահայտվելու ազատությանը միմամտելու հարցում օգտվում են հայեցողության որոշակի շրջանակից (տես՝ «*Tammer* ընդդեմ Էստոնիայի», գանգատ թիվ. 41205/98, § 60, ECHR 2001-I, և «*Pedersen* և *Baadsgaard* ընդդեմ Դանիայի» [GC], գանգատ թիվ 49017/99, § 68, ECHR 2004-XI), մասնավորապես, երբ միմյանց հակասող մասնավոր շահերի միջև հավասարակշռություն սահմանելու անհրաժեշտություն է առաջանում:

54. Սակայն, այդ հայեցողության շրջանակին զուգահեռ, իրականացվում է եվրոպական մարմինների վերահսկողություն, որը տարածվում է ինչպես օրենսդրության, այնպես էլ այն կիրառելու մասին որոշումների վրա, նույնիսկ, եթե այդ որոշումները կայացվել են անկախ դատարանի կողմից (տես՝ *mutatis mutandis*, «*Peck* ընդդեմ Միացյալ Թագավորության», գանգատ թիվ 44647/98, § 77, ECHR 2003-I, և «*Karhuvaara* և *Iltalehti* ընդդեմ Ֆինլանդիայի», գանգատ թիվ 53678/00, § 38, ECHR 2004-X): Վերահսկողական գործառույթն իրականացնելիս Դատարանի խնդիրը կայանում է ոչ թե պետական իշխանություններին փոխարինելու, այլ գործի ընդհանուր համատեքստում դիտարկելու, թե արդյոք կայացված որոշումները համապատասխանել են պետության հայեցողության շրջանակին և չեն շեղվել Կոնվենցիայի պահանջներից (տես՝ «*Bladet Tromsø* և *Stensaas* ընդդեմ Նորվեգիայի» [GC], գանգատ թիվ 21980/93, § 60, ECHR 1999-III, «*Petrenco* ընդդեմ Մոլդովայի», գանգատ թիվ 20928/05, § 54, 30

մարտի 2010թ., «*Polanco Torres* և *Movilla Polanco* ընդդեմ Իսպանիայի», գանգատ թիվ 34147/06, § 41, 21 սեպտեմբերի 2010թ., և «*Petrov* ընդդեմ Բուլղարիայի» (dec.), գանգատ թիվ 27103/04, 2 նոյեմբերի 2010):

55. Դատարանն արտահայտում է այն դիրքորոշումը, որ արհմիության անդամները պետք է հնարավորություն ունենան գործատուին ներկայացնելու իրենց պահանջները, որոնց միջոցով նրանք փորձում են բարելավել իրենց ընկերությունում աշխատավորների վիճակը: Այդ կապակցությամբ, Դատարանը նշում է, որ Մարդու իրավունքների միջամերիկյան դատարանն իր թիվ OC-5/85193 Խորհրդատվական եզրակացությունում ընդգծել էր, որ արտահայտվելու ազատությունը «*conditio sine qua non* պայման է արհմիությունների ... զարգացման համար» (տես սույն վճռի 26-րդ կետը, նաև 24-րդ կետը, մասնավորապես այնտեղ մեջբերվեող 155-րդ կետը): Արհմիությունը, որը չունի իր գաղափարներն ազատ արտահայտելու հնարավորություն, այդ առումով իրոք զրկված է անկաշկանդ գործելու կարևոր միջոցներից: Հետևաբար, արհմիության իրավունքների իմաստալից և արդյունավետ բնույթը երաշխավորելու համար պետական իշխանությունները պետք է ապահովեն, որպեսզի անհամաչափ պատժամիջոցները չստիպեն արհմիության ներկայացուցիչներին հրաժարվելու իրենց անդամների շահերը պաշտպանելու և արտահայտելու միտումից: Արհմիությունը կարող է խնդիրներ բարձրաձայնել տեղեկագրի, ազդագրի, հրապարակման կամ իր կողմից ընտրած որևէ այլ փաստաթղթի միջոցով, ընդ որում ընկերության ղեկավարությունը պարտավոր է թույլ տալու դրանց տարածումը արհմիության կողմից լիազորված աշխատակիցների կողմից՝ 1971թ. հունիսի 23-ին Աշխատանքի միջազգային ազմակերպության Գազաթնաժողովի թիվ 143 բանաձևին համապատասխան (տես սույն վճռի 21-րդ կետը):

56. Ներկա գործում Իսպանիայի դատարաններից պահանջվում էր հավասակշռություն սահմանել Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածով երաշխավորված դիմումատուների արտահայտվելու ազատության իրավունքի և պարոնայք *G.*-ի, *A.*-ի ու *B.*-ի պատվի ու բարի համբավ ունենալու իրավունքի միջև (տես սույն վճռի 15-18 կետերը) աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում: Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածը չի նախատեսում անսահմանափակ արտահայտվելու ազատություն, ուստի այլ անձանց

հեղինակության կամ իրավունքների պաշտպանությունը՝ սույն գործում շոշափվող նկարներում և տեքստերում թիրախ հանդիսացող անձանց հեղինակության պաշտպանությունը, հանդիսանում է իրավաչափ նպատակ, որն արդարացնում է արտահայտվելու ազատության սահմանափակումը: Այն դեպքերում, երբ անձի հեղինակությանը վերաբերող հարցերում արտահայտվելու ազատության սահմանների վերաբերյալ ներպետական դատարանների կողմից ներկայացված հիմնավորումը բավարար է և համապատասխանում է Դատարանի նախադեպային իրավունքով սահմանված ճափանիշներին, Դատարանը պետք է հիմնավոր պատճառներ ունենա ներպետական դատարանների դիրքորոշումը սեփականով փոխարինելու համար (տես՝ «*MGN Limited* ընդդեմ Միացյալ Թագավորության, գանգատ թիվ 39401/04, §§ 150 և 155, 18 հունվարի 2011թ.):

(բ) Կոնվենցիայի 11 հոդվածի լույսի ներքո 10 հոդվածից բխող պատասխանող պետության պոզիտիվ պարտավորությունները

57. Դատարանը նշում է, որ Կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի համաձայն Պայմանավորվող կողմերը «իրենց իրավագործության ներքո գտնվող յուրաքանչյուրի համար ապահովում են այն իրավունքներն ու ազատությունները, որոնք սահմանված են [սույն] Կոնվենցիայում»: Ինչպես դատարանը հիմնավորել էր «*Marckx* ընդդեմ Բելգիայի» (13 հունիսի 1979թ., § 31, Series A, գանգատ թիվ 31, տես նաև «*Young, James* և *Webster* ընդդեմ Միացյալ Թագավորության», 13 օգոստոսի 1981թ., § 49, Series A գանգատ թիվ 44) գործերով իր դատավճիռներում, Կոնվենցիայով երաշխավորված իրավունքներին չմիջամտելու Պետության նեգատիվ առաջնային պարտավորությունից զատ, այդ իրավունքների նկատմամբ «կարող են գործել պոզիտիվ պարտավորություններ»:

58. Նույնը կարող է տեղի ունենալ նաև արտահայտվելու ազատության իրավունքի շրջանակներում, որի անկաշկանդ և արդյունավետ իրականացումը պայմանավորված չէ միայն պետության չմիջամտելու պարտավորությամբ, այլ կարող է նաև պահանջել պաշտպանության պոզիտիվ միջոցառումներ, նույնիսկ անհատների միջև հարաբերությունների ոլորտում: Որոշ դեպքերում պետության վրա դրվում է արտահայտվելու ազատությունը պաշտպանելու պոզիտիվ պարտավորությունը,

նույնիսկ ֆիզիկական անձանց միջամտության դեպքում (տես՝ վերը նշված *Fuentes Bobo*, , § 38, «Özgür Gündem ընդդեմ Թուրքիայի», գանգատ թիվ 23144/93, §§ 42-46, ECHR 2000-III, և վերը նշված *Dink*, § 106):

59. Ներկա գործում, դիմումատուների կողմից գանգատարկվող միջոցառումը, այն է՝ իրենց աշխատանքից ազատելը, իրականացվել էր ոչ թե պետության, այլ մասնավոր ընկերության կողմից: 2002թ. մարտին արհմիության հրապարակված տեղեկագրի և այնտեղի արտահայտությունների արդյունքում դիմումատուների նկատմամբ գործատուի կողմից կիրառվել էր անթույլատրելի վարքի համար աշխատանքից հեռացնելու կարգապահական միջոցը (տես սույն վճռի 14-րդ կետը), որը ներպետական դատարանները ուժի մեջ էին թողել: Դիմումատուներին աշխատանքից հեռացնելը պետական իշխանությունների ուղղակի միջամտության արդյունք չէր: Այդուհանդերձ պետական իշխանությունների պատասխանատվությունը կառաջանար այն դեպքում, եթե իշխանությունները չպաշտպանեին Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածով ամրագրված դիմումատուների իրավունքները (տես՝ *mutatis mutandis*, վերը նշված *Gustafsson*, § 45):

60. Նման հանգամանքներում Դատարանը գտնում է, որ ներկայացված դիմումները նպատակահարմար է դիտարկել Կոնվենցիայի 11 հոդվածի լույսի ներքո 10 հոդվածից բխող պատասխանող պետության պոզիտիվ պարտավորությունների տեսանկյունից: Հետևաբար, Դատարանը պետք է համոզվի, որ ներկա գործում Իսպանիայի դատական մարմինները, մերժելով դիմումատուների հայցերը, պատշաճ ձևով ապահովել էին՝ վերջիններիս արտահայտվելու ազատության իրավունքը՝ աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում:

61. Մինչդեռ պետության պոզիտիվ և նեգատիվ պարտավորությունների միջև սահմանագիծը հստակ սահմանել հնարավոր չէ, այնուամենայնիվ կիրառելի սկզբունքները համանման են: Երկու համատեքստերում էլ նկատի պետք է ունենալ մասնավորապես անհատի և հանրային շահերի միջև արդար հավասարակշռություն սահմանելու անհրաժեշտությունը, հաշվի առնելով նաև պետության հայեցողության շրջանակը (տես՝ վերը նշված *Karhuvaara and Iltalehti*, § 42):

(գ) Վերոնշյալ սկզբունքների կիրառումը սույն գործում

62. Ինչպես Դատարանը նշել էր (տես սույն վճռի 61-րդ կետը), սույն գործի սկզբունքային հարցը կայանում էր նրանում, թե արդյոք պատասխանող պետությունից պահանջվում էր երաշխավորել դիմումատուների արտահայտվելու ազատությունը հարգելու իրավունքը, բեկանելով նրանց աշխատանքից հեռացնելու մասին որոշումը: Դատարանի խնդիրն է ուստի որոշել, թե արդյոք գործի համատեքստում դիմումատուների նկատմամբ կիրառված պատժամիջոցը համաչափ էր հետապնդվող օրինական նպատակին և այն արդարացնելու համար պետական իշխանությունների տրված հիմնավորումները «պատշաճ և բավարար» էին (տես՝ վերը նշված *Fuentes Bobo*, § 44):

(i) *Արդյոք դիմումատուների մեկնաբանությունները կարող են դիտարկվել որպես այլ մարդկանց հեղինակությունը վարկաբեկող*

63. Դատարանը նշում է, որ ներպետական դատարանները քննության էին առել այն, թե արդյոք խախտվել էին դիմումատուների հիմնարար իրավունքները, ընդ որում նման խախտում արձանագրելու դեպքում նրանց աշխատանքից հեռացնելու մասին որոշումն առ ոչինչ պետք է հայտարարվեր: Դատարաններն արձանագրել էին, որ արհմիության ազատության իրավունքի խախտում տեղի չի ունեցել, քանզի աշխատանքից հեռացման մասին որոշումները կայացվել էին վիրավորական տեղեկագրի փաստացի բովանդակությունից ելնելով, այլ ոչ թե *N.A.A.* արհմիությունում դիմումատուների անդամակցության պատճառով:

64. Բացի այդ, ներպետական դատարանները դիտարկել էին արտահայտվելու ազատության իրավունքի իրականացման հարցը աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում և նշել էին, որ այդ իրավունքն անսահմանափակ չէ և անհրաժեշտ է հաշվի առնել աշխատանքային հարաբերությունների հատուկ հանգամանքները: Բարսելոնի Աշխատանքային վեճերով թիվ 17 դատարանը հետևաբար եզրակացրել էր, որ տեղեկագրի շապիկին տեղադրված ծաղրանկարը և խոսակցային «ամպիկները», ինչպես նաև տեղեկագրում տպագրված հոդվածները, վիրավորական էին և վարկաբեկել էին համապատասխան անձանց արժանապատվությունը, քանի որ դրանցում գերազանցվել էր ազատ արտահայտվելու և տեղեկատվություն տրամադրելու

իրավունքի սահմանը, վիրավորելով ընկերության կադրերի բաժնի պետի և երկու այլ աշխատակիցների պատիվն ու բարի համբավը և արատավորելով ընկերության հեղինակությունը (տես՝ սույն վճռի 15-րդ կետը):

65. Նման եզրակացության հանգելու համար Բարսելոնի Աշխատանքային վեճերով թիվ 17 դատարանը մանրակրկիտ վերլուծել էր վիճարկվող փաստերը, մասնավորապես, այն համատեքստը, որում դիմումատուները հրապարակել էին տեղեկագիրը: Դատարանը որևէ հիմքեր չի գտնում հարցականի տակ դնելու ներպետական դատարանների եզրակացություններն առ այն, որ խնդրո առարկա հանդիսացող նկարները և երկու հոդվածները վիրավորական էին և կարող էին վնասել այդ անձանց հեղինակությանը:

66. Այդ կապակցությամբ պետք է նշել, որ դիմումատուներն իրենց կարծիքներն արտահայտել էին ծաղրանկարով, որտեղ իր աշխատասենյակում գրասեղանի մոտ նստած էր ընկերության կադրերի բաժնի պետ G.-ն, նրա ոտքերի մոտ էր չորեքթաթ արած մի մարդ էր, իսկ P. ընկերության երկու այլ արտահասարակային առաքիչները՝ A.-ն և B.-ն հետևում էին իրադարձություններին, սպասելով, որպեսզի հասնի դեկավարին բավարարելու իրենց հերթը: Պատկերն ուղեկցող խոսակցային «ամպիկները» հստակորեն լուսաբանում էին իրադրությունը: Ինչ վերաբերում է երկու հոդվածներին (տես սույն վճռի 15-րդ կետը), դրանք բացահայտորեն «խայտառակում» էին A.-ին և B.-ին, դատապարտելով նրանց մյուս աշխատակիցներին «վաճառելու» և աշխատատեղերը պահպանելու նպատակով իրենց արժանապատվության մասին մոռանալու համար: Մեղադրանքները ներկայացվել էին այդ անձանց վերաբերյալ անպարկեշտ և զրպարտիչ արտահայտություններով: Դատարանը վերստին նշում է, որ անհրաժեշտ է քննադատությունը հստակ առանձնացնել վիրավորանքից, որի դեպքում կարող է սկզբունքորեն արդարացվել պատժամիջոցների կիրառումը (տես, *mutatis mutandis*, «Skalka ընդդեմ Լեհաստանի», գանգատ թիվ 43425/98, § 34, 27 մայիսի 2003թ.): Դատարանն այնուհետև անդրադառնում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Արհմիությունների ազատ ստեղծման հարցերով հանձնաժողովի Բյուրոյի 2006թ. որոշումների և սկզբունքների ժողովածուի 5-րդ (վերախմբագրված) խմբագրության կարծիքի և արտահայտվելու

ազատության վերաբերյալ սահմանված ընդհանուր սկզբունքներին, մասնավորապես 154 կետին, համաձայն որի «իրենց մոտեցումն արտահայտելիս արհմիութենական կազմակերպությունները չպետք է գերազանցեն պարկեշտության սահմանները և ձեռնպահ մնան վիրավորական արտահայտություններից» (տես սույն վճռի 24-րդ կետը):

67. Հաշվի առնելով վերոշարադրյալը, դատարանն արտահայտում է այն դիրքորոշումը, որ ներպետական դատարանների կողմից տրված հիմնավորումները համապատասխանում էին խնդրո առարկա հանդիսացող ծաղրանկարում և տեքստերում թիրախ ընտրված անձանց արժանապատվությունը պաշտպանելու իրավաչափ նպատակին, և որ դատարանների եզրահանգումն առ այն, որ դիմումատուները գերազանցել էին աշխատանքային հարաբերություններում թույլատրելի քննադատության սահմանները չի կարող համարվել անհիմն կամ իրականում ողջամիտ հիմքերից զրկված:

(ii) Արդյոք աշխատանքից հեռացնելու պատասխանատվության միջոցը համաչափ էր վիճարկվող արտահայտությունների անթույլատրելիության աստիճանին

68. Մնում է որոշել, թե արդյոք դիմումատուների նկատմամբ իրենց գործակալի կողմից կիրառված պատասխանատվության միջոցը, այն է՝ աշխատանքից հեռացնելը, համաչափ էր ելնելով գործի հանգամանքներից:

69. Այդ խնդրին անդրադառնալիս Դատարանը հատուկ ուշադրություն է դարձնելու խնդրո առարկա հանդիսացող ծաղրանկարում և երկու հոդվածներում օգտագործված արտահայտություններին և այն աշխատանքային համատեքստին, որի պարագայում դրանք հայտնվել էին:

70. Դատարանը նախ նշում է, որ վիճարկվող արտահայտությունները արվել էին հատուկ համատեքստում: Արհմիության անդամներ հանդիսացող դիմումատուների կողմից իրենց գործատուի դեմ վարույթի հայց էր ներկայացվել Աշխատանքային վեճերը քննող դատարաններում: Վարույթի շրջանակում ոչ-հաստիքային աշխատակիցներ՝ առաքիչներ A.-ն և B.-ն P. ընկերության օգտին և, ուստի դիմումատուների դեմ վկայություն էին տվել (տես սույն վճռի 11-րդ կետը): Այնուհետև, ընկերությունում բացված արհմիության բաժանմունքը, որին պատկանում էին դիմումատուները, իր տեղեկագրում տեղադրել էր

մեկ ծաղրանկար և երկու հոդվածներ՝ դիմումատուների և P. ընկերության միջև ընթացող վեճի համատեքստում: Սակայն, դրանցում պարունակվող քննադատությունն ու մեղադրանքներն ուղղակիորեն հղված էին ոչ թե ընկերությանը, այլ երկու արտահաստիքահին առաքիչներին և կադրերի բաժնի պետին: Դատարանն այդ կապակցությամբ վերստին նշում է, որ թույլարտելի քննադատության սահմանը ֆիզիկական անձանց նկատմամբ ավելի նեղ է քան պաշտոնական պարտականություններն իրականացնող քաղաքական գործիչների և քաղծառայողների (համեմատության համար տես՝ «*Lingens* ընդդեմ Ավստրիայի», 8 հուլիսի 1986թ., § 42, Series A գանգատ թիվ 103, և «*Nikula* ընդդեմ Ֆինլանդիայի», գանգատ թիվ 31611/96, § 48, ECHR 2002-II):

71. Դատարանը չի կիսում կառավարության տեսակետն առ այն, որ վիճարկվող հոդվածների բովանդակությունը հանրային շահին վերաբերող որևէ հարց չէր շոշափում (տես սույն վճռի 44-րդ կետը): Վիճարկվող հրապարակումը տեղի էր ունեցել ընկերության ներքին աշխատանքային վեճի համատեքստում, որտեղ դիմումատուները ներկայացրել էին որոշակի պահանջներ: Նման տեսակի հրապարակումների հիմնական նպատակը պետք է լինի «անդրադառնալ խնդիրներին, որոնք ըստ էության վերաբերում են արհմիության անդամների շահերի պաշտպանությանը և առաջխաղացմանը մասնավորապես, և աշխատանքային հարցերին ընդհանրապես» (տես սույն վճռի 24-րդ կետը, մասնավորապես Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Ժողովածուից մեջբերվող 170-րդ կետը): Հետևաբար վեճը սոսկ մասնավոր բնույթ չէր կրել, այլ առնվազն վերաբերել էր P. ընկերության աշխատակիցների ընդհանուր շահին (տես՝ *mutatis mutandis*, «*Fressoz and Roire* ընդդեմ Ֆրանսիայի» [GC], գանգատ թիվ 29183/95, § 50, ECHR 1999-I, և «*Boldea* ընդդեմ Ռումինիայի», գանգատ թիվ 19997/02, § 57, ECHR 2007-II):

72. Այդուհանդերձ, նման շահի առկայությունը չէր կարող արդարացնել վիրավորական ծաղրանկարներ կամ արտահայտություններ օգտագործելը, նույնիսկ աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում (տես սույն վճռի 24-րդ կետը և մեջբերված Ժողովածուի 154-րդ կետը): Ավելին, արված մեկնաբանությունները արագ և իրավիճակային բանավեճի ակնթարթային և չմտածված արձագանք չէին, որը հաճախ բնորոշ է անթույլատրելի լեզվի օգտագործման դեպքերի համար:

Ընդհակառակը, դրանք գրավոր տեսքով ներկայացված մեղադրանքներ էին, որոնք կրում էին բավականին պատկերավոր ձև և փակցվել էին *P.* ընկերության տարածքում ի լուռ բոլորի (համեմատության համար տես՝ վերը նշված *De Diego Nafria*, § 41):

73. Դիմումատուների կողմից ներկայացված հայցը քննելիս ներպետական դատարաններն այդ ամենը հաշվի էին առել: Նրանք անց էին կացրել գործի հանգամանքների խորը վերլուծություն և հստակ հավասարակշռել էին իրարամերժ շահերը, հաշվի առնելով արտահայտվելու ազատության իրավունքի թույլատրելի սահմանները և աշխատանքային պայմանագերով սահմանվող պարտավորությունների և աշխատանքային միջավայրին բնորոշ հակադարձ շահերը: Դատարանները ուժի մեջ էին թողել գործատուի կողմից կիրառված պատասխանատվության միջոցները, գտնելով, որ դրանք անհամաչափ չէին հետապնդվող իրավաչափ նպատակին, այն է պարոնայք *G.-ի*, *A.-ի* և *B.-ի* հեղինակության պաշտպանությանն այդ ենթատեքստում: Նրանք նաև գտել էին, որ վիճարկվող վարքագիծը ուղղակիորեն չէր դրսևորվել դիմումատուների արհմիութենական գործունեության համատեքստում, այլ հակառակը, հակասել էր աշխատանքային հարաբերություններում բարեխղճության պահպանմանը և խախտել էր աշխատանքային մթնոլորտի պահպանման նվազագույն պահանջները (տես սույն վճռի 15-րդ կետը): Ի վերջո, դատարանները սույն գործը քննելիս վկայակոչել էին Սահմանադրական դատարանի նախադեպային իրավունքի բազմաթիվ օրինակներ՝ աշխատանքային հարաբերություններում արտահայտվելու ազատության իրավունքի վերաբերյալ և հաստատել էին, որ այդ իրավունքը անսահմանափակ չէ: Դատարանի կարծիքով ներպետական դատարանների եզրահանգումները չէին կարող դիտարկվել որպես ոչ ողջամիտ: Այդ կապակցությամբ Դատարանը նաև արձանագրում է, որ վիրավորական լինելուց բացի վիճարկվող ծաղրանկարն ու տեքստերը ավելի շուտ ուղված էին դատարաններում վկայություն տված իրենց գործընկերների դեմ, այլ ոչ թե նպատակ էին հետապնդում նպաստելու գործատուի դեմ արհմիության կողմից ձեռնարկվող քայլերին:

74. Ավելին, Դատարանում առկա համեմատական օրենքի նյութերի վերլուծությունը ապացուցում է, որ գործատուները աշխատակիցների դեմ առաջ քաշած մեղադրանքների համար

պատասխանատվության միջոցները որոշելիս սովորաբար օգտվում են հայեցողության լայն շրջանակից, ընդ որում հնարավոր պատժամիջոցների թվում է ընկերության շահերին զգալի վնաս հասցրած աշխատակցին աշխատանքից հեռացնելը: Ուսումնասիրված երկրներում ներպետական օրենսդրությունը ձգտում է հավասարակշռել աշխատավորների արտահայտվելու ազատության իրավունքը գործատուի իրավունքների և լիազորությունների հետ, մասնավորապես պահանջելով, որպեսզի աշխատանքից հեռացնելու պատասխանատվության միջոցը համաչափ լինի համաչափ աշխատակցի կողմից դրսևորած վարքագծին (տես սույն վճռի 27-րդ և 30-31-րդ կետերը): Եվրոպական իրավական համակարգերի միասնական մոտեցումն այս հարցում կարևոր գործոն է տվյալ գործում առաջացող տարբեր իրարամերժ իրավունքներն ու շահերը հավասարակշռելու համար:

75. Դատարանը գտնում է, որ արդյունավետ լինելու համար աշխատանքային հարաբերությունները պետք է հիմնված լինեն փոխադարձ վստահության վրա: Ինչպես ճշմարիտ նշել էր Աշխատանքային վեճերը քննող դատարանը նշել էր, որ եթե նույնիսկ աշխատանքային պայմանագրի համատեքստում աշխատողի բարեխիղճ գործելու պահանջով չի նախատեսում սեփական շահերը գործատուի շահերին զոհաբերելու աստիճանի հավատարմություն դրսևորել կամ գործատուի շահերին աշխատողին ամբողջությամբ ենթարկելու աստիճանի հայեցողության շրջանակ, այլ հանգամանքներում ազատ արտահայտվելու իրավունքի որոշ թույլատրելի դրսևորումները, աշխատանքային հարաբերություններում անթույլատրելի են (տես, *mutatis mutandis*, «Vogt ընդդեմ Գերմանիայի», 26 սեպտեմբերի 1995թ., §§ 51 և 59, Series A գանգատ թիվ 323): Ավելին, կոպիտ կամ վիրավորական արտահայտությունների միջոցով մարդկանց արժանապատվությանը հասցված վիրավորանքը աշխատանքային միջավայրում իր վնասարարության աստիճանով հանդիսանում է անթույլատրելի վարքի չափազանց լուրջ դրսևորում, որը կարող է արդարացնել խիստ պատասխանատվության միջոցների կիրառումը:

76. Այդ ամենի արդյունքում Դատարանը հանգում է այն եզրակացության, որ սույն գործի հատուկ հանգամանքներում, դիմումատուների դեմ կիրառված աշխատանքից հեռացնելու պատասխանատվության միջոցը անհամաչափ կամ

չափազանցված պատժամիջոց չի եղել, որը պետությունից կպահանջեր կասեցնելու այն կամ փոխարինելու ավելի մեղմ միջոցով:

(iii) Եզրահանգում

77. Վերոնշյալ հանգամանքներում Դատարանը գտնում է, որ պատասխանող պետությունը չի խախտել Կոնվենցիայի 11 հոդվածի լույսի ներքո 10 հոդվածից բխող իր պարտավորությունները դիմումատուների նկատմամբ:

78. Հետևաբար Կոնվենցիայի 11 հոդվածի լույսի ներքո 10 հոդվածի խախտում տեղի չի ունեցել:

ԱՅՍ ՀԻՄՆԱՎՈՐՄԱՄԲ ԴԱՏԱՐԱՆԸ

Վճռում է, ձայների տասերկու կողմ հինգ դեմ հարաբերակցությամբ, որ Կոնվենցիայի 11 հոդվածի լույսի ներքո 10 հոդվածի խախտում տեղի չի ունեցել:

Կատարված է անգլերեն և ֆրանսերեն, կայացվել է 2011թ. սեպտեմբերի 12-ին հրապարակային նիստում, որը տեղի է ունեցել Մարդու Իրավունքների Դատարանի շենքում, Ստրասբուրգում:

Vincent Berger
Իրավախորհրդատու

Nicolas Bratza
Նախագահ

© Եվրոպայի խորհուրդ/Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան, 2012թ. Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի պաշտոնական լեզուներն են անգլերենն ու ֆրանսերենը: Սույն թարգմանությունը պատվիրված է Եվրոպայի խորհրդի մարդու իրավունքների տրաստային հիմնադրամի աջակցությամբ (www.coe.int/humanrightstrustfund): Դատարանը թարգմանության համար պարտավորություն չի ստանձնում և որակի համար որևէ պատասխանատվություն չի կրում: Թարգմանությունը կարելի է ներբեռնել Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի HUDOC-ի նախադեպային իրավունքի (<http://hudoc.echr.coe.int>) կամ տվյալների այլ շտեմարանից, որի հետ Դատարանը դրանով կիսվել է: Թարգմանությունը կարելի է վերարտադրել ոչ առևտրային նպատակներով՝ պայմանով, որ մեջբերվի գործի ամբողջական վերնագիրը՝ վերը բերված հեղինակային իրավունքի մասին նշումով և հղում անելով Մարդու իրավունքների տրաստային հիմնադրամին: Եթե մտադրություն կա թարգմանության որևէ մաս օգտագործել առևտրային նպատակներով, դիմել հետևյալ հասցեով՝ 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