

© Рада Європи/Європейський суд з прав людини, 2012. Цей переклад було замовлено за підтримки Трестового 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.

***Palomo Sánchez and Others v. Spain* – заява № 28955/06**

Рішення від 12.9.2011 [Велика палата]

Стаття 10

Пункт 1 статті 10

Свобода вираження поглядів

Звільнення членів профспілки за оприлюднення статей, які ображали їхніх колег: *відсутнє порушення*

Факти – Заявники працювали кур'єрами з доставки приватної компанії. Після ініціювання кількох проваджень проти їхнього роботодавця в судах з розгляду трудових спорів, у 2001 році вони створили професійну спілку та були членами її виконавчого комітету. Номер за березень 2002 року щомісячного бюлетеня профспілки повідомляв про рішення суду з розгляду трудових спорів, яким було частково задоволено їхні вимоги. Обкладинка бюлетеня містила малюнок, який зображував двох працівників, які надавали сексуальні послуги менеджеру з кадрів. Ці працівники критикувалися у двох статтях з використанням лайки за свідчення на користь компанії під час проваджень, ініційованих заявниками. Бюлетень був розповсюджений серед працівників та вивішений на дошці оголошень профспілки в приміщенні компанії. Заявників було звільнено за серйозне порушення правил поведінки, а саме за підрив репутації двох працівників та менеджера з кадрів, які атакувалися в бюлетені. Заявники оскаржили це рішення в судах. Суд з розгляду трудових спорів відхилив їхні скарги, вирішивши, що звільнення були обґрунтованими згідно з відповідними положеннями Трудових правил. Він постановив, що малюнок та дві статті були образливими та завдавали шкоди гідності відповідних осіб і таким чином виходили за межі свободи вираження поглядів. Наступні апеляції заявників не були успішними.

У рішенні від 8 грудня 2009 року (див. Інформаційне повідомлення №130, у справі з назвою *Aguilera Sánchez v. Spain*, заява №28389/06 та інші), Палата Суду вирішила, шістьма голосами проти одного, що було відсутнє порушення статті 10 Конвенції.

Право – Стаття 10 у світлі статті 11: У справі заявників питання свободи вираження поглядів було тісно пов'язано з питанням свободи об'єднання в контексті профспілок. У цьому зв'язку було відзначено, що захист особистих

поглядів за статтею 10 є однією з цілей свободи зібрань та об'єднання, закріплених у статті 11. Проте, хоча скарга переважно стосувалася звільнення заявників за те, що вони, як члени виконавчого комітету профспілки, опублікували та виставили напоказ спірний матеріал, Суд вирішив, що доречнішим буде розгляд цих фактів за статтею 10, але у світлі статті 11, оскільки не було встановлено, що членство заявників у профспілці відіграло вирішальну роль у їх звільненні.

Головним запитанням було те, чи повинна була держава-відповідач гарантувати додержання свободи вираження поглядів заявників шляхом скасування їх звільнення. Національні суди зазначили, що свобода вираження поглядів у контексті трудових відносин не є необмеженою, і що слід враховувати специфічні риси таких відносин. Для того, щоб дійти висновку про те, що малюнок та статті були образливими для відповідних осіб, суд з розгляду трудових спорів провів детальний аналіз відповідних фактів та контексту, у якому заявники опублікували бюлетень. Суд не бачив причин ставити під сумнів висновки національних судів про те, що зміст бюлетеня був образливим та таким, що міг завдати шкоди репутації інших. Слід чітко розрізняти критику та образу; а остання, у принципі, може виправдати застосування санкцій. Відповідно, підстави, наведені національними судами, узгоджувалися з правомірною метою захисту репутації осіб, які атакувалися малюнком та статтями, про які йшлося у справі, а висновок про те, що заявники вийшли за межі допустимої критики у трудових відносинах, не можна було вважати необґрунтованим або позбавленим розумної фактичної основи.

Стосовно того, чи була санкція, накладена на заявників, а саме їх звільнення, пропорційною до ступеня серйозності змісту матеріалів, про які йдеться: Малюнок та статті були опубліковані в бюлетені осередку профспілки на виробництві, до якого належали заявники, у контексті спору між ними та компанією. Проте ці матеріали містили критику та обвинувачення, які були спрямовані не прямо проти компанії, але проти двох інших працівників та менеджера з кадрів. Обсяг допустимої критики був вужчим стосовно приватних осіб, ніж по відношенню до політиків або державних службовців при здійсненні ними їхніх обов'язків.

Суд не погодився з думкою Уряду про те, що зміст оспорюваних статей не стосувався жодного питання загального інтересу. Вони були опубліковані в контексті трудового спору всередині компанії, якій заявники висунули певні вимоги. Дискусія таким чином не була суто приватною; вона становила загальний інтерес принаймні для працівників компанії. Водночас такий інтерес не міг виправдати використання образливих малюнків або висловлювань, навіть у контексті трудових відносин. Ці висловлювання не були миттєвою та погано продуманою реакцією під час швидкого та спонтанного усного спілкування, але були письмовими твердженнями, виставленими напоказ у приміщенні компанії. Після ретельного збалансування конкуруючих інтересів, посиляючись неодноразово на практику Конституційного Суду стосовно права на свободу вираження поглядів у трудових відносинах, національні суди схвалили санкції, застосовані роботодавцем, та вирішили, що відповідні дії не відносилися прямо до профспілкової діяльності заявників, але натомість порушували принцип сумлінності у трудових відносинах. Суд погодився з національними судами в тому, що для того, щоб бути плідними, трудові відносини повинні ґрунтуватися на взаємній довірі. Хоча ця вимога 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. Посягання на репутацію осіб шляхом використання лайливих або образливих висловлювань у професійному середовищі було, через його шкідливий характер, особливо серйозною формою порушення правил поведінки, яка могла виправдати суворі санкції.

За таких обставин, звільнення заявників не було явно непропорційною або надмірною санкцією, яка вимагала б від держави вжити заходи захисту, скасувавши або замінивши її м'якішою санкцією.

Висновок: відсутнє порушення (дванадцять голосів проти п'яти).

© Рада Європи/Європейський суд з прав людини
Цей стислий виклад рішення, підготовлений секретаріатом, не є обов'язковим для Суду.

© 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.