

© Savjet Evrope/Evropski sud za ljudska prava, 2012. godina. Ovaj prevod urađen je uz pomoć Fonda za ljudska prava Savjeta Evrope (www.coe.int/humanrightstrustfund) i nije obavezujući za Sud. Više informacija može se pronaći u punoj izjavi o autorskim pravima na kraju ovog dokumenta.

© 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.

Informator o sudskoj praksi Suda br. 143

jul 2011. godine

Heinisch protiv Njemačke - 28274/08

Presuda od 21.7.2011. godine [Peto odjeljenje]

Član 10

Član 10 stav 1

Sloboda saopštavanja informacija

Otpuštanje medicinske sestre od strane privatnog poslodavca za podnošenje krivične prijave u kojoj navodi propuste prilikom pružanja njege: *utvrđena je povreda*

Činjenice – Podnositeljka predstavke bila je zaposlena kao gerijatrijska sestra u staračkom domu za kompaniju koja je bila u većinskom vlasništvu berlinskog *Land*-a. U periodu između januara 2003. i oktobra 2004. godine ona i kolege redovno su rukovodstvu ukazivali na to da su preopterećeni zbog manjka osoblja i da se usluge ne dokumentuju na odgovarajući način. Nakon inspekcije, medicinski odbor za reviziju fonda zdravstvenog osiguranja uočio je ozbiljne propuste prilikom pružanja njege, uključujući nedovoljan broj osoblja i nezadovoljavajuću njegu i dokumentaciju o ukazanoj njezi. Novembra 2004. godine pravni zastupnik podnositeljke predstavke pisao je kompaniji ističući kadrovske probleme i raspitujući se o tome kako kompanija namjerava da izbjegne krivičnu odgovornost. Kada je kompanija odbacila optužbe, on je podnio krivičnu prijavu iznoseći tvrdnje o teškoj prevari zbog toga što kompanija svjesno nije obezbijedila njegu visokog kvaliteta koju je najavljivala u svojim reklamama, kao i što je sistematski pokušavala da prikrije probleme i tjerala osoblje da falsifikuju izvještaje o uslugama. Januara 2005. godine državno tužilaštvo obustavilo je prethodne istrage koje je pokrenulo. Istog mjeseca podnositeljka predstavke otpuštena je odlukom koja na snagu stupa 31. marta, zbog ponovljenih odsustvovanja sa posla usljed bolesti. Nakon toga sindikat i prijatelji podnositeljke predstavke objavili su letak u kojem njeno otpuštanje nazivaju "političkom disciplinskom mjerom koja se preduzima kako bi se zaposleni učutkali" i pominju krivičnu prijavu. Zatim je kompanija, koja ranije nije znala za krivičnu prijavu, otpustila podnositeljku predstavke bez otkaznog roka, sumnjajući da je ona pokrenula pripremu i distribuciju tog letka. Domaći sudovi odbacili su žalbe podnositeljke predstavke u vezi sa njenim otpuštanjem nakon

saznanja da je njena krivična prijava obezbijedila "snažan razlog" za okončanje njenog radnog odnosa bez otkaznog roka.

Pravo – Član 10: Postojala je opšta saglasnost da se krivična prijava koju je podnijel podnositeljka predstavke morala posmatrati kao ukazivanje na nepravilnosti (*zviždanje*), u okviru člana 10, a da su njeno otpuštanje koje je uslijedilo i s tim povezane odluke domaćih sudova zadirali u njeno pravo na slobodu izražavanja. To zadiranje bilo je propisano zakonom i težilo je legitimnom cilju zaštite ugleda i prava drugih, odnosno poslovnog ugleda i interesa poslodavca podnositeljke predstavke.

Što se tiče srazmjernosti ovog zadiranja, Sud je smatrao da su principi i kriterijumi ustanovljeni u predmetu *Guja protiv Moldavije**, slučaju zaposlenog u javnom sektoru, takođe primjenjivi na radne odnose iz privatnog prava i da treba da se koriste da se odmjeri pravo zaposlenog da signalizira nezakonito ponašanje ili radnje svog poslodavca i pravo poslodavca na zaštitu svog ugleda i poslovnih interesa.

Imajući u vidu posebnu ranjivost starijih pacijenata i potrebu da se spriječi zloupotreba, neosporno je da su otkrivene informacije bile od javnog interesa i time je zadovoljen prvi od kriterijuma iz slučaja *Guja*. Što se tiče drugog kriterijuma, da li je bilo moguće koristiti alternativne kanale u cilju otkrivanja informacija, do trenutka kada je podnositeljka predstavke podnijela krivičnu prijavu, ona je već nebrojeno puta obavijestila svoje pretpostavljene da je preopterećena i upozorila ih na mogućnost podnošenja krivične prijave. Tačno je da se pravna kvalifikacija ponašanja poslodavca kao teške prevare po prvi put spominje u krivičnoj prijavi, ali podnositeljka predstavke je već otkrila svom poslodavcu činjenične okolnosti na kojima se zasniva ta prijava, a nije bilo dovoljno dokaza da se pobije njena tvrdnja da bi dalje interne žalbe bile nedjelotvorne. Što se tiče sledećeg kriterijuma, da li su otkrivene informacije autentične, tvrdnje podnositeljke predstavke nisu bile bez činjenične osnove (medicinski odbor za reviziju takođe je kritikovao iste nedostatke), i nije bilo dokaza na osnovu kojih bi se ustanovilo da je ona svjesno ili zlonamjerno prijavila netačne informacije. Činjenica da su prethodne istrage prekinute nije nužno značila da su tvrdnje u osnovi krivične prijave od samog početka bile zlonamjerne ili bez činjeničnog osnova. Nije bilo razloga da se sumnja da je podnositeljka predstavke zadovoljila i četvrti kriterijum: postupanje u dobroj namjeri. Iako je u određenoj mjeri bilo pretjerivanja i generalizacije u formulaciji njene krivične prijave, njene tvrdnje nisu u potpunosti bez činjeničnog osnova i ne predstavljaju bezrazložni lični napad na svog poslodavca. Nadalje, pošto je zaključeno da je eksterno izvješćavanje bilo neophodno, ona nije odmah otišla u medije ili razdijelila letke, već je umjesto toga potražila pomoć i savjet advokata, sa ciljem podnošenja krivične prijave. Što se tiče petog kriterijuma, šteti koja je nanijeta njenom poslodavcu, iako su tvrdnje podnositeljke predstavke sigurno išle na štetu kompanije, javni interes po pitanju informisanosti o propustima u obezbjeđivanju institucionalne njege starijim licima od strane kompanije čiji je vlasnik država bio je toliko važan da je prevagnuo nad interesima zaštite poslovne reputacije i interesa neke kompanije. Na kraju, što se tiče težine sankcija, podnositeljka predstavke dobila je najtežu moguću kaznu po radnom pravu. To ne samo da je imalo negativan odraz na njenu karijeru, već je moglo imati i ozbiljan negativni efekat i na druge zaposlene u kompaniji i zaposlene u pružanju usluga njege generalno, obeshrabrujući na taj način prijavljivanje u sferi u kojoj pacijenti često nisu u stanju da brane svoja sopstvena prava i gdje bi članovi osoblja za njegu bolesnika prvi bili svjesni propusta prilikom pružanja njege.

Stoga je otpuštanje podnositeljke predstavke bez otkaznog roka bilo nesrazmjerno i domaći sudovi nisu uspjeli postići pravičnu ravnotežu između

potrebe da se zaštiti ugled poslodavca i potrebe da se zaštiti pravo podnositeljke predstavke na slobodu izražavanja.

Zaključak: utvrđena je povreda (jednoglasno).

Član 41: 10.000 eura na ime nematerijalne štete.

* *Guja protiv Moldavije* [GC], br. 14277/04, 12. februar 2008. godine, Informator o sudskoj praksi br. 105.

Informatori o sudskoj praksi

© Savjet Evrope/Evropski sud za ljudska prava, 2012. godina.

Zvanični jezici Evropskog suda za ljudska prava su engleski i francuski. Ovaj prevod urađen je uz pomoć Fonda za ljudska prava Savjeta Evrope (www.coe.int/humanrightstrustfund). On nije obavezujući za Sud i Sud ne preuzima odgovornost za njegov kvalitet. Prevod se može preuzeti sa baze podataka o sudskoj praksi Evropskog suda za ljudska prava HUDOC (<http://hudoc.echr.coe.int>) ili sa bilo koje druge baze podataka kojoj ga je Sud dostavio. Prevod se može reprodukovati za nekomercijalne svrhe pod uslovom da se navede puni naziv predmeta, sa gore navedenom izjavom o autorskim pravima i pominjanjem Fonda za ljudska prava. Ukoliko je namjera da se bilo koji dio ovog prevoda upotrijebi za komercijalne svrhe, molimo vas da se obratite na adresu 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