© ევროპის საბჭო/ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, 2012. წინამდებარე თარგმანი შესრულებულია ევროპის საბჭოს ადამიანის უფლებათა სატრასტო ფონდის ხელშეწყობით (www.coe.int/humanrightstrustfund). სასამართლოსათვის იგი სავალდებულო ხასიათს არ ატარებს. დამატებითი ინფორმაციისათვის იხილეთ საავტორო უფლებების სრული მიმოხილვა მოცემული დოკუმენტის ბოლოს.

© 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.

საინფორმაციო შეტყობინება სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალზე #144

აგვისტო-სექტემბერი, 2011

---

*პალომო სანჩესი (**Palomo Sánchez**) და სხვები ესპანეთის წინააღმდეგ* - **28955/06**

გადაწყვეტილება 12.9.2011 [დპ]

მე-10 მუხლი

მუხლი 10.1

გამოხატვის თავისუფლება

პროფესიული კავშირის წევრების გარიცხვა მათი კოლეგების შეურაცხმყოფელი სტატიის გამოქვეყნებისთვის: *დარღვევას არ ქონდა ადგილი*

ფაქტები - განმცხადებლები კურიერად მუშაობდნენ კომპანიაში. დასაქმების ტრიბუნალების წინაშე დამსაქმებლების წინააღმდეგ მათი რამდენიმე საქმის წარმოების შემდეგ, 2001 წელს მათ დააფუძნეს პროფესიული კავშირი და გახდნენ ამ კავშირის აღმასრულებელი კომიტეტის წევრები. 2002 წლის მარტში კავშირის ყოველთვიურ საინფორმაციო ბიულეტენში გამოქვეყნდა ინფორმაცია დასაქმების ტრიბუნალის გადაწყვეტილების შესახებ, რომლითაც ნაწილობრივ დაკმაყოფილდა მათი საჩივრები. საინფორმაციო ბიულეტენის პირველ გვერდზე გამოსახული იყო კარიკატურა - კომპანიის ორი თანამშრომელი სქესობრივად აკმაყოფილებდნენ ადამიანური რესურსების განყოფილების დირექტორს. თანამშრომლებს აკრიტიკებდნენ ვულგარული ფორმით, განმცხადებლების მიერ წამოწყებულ საქმის წარმოებასთან დაკავშირებით კომპანიის სასარგებლოდ ჩვენების მიცემისთვის. საინფორმაციო ბიულეტენი დაურიგდათ თანამშრომლებს და გამოქვეყნდა კომპანიის შენობაში საინფორმაციო დაფაზე. განმცხადებლები გაათავისუფლეს მძიმე გადაცდომისთვის, კერძოდ კი საინფორმაციო ბიულეტენში მოხსენიებული ორი თანამშრომლისა და ადამიანური რესურსების განყოფილების დირექტორის რეპუტაციის შელახვისთვის. განმცხადებლებმა ეს გადაწყვეტილება სასამართლოში გაასაჩივრეს. დასაქმების ტრიბუნალმა არ დააკმაყოფილა მათი საჩივარი, დაადგინა რა რომ მათი გათავისუფლება გამართლებული იყო შრომის რეგლამენტის შესაბამისი დებულებებით. ტრიბუნალმა მიიჩნია, რომ კარიკატურა და ორი სტატია შეურაცხმყოფელი და ღირსების შემლახავი იყო და შესაბამისად ამეტებდა

გამოხატვის თავისუფლებას. განმცხადებლების თანმდევი სააპელაციო საჩივრებიც არ დაკმაყოფილდა.

2009 წლის 8 დეკემბრის გადაწყვეტილებაში (იხილეთ საინფორმაციო შეტყობინება #130, საქმის იმჟამინდელი სახელწოდება *აგუილერა სანჩესი (Aguilera Sánchez) ესპანეთის წინააღმდეგ,* #28389/06 და სხვა), [ადამიანის უფლებათა ევროპული] სასამართლოს პალატამ ექვსი ხმით ერთის წინააღმდეგ დაადგინა კონვენციის მე-10 მუხლის დარღვევა.

კანონმდებლობა - მე-10 მუხლი მე-11 მუხლის ჭრილში: განმცხადებელთა საქმეში გამოხატვის თავისუფლების საკითხი მჭიდრო კავშირში იყო გაერთიანების თავისუფლებასთან პროფესიული კავშირის კონტექსტში. ამასთან მიმართებით აღსანიშნავი იყო, რომ მე-10 მუხლის საფუძველზე პირადი მოსაზრების დაცვა მე-11 მუხლში ასახული შეკრებისა და გაერთიანების თავისუფლების ერთერთი მიზანს წარმოადგენდა. თუმცა, მიუხედავად იმისა, რომ საჩივარი ძირითადად ეხებოდა განმცხადებლების გათავისუფლებას იმის გამო, რომ მათ როგორ პროფესიული კავშირის აღმასრულებელი კომიტეტის წევრებმა გამოაქვეყნეს და საჯარო გახადეს სადავო მასალა, სასამართლომ უფრო შესატყვისად მიიჩნია მე-10 მუხლის საფუძველზე ფაქტების შესწავლა, თუმცა მე-11 მუხლის ჭრილში წაკითხვით, იმ საფუძვლით, რომ ვერ დადგინდა განმცხადებლების პროფესიული კავშირის წევრობის გადამწყვეტი როლი მათ გათავისუფლებაში.

მთავარი კითხვა იყო, მოეთხოვებოდა თუ არა მოპასუხე სახელმწიფოს განმცხადებლების გამოხატვის თავისუფლების უზრუნველსაყოფად მათი გათავისუფლების გადაწყვეტილების გაუქმება. ეროვნულმა სასამართლოებმა მიუთითეს, რომ შრომითი ურთიერთობების სპეციფიური მახასიათებლების გათვალისწინებით, მათ კონტექსტში გამოხატვის თავისუფლება არ იყო შეუზღუდავი. იმ დასკვნის მისაღებად, რომ კარიკატურა და სტატიები შეურაცხმყოფელი იყო კონკრეტული ადამიანებისთვის, დასაქმების ტრიბუნალმა განსახილველი ფაქტებისა და განმცხადებლების მიერ საინფორმაციო ბიულეტენის გამოქვეყნების კონტექსტის დეტალური ანალიზი მოახდინა. [ადამიანის უფლებათა ევროპულმა] სასამართლომ ვერ იპოვა მიზეზი ეროვნული სასამართლოების მიერ საინფორმაციო ბიულეტენის შეურაცხმყოფლად და სხვათა რეპუტაციის შემლახველად ცნობის ეჭვქვეშ დასაყენებლად. ნათლად უნდა გამიჯნულიყო კრიტიკა და შეურაცხყოფა, ეს უკანასკნელი კი ამართლებს სანქციებს. შესაბამისად, ეროვნული სასამართლოების მიერ წარმოდგენილი საფუძვლები შესაბამისობაში იყო სადავო კარიკატურასთან და სტატიებთან დაკავშირებული ადამიანების რეპუტაციის დაცვის ლეგიტიმურ მიზანთან და დასკვნა იმის შესახებ, რომ განმცხადებლებმა გადაამეტეს შრომით ურთიერთობებში დასაშვები კრიტიკის ფარგლებს, არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას დაუსაბუთებლად ან გონივრულ საფუძველს მოკლებულად.

რაც შეეხება განმცხადებლებისთვის დაკისრებული პასუხისმგებლობის, კერძოდ კი მათ გათავისუფლების პროპორციულობას შინაარსის სიმწვავესთან მიმართებით, კარიკატურა და სტატიები გამოქვეყნდა პროფესიული კავშირის განმცხადებლების სამუშაო ადგილის შესაბამისი ფილიალის საინფორმაციო ბიულეტენში, მათსა და კომპანიას შორის მიმდინარე დავის კონტექსტში. თუმცა, ისინი შეიცავდა კრიტიკასა და ბრალდებას არა კომპანიის მისამართით არამედ ორი თანამშრომლისა და ადამიანური რესურსების მენეჯერის მიმართ. დასაშვები კრიტიკის ფარგლები უფრო ვიწრო იყო კერძო პირებთან მიმართებით, ვიდრე ეს პოლიტიკური ან საჯარო მოსამსახურეების მიმართ არის, მათი უფლებამოსილების განხორციელებასთან დაკავშირებით.

სასამართლომ არ გაიზიარა მოპასუხე სახელმწიფოს მოსაზრება იმის შესახებ, რომ სადავო სტატიები არ ეხებოდა საზოგადო ინტერესის თემას. ისინი გამოქვეყნდა კომპანიაში არსებული შრომითი დავის კონტექსტში, რომელთან მიმართებითაც განმცხადებლებმა წარმოადგინეს გარკვეული მოთხოვნები. შესაბამისად, დებატი არ იყო მხოლოდ პირადი;

მას ქონდა საზოგადო დატვირთვა, მინიმუმ კომპანიაში მომუშავე პირებისთვის. თუმცა, ეს ვერ გაამართლებდა შეურაცხმყოფელი კარიკატურის ან გამოთქმების გამოყენებას, შრომითი ურთიერთობების კონტექსტშიც კი. მინიშნებები არ იყო უცაბედი და გაუაზრებელი რეაქცია სწრაფი და სპონტანური ზეპირი შელაპარაკების კონტექსტში, არამედ იყო კომპანიის შენობაში საჯაროდ გამოქვეყნებული წერილობითი მტკიცება. შრომით ურთიერთობებში გამოხატვის თავისუფლებაზე საკონსტიტუციო სასამართლოს პრეცედენტულ სამართალზე მრავლობითი მითითებით კონკურენტული ინტერესების დეტალური დაბალანსებით ეროვნულმა სასამართლოებმა აღიარეს დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული პასუხისმგებლობის ზომა და დაადგინეს, რომ განმცხადებლების სადავო ქცევა პირაპირ არ ექცეოდა პროფესიული კავშირებთან მიმართებით საქმიანობის ფარგლებში, არამედ არღვევდა შრომით ურთიერთობებში კეთილსინდისიერების პრინციპს. [ადამიანის უფლებათა ევროპული] სასამართლო დაეთანხმა ეროვნულ სასამართლოებს, რომ ნაყოფიერებისთვის შრომითი ურთიერთობები უნდა ემყარებოდეს ურთიერთნდობას. მიუხედავად იმისა, რომ ეს მოთხოვნა არ მოიცავს დამსაქმებლის მიმართ აბსოლუტურ ერთგულებას ან დისკრეციის ვალდებულებას თანამშრომლის დამსაქმებლის ინტერესებისთვის დაქვემდებარების თვალსაზრისით, გამოხატვის თავისუფლების უფლების გარკვეული ფორმით რეალიზაცია რაც სხვა კონტექსტში შეიძლება ლეგიტიმურად ჩაითვალოს, შრომით ურთიერთობებში არ არის ლეგიტიმური. ადამიანის რესპექტაბელობაზე თავდასხმა მეტად შეურაცხმყოფელი ან შემბღალავი გამონათქვამები პროფესიულ გარემოში, რასაც თავის მხრივ დამანგრეველი შედეგი ქონდა, წარმოადგენდა მძიმე ფორმის დისციპლინურ დარღვევას, რაც ამართლებდა მკაცრ პასუხისმგებლობას.

ამ გარემოებებში, განმცხადებლების გათავისუფლება არ იყო აშკარად არაპროპორციული ან გადამეტებული პასუხისმგებლობის ფორმა, რაზეც სახელმწიფოს მოეთხოვებოდა სამართლიანობის აღდგენა ამ გადაწყვეტილების გაუქმებით ან რაიმე უფრო შესაფერი ზომით ჩანაცვლებით.

დადგენილება: დარღვევას არ ქონდა ადგილი (თორმეტი ხმა ხუთის წინააღმდეგ).

© ევროპის საბჭო/ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო
სამდივნოს მიერ მომზადებული ეს მოკლე შეჯამება სავალდებულო არ არის
სასამართლოსთვის

სასამართლო გადაწყვეტილებების მოკლე შეჯამებებისთვის მიჰყევით ბმულს Case-Law Information Notes

© ევროპის საბჭო/ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, 2012
ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ოფიციალური ენებია ინგლისური და ფრანგული. წინამდებარე თარგმანი შესრულებულია ევროპის საბჭოს ადამიანის უფლებათა სატრასტო ფონდის ხელშეწყობით (www.coe.int/humanrightstrustfund). იგი სასამართლოსათვის სავალდებულო ხასიათს არ ატარებს და არც მის ხარისხზე აკისრებს პასუხისმგებლობას. მოცემული დოკუმენტი შეიძლება ჩამოტვირთულ იქნას ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს HUDOC სასამართლო პრაქტიკის მონაცემთა ბაზიდან (http://hudoc.echr.coe.int) ან ნებისმიერი სხვა მონაცემთა ბაზიდან, რომელთანაც სასამართლომ მოახდინა მისი გაზიარება. დასაშვებია თარგმანის რეპროდუქცირება არაკომერციული მიზნებისათვის იმ პირობით, რომ მოხდება საქმის სრული სახელწოდების ციტირება, მოცემულ საავტორო უფლებების აღნიშვნასა და ადამიანის უფლებათა სატრასტო ფონდზე მითითებით. წინამდებარე თარგმანის ნებისმიერი ნაწილის კომერციული მიზნებით გამოყენების სურვილის შემთხვევაში, გთხოვთ მოგვწეროთ შემდეგ მისამართზე: 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.