

© Եվրոպայի խորհուրդ/ Մարդու իրավունքների եվրոպական Դատարան, 2012: Սույն թարգմանությունն իրականացվել է Եվրոպայի խորհրդի Մարդու իրավունքների հավատարմագրային ֆոնդի (www.coe.int/humanrightstrustfund) աջակցությամբ: Այն որևէ կերպ չի պարտավորեցնում Դատարանին: Ավելին իմանալու համար ծանոթացեք սույն փաստաթղթի վերջում ներկայացված հեղինակային իրավունքի վերաբերյալ նշումներին:

© 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.

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի տեղեկագիր թիվ. 143

հուլիս 2011

Հեյնիխ ընդդեմ Գերմանիայի - 28274/08

Վճիռ 21.7.2011թ. [Հինգերորդ բաժանմունք]

հոդված 10

հոդված 10-1

Տեղեկություններ տարածելու ազատություն

Մասնավոր գործատուի կողմից ապահովված խնամքի ենթադրյալ թերությունների վերաբերյալ քրեական բողոք ներկայացնելու համար բուժքրոջն աշխատանքից ազատելը

Փաստեր – Դիմումատուն աշխատել է որպես հերիատրիկ բուժքույր ծերերի խնամքի տանը, որի հիմնական բաժնետերը «Բեռլին Լենդ» ընկերությունն էր: 2003թ. հունվարից 2004թ. հոկտեմբերն ընկած ժամանակահատվածում նա և նրա ծառայակիցները պարբերաբար հայտնել են դեկլարությանը, որ իրենք գերծանրաբեռնված են աշխատակազմի սակավության պատճառով և որ ծառայությունները պատշաճ կերպով չեն փաստաթղթավորվում: Ստուգման արդյունքում, Առողջության ապահովագրության ֆոնդի բժշկական հանձնաժողովը խնամքի ապահովման լուրջ թերություններ է նկատել՝ ներառյալ անձնակազմի անբավարարությունը և անբավարար խնամքը և փաստաթղթավորումը: 2004թ. նոյեմբերին դիմումատուի փաստաբանը գրավոր դիմել է ընկերությանը՝ մատնանշելով անձնակազմի հետ կապված խնդիրները և հետաքրքրվելով, թե ինչպես է ընկերությունը մտադիր խուսափել սպառնացող քրեական պատասխանատվությունից: Երբ ընկերությունը հերքել է մեղադրանքները նա քրեական բողոք է ներկայացրել, ծանրացուցիչ հանգամանքներում կատարված խարդախության մեղադրանքով, պնդելով որ ընկերությունը գիտակցաբար չի մատուցել իր գովազդներում նշված բարձրակարգ խնամքը, պարբերաբար փորձել է թաքցնել այդ խնդիրները և հարկադրել է անձնակազմին կեղծել ծառայությունների հաշվետվությունները: 2005թ. դատախազությունը կարճել է սկսած նախնական քննությունը: Նույն ամսին դիմումատուն հեռացվել է աշխատանքից՝ հիվանդության հետևանքով հաճախակի բացակայությունների պատճառով, որը ուժի մեջ պետք է մտներ մարտի 31-ին: Արհմիությունը և դիմումատուի ընկերները հետագայում թերթյուններ են տարածել, որում նրա՝ աշխատանքից ազատումը բնութագրել են որպես «աշխատակիցներին լռեցնելու նպատակով կիրառված քաղաքական կարգապահական միջոց» և հիշատակել քրեական բողոքը: Ընկերությունը, որը նախկինում տեղյակ չէր եղել քրեական բողոքի վերաբերյալ, առանց ծանուցման հեռացրել է դիմումատուին՝ կասկածելով

նրան գործի հարուցումը և թերթոնների տարածումը նախաձեռնելու մեջ: Ներպետական դատարանները մերժել են դիմումատուի հայցերը կապված իր հեռացման հետ, պարզելուց հետո, որ նա քրեական բողոքը «բավարար հիմք» է հանդիսացել առանց ծանուցման նրա հետ աշխատանքային հարաբերությունները խզելու համար:

Իրավունք – հոդված 10: Կողմերը համաձայնել են, որ դիմումատուի կողմից ներկայացված քրեական բողոքը պետք է դիտվի որպես նախագգուշացում, 10-րդ հոդվածի շրջանակներում և որ նրա հեռացումը և ներպետական դատարանների՝ դրա վերաբերյալ ընդունած որոշումները միջամտություն են հանդիսանում նրա՝ արտահայտվելու ազատության իրավունքին: Այդ միջամտությունը նախատեսված է եղել օրենքով և հետապնդել է այլոց հեղինակությունը և իրավունքները պաշտպանելու օրինական նպատակ, այն է դիմումատուի գործատուի գործարար համբավն ու շահերը:

Ինչ վերաբերում է միջամտության համաչափությանը Դատարանը համարել է, որ հանրային ծառայողի վերաբերյալ *Գուժան ընդդեմ Մոլդովայի** գործով սահմանված սկզբունքները և չափանիշները, կիրառելի են նաև մասնավոր աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ և պետք է կիրառվեն դիմումատուի՝ իր գործատուի անօրինական վարքագծի կամ խախտումների վերաբերյալ հայտնելու իրավունքի և գործատուի՝ իր հեղինակության և գործարար շահերի պաշտպանության իրավունքի կշռադատման համար:

Հաշվի առնելով, մասնավորապես, տարեց հիվանդների խոցելիությունը և չարաշահումների կանխարգելման անհրաժեշտությունը, տեղեկության բացահայտումը անժխտելիորեն բխում էր հանրության շահերից և այդպիսով բավարարում Գուժայի գործով առաջին չափանիշին: Ինչ վերաբերում է երկրորդ չափանիշին, թե արդյոք կարող էին այլընտրանքային ուղիներ կիրառվել տեղեկության բացահայտման համար, մինչև բողոքի ներկայացումը դիմումատուն բազմաթիվ անգամներ տեղեկացրել է իր ղեկավարներին որ նա գերծանրաբեռնված է և զգուշացրել նրանց քրեական բողոքի ներկայացման հնարավորության մասին: Ճշմարիտ է, որ գործատուի վարքագծի իրավական որակումը ծանրացուցիչ հանգամանքներով խարդախություն առաջին անգամ հիշատակվել է քրեական բողոքում, սակայն դիմումատուն արդեն իր գործատուին տեղեկացրել այն փաստական հանգամանքների մասին, որոնց վրա հիմնվում էր բողոքը և բավարար ապացույցներ չկան, ժխտելու համար նրա փաստարկը, որ հետագա ներքին բողոքները անարդյունավետ էին լինելու: Ինչ վերաբերում է հաջորդ չափանիշին, թե արդյոք բացահայտված տեղեկությունը ստույգ է եղել, դիմումատուի պնդումները գուրկ չեն եղել փաստացի հիմքից (բժշկական հանձնաժողովը նույնպես քննադատել է նույն թերությունները) և չի հիմնավորում նաև, որ նա գիտակցաբար կամ թեթևամտորեն ոչ ճիշտ տեղեկություն է հաղորդել: Փաստը, որ նախնական քննությունը կարճվել է անհրաժեշտաբար չի նշանակում, որ քրեական բողոքի հիմքում ընկած մեղադրանքներն ի սկզբանե եղել են փաստական հիմքից գուրկ կամ թեթևամիտ: Պատճառ չկա կասկածելու նաև, որ դիմումատուն բավարարում է նաև չորրորդ՝ բարեխղճորեն գործելու չափանիշին: Չնայած նրա քրեական բողոքում որոշակի չափազանցնող և ընդհանուր ձևակերպումների առկայությանը՝ նրա պնդումները ամբողջապես գուրկ չեն փաստական հիմքերից և չեն հանգեցնում գործատուի նկատմամբ անհիմն հարձակման: Հետագայում, հանգելով արտաքին բողոք ներկայացնելու անհրաժեշտության վերաբերյալ եզրահանգմանը, նա անմիջապես չի դիմել մամուլին կամ թերթոններ տարածել, այլ բողոք ներկայացնելու հետ կապված դիմել է իրավաբանի օգնությանը և խորհրդին: Ինչ վերաբերում է հինգերորդ չափանիշին, ապա գործատուին պատճառված վնասը, դիմումատուի մեղադրանքները որոշակիորեն վնաս են պատճառել ընկերությանը, ծերերին պետական սեփականություն հանդիսացող ընկերության կողմից մատուցվող խնամքի թերությունների վերաբերյալ տեղեկանալու հանրային շահը այնքան կարևոր է, որ գերակայում է ընկերության գործարար համբավի և շահերի պաշտպանության նկատմամբ: Վերջապես, ինչ վերաբերում է պատասխանատվության խստությանը, դիմումատուի նկատմամբ կիրառվել է աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխան հնարավոր ամենախիստ միջոցը: Այն ոչ միայն բացասական հետևանք է ունեցել նրա կարիերայի վրա, այլև կարող էր լուրջ վախճանող ազդեցություն ունենալ ընկերության այլ աշխատակիցների և ընդհանրապես բուժքույրի մասնագիտությամբ աշխատողների վրա, ինչպես նաև խոչընդոտել նրանց զեկուցել մի

ուղորտում, ուր հիվանդները հաճախ չեն կարող պաշտպանել իրենց սեփական իրավունքները և ուր բուժքույրական անձնակազմի անդամները առաջինն են տեղեկանում մատուցվող խնամքի թերությունների վերաբերյալ:

Այդ պատճառով դիմումատուի՝ առանց ծանուցման հեռացումն անհամաչափ է եղել և ներպետական դատարանները արդարացի հավասարակշռություն չեն պահպանել գործատուի հեղինակության պաշտպանության անհրաժեշտության և դիմումատուի՝ արտահայտման ազատության իրավունքի միջև:

Եզրակացություն. Խախտում (միաձայն)

Հոդված 41: 10,000 եվրո՝ որպես ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում:

* Գուժան ընդդեմ Մոլդովայի [GC], թիվ 14277/04, 12 փետրվարի 2008թ., Տեղեկագիր թիվ 105.

© Եվրոպայի խորհուրդ/ Մարդու իրավունքների եվրոպական Դատարան, 2012 Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի պաշտոնական լեզուներն են ֆրանսերենը և անգլերենը: Սույն թարգմանությունն իրականացվել է Եվրոպայի խորհրդի Մարդու իրավունքների հավատարմագրային ֆոնդի (www.coe.int/humanrightstrustfund) աջակցությամբ: Այն որևէ կերպ չի պարտավորեցնում Դատարանին, որը պատասխանատու չէ թարգմանության որակի համար: Այն կարելի է բեռնել HUDOC-ից՝ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի տվյալների բազայից (<http://hudoc.echr.coe.int>), կամ տվյալների ցանկացած այլ բազայից, որին HUDOC-ը տրամադրել է փաստաթուղթը: Այն կարող է վերաթողարկվել ոչ առևտրային նպատակներով՝ պայմանով, որ գործի անվանումը ներկայացվի ամբողջական և ուղեկցվի վերը նշված հեղինակային իրավունքի նշումներով, ինչպես նաև Մարդու իրավունքների հավատարմագրային ֆոնդին հղումով: Առևտրային նպատակներով սույն թարգմանությունը մասնակիորեն կամ ամբողջապես օգտագործելու դեպքում, հարկ է այդ մասին տեղեկացնել 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.