

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

Սույն թարգմանությունը կատարվել է Եվրոպայի խորհրդի Մարդու իրավունքների հավաստարմագրային հիմնադրամի աջակցությամբ (www.coe.int/humanrightstrustfund): Այն չի պարտավորեցնում Դատարանին: Լրացուցիչ տեղեկությունների համար տե՞ս ամբողջական նշումը սույն փաստաթղթի վերջում:

© 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. 144

Օգոստոս - սեպտեմբեր 2011

Պալմո Սանչես ընդդեմ Իսպանիայի - 28955/06

Վճիռ 12.9.2011թ. [GC]

Հոդված 10

Հոդված 10-1

Արտահայտվելու ազատություն

Արհեստակցական միության անդամներին աշխատանքից ազատելն իրենց գործընկերներին վիրավորող հոդվածներ տպագրելու համար. *խախտում տեղի չի ունեցել*

Փաստեր – Դիմումատուներն առաքիչ են աշխատել ընկերությունում: Իրենց գործատուի դեմ աշխատանքային տրիբունալներում մի քանի գործերի հարուցումից հետո, 2001թ. նրանք արհեստակցական միություն են հիմնել և դարձել դրա գործադիր մարմնի անդամներ: Արհեստակցական միության ամենամյա տեղեկագրի 2002թ. մարտի համարը տեղեկացրել է աշխատանքային վեճերի տրիբունալի կայացրած վճռի մասին, որով նրանց պահանջները մասնակիորեն բավարարվել են: Տեղեկագրի շապիկին ծաղրանկար էր տեղադրվել, որը պատկերում էր մարդկային ռեսուրսների կառավարման գծով տնօրենի սեռական հաճույքները բավարարող ընկերության երկու աշխատակիցների: Աշխատակիցները երկու հոդվածներում քննադատվում էին գոեհիկ բառապաշարով դիմումատուների կողմից հարուցված դատավարություններում ընկերության օգտին վկայություն տալու համար: Տեղեկագիրը տարածվել էր աշխատակիցների մեջ և ցուցադրվել ընկերության շինություններում՝ արհմիության հայտարարությունների տախտակին: Դիմումատուներն ազատվել են աշխատանքից այդ կոպիտ խախտման՝ ավելի կոնկրետ տեղեկագրում նշված երկու աշխատակիցների և մարդկային ռեսուրսների կառավարման գծով տնօրենի համբավն արատավորելու համար: Դիմումատուները բողոքարկել են այդ որոշումը դատական կարգով: Աշխատանքային վեճերի տրիբունալը մերժել է նրանց բողոքները գտնելով, որ ազատումը համապատասխանել է Աշխատանքային օրենսդրության համապատասխան դրույթներին: Այն վճռել էր, որ ծաղրանկարը և երկու հոդվածները վիրավորական էին և արատավորել են շահագրգիռ անձանց արժանապատվությունը և այդպիսով գերազանցել արտահայտվելու ազատության սահմանները: Դիմումատուների հետագա բողոքարկումները հաջողությամբ չեն պսակվել:

2009թ. դեկտեմբերի 8-ի վճռով (տե՛ս Տեղեկագիր թիվ 130, գործն այն ժամանակ անվանվել է *Ազիլերա Սանչեսն ընդդեմ Բասկանիայի*, թիվ 28389/06 և այլոք), Դատարանի Պալատը ձայների վեց կողմ և մեկ դեմ հարաբերակցությամբ որոշել է, որ Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի խախտում տեղի չի ունեցել:

Իրավունք – Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի մեկնաբանումը 11-րդ հոդվածի լույսի ներքո: Դիմումատուների գործով արտահայտվելու ազատության հարցը սերտորեն կապված է միավորումների ազատության հետ՝ արհմիությունների ենթատեքստում: Դրա կապակցությամբ նկատվել է, որ անձնական կարծիքի պաշտպանությունը 10-րդ հոդվածի համաձայն միությունների և միավորումների ազատության նպատակներից մեկն է, ինչպես սահմանված է 11-րդ հոդվածում: Այնուամենայնիվ, նույնիսկ չնայած, զանգատը հիմնականում վերաբերում էր դիմումատուների, որպես արհմիության գործադիր մարմնի անդամներ խնդրո առարկա նյութի հրատարակման և ցուցադրության համար աշխատանքից ազատմանը, Դատարանն ավելի նպատակահարմար է գտնում քննել փաստերը 10-րդ հոդվածին համապատասխան, այնուամենայնիվ մեկնաբանելով 11-րդ հոդվածի լույսի ներքո, յն հիմքով, որ չի հաստատվել, որ դիմումատուների՝ արհմիությանը մասնակցությունը վճռորոշ դեր է խաղացել նրանց ազատման գործում:

Գլխավոր հարցն այն է, արդյոք պատասխանող պետությունից պահանջվում է երաշխավորել դիմումատուների արտահայտվելու ազատությունը՝ վերացնելով նրանց աշխատանքից ազատելու հրամանը: Ներպետական դատարանները նկատել են, որ արտահայտվելու ազատությունը աշխատանքային հարաբերությունների ենթատեքստում անսահմանափակ չէ և պետք է հաշվի առնվեն այդ հարաբերությունների առանձնահատկությունները: Ծաղրանկարի և հոդվածների՝ շահագրգիռ անձանց համար վիրավորական բնույթի վերաբերյալ եզրակացությունների հանգելու համար աշխատանքային վեճերի տրիբունալն իրականացրել է գործի փաստերի և դիմումատուների կողմից տեղեկագրի հրատարակման ենթատեքստի մանրամասն վերլուծություն: Դատարանը որևէ պատճառ չի տեսել հարցականի տակ դնելու համար ներպետական դատարանների այն եզրակացությունները, որ տեղեկագիրը վիրավորական է եղել և կարող էր արատավորել այլ անձանց համբավը: Անհրաժեշտ է հստակորեն տարբերակել քննադատությունը և վիրավորանքը և վերջինս կարող է, սկզբունքորեն, արդարացնել կիրառված պատժամիջոցները: Համապատասխանաբար ներպետական դատարանների կողմից նշված հիմքերը համապատասխանել են խնդրո առարկա ծաղրանկարի և հոդվածների թիրախ հանդիսացած անձանց համբավը պաշտպանելու օրինական նպատակին և եզրակացությունը, որ դիմումատուները անցել են աշխատանքային հարաբերություններում թույլատրելի քննադատության սահմանները չի կարող չհիմնավորված կամ ողջամիտ հիմքերից զուրկ համարվել:

Ինչ վերաբերում է այն հարցին, թե արդյոք դիմումատուների նկատմամբ կիրառված պատժամիջոցները՝ մասնավորապես աշխատանքից ազատելը, համաչափ է եղել խնդրո առարկա տեղեկագրի բովանդակության լրջությանը, ապա ծաղրանկարը և հոդվածները հրապարակվել են այն արհմիության տեղեկագրում, որի մասնաճյուղին դիմումատուները պատկանել են, նրանց և ընկերության միջև եղած վեճի ենթատեքստում: Այնուամենայնիվ դրանք ներառել են մեղադրանքներ և քննադատություն, որոնք ուղղակիորեն ուղղված են եղել ոչ թե ընկերությանը, այլ երկու այլ աշխատակիցների և մարդկային ռեսուրսների կառավարման գծով տնօրենին: Մասնավոր անձանց քննադատության թույլատրելի սահմաններն ավելի նեղ են քան, քան քաղաքական գործիչների կամ պետական ծառայողների՝ կապված նրանց պարտականությունների հետ:

Դատարանը չի կիսում կառավարության տեսակետը, որ խնդրո առարկա հոդվածների բովանդակությունը համընդհանուր շահերի որևէ հարցի չի առնչվում: Դրանց հրապարակվել են այն ընկերության ներսում առկա աշխատանքային վեճի ենթատեքստում, որին դիմումատուները որոշակի պահանջներ էին ներկայացրել: Բանավեճն այդ պատճառով զուտ մասնավոր չէ, այն առնվազն առնչվում է ընկերության աշխատակիցների ընդհանուր շահերին: Այնուամենայնիվ, այդպիսի հարցը չի կարող արդարացել վիրավորական ծաղրանկարների կամ արտահայտությունների օգտագործումը,

նույնիսկ աշխատանքային հարաբերությունների ենթատեքստում: Դիտողությունները եղել են ոչ թե վայրկենական և չստացված արձագանքներ արագ և ինքնաբերական խոսքերի փոխանակության ընթացքում, այլ գրավոր պնդումներ, որոնք հրապարակայնորեն ցուցադրվել են ընկերության շինություններում: Մրցակցող շահերի մանրամասն կշռադատությունից հետո, արտահայտվելու ազատության վերաբերյալ Մահմանադրական դատարանի նախադեպային պրակտիկայի ընդարձակ ուսումնասիրություններին հղումներ կատարելով՝ ներպետական դատարաններն անփոփոխ են թողել գործատուի կողմից կիրառված միջոցները և եզրակացրել, որ խնդրո առարկա վարքագիծն ուղղակիորեն չի ներառվում դիմումատուների՝ արհմիութենական գործունեության մեջ, սակայն խախտել է աշխատանքային հարաբերություններում բարեխղճության սկզբունքը: Դատարանը համաձայնել է ներպետական դատարանների հետ, որ արգասաբեր լինելու համար աշխատանքային հարաբերությունները պետք է հիմնված լինեն փոխադարձ վստահության վրա: Չնայած այդ պահանջը գործատուի նկատմամբ հավատարմության կամ աշխատողին՝ գործատուի շահերին ենթարկող հայեցողություն բացարձակ պարտավորություն չի նախատեսում, արտահայտվելու ազատության առանձին դրսևորումներ, որոնք կարող են օրինական լինել այլ ենթատեքստում, օրինական չեն աշխատանքային հարաբերություններում: Անձանց հեղինակության նկատմամբ ծայրահեղ վիրավորական կամ անարգանքի արտահայտություններով ոտնձգությունը մասնագիտական միջավայրում դրա կործանարար ազդեցության պատճառով հանգեցրել է հատկապես ծանրբնույթի խախտման, ինչը հնարավորություն է տալիս արդարացնել կիրառած միջոցների խստությունը:

Այդպիսի հանգամանքներում դիմումատուներին աշխատանքից ազատելն ակնհայտ անհամաչափ կամ չափազանց խիստ սանկցիա չի հանդիսացել, որը պետությունից կպահանջեր փոխհատուցում տրամադրել՝ այն վերացնելու կամ ավելի թեթև միջոցով փոխարինելու ձևով:

Եզրակացություն. խախտում տեղի չի ունեցել (ձայների տասներկու կողմ և հինգ դեմ հարաբերակցությամբ)

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

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի պաշտոնական լեզուներն են անգլերենը և ֆրանսերենը: Սույն թարգմանությունը կատարվել է Եվրոպայի խորհրդի Մարդու իրավունքների հավատարմագրային հիմնադրամի աջակցությամբ (www.coe.int/humanrightstrustfund): Այն չի պարտավորեցնում Դատարանին, ինչպես նաև Դատարանը թարգմանության որակի համար որևէ պատասխանատվություն չի կրում: Այն կարող է ներբեռնվել Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի HUDOC նախադեպային իրավունքի բազայից (<http://hudoc.echr.coe.int>) կամ Դատարանի կողմից տրամադրված ցանկացած այլ բազայից: Այն կարող է վերարտադրվել ոչ առևտրային նպատակներով, այն նախապայմանով, որ նշված լինի գործի ամբողջական անվանումը՝ վերոնշյալ հեղինակային իրավունքի տեղեկատվական նշումի հետ մեկտեղ, ինչպես նաև վկայակոչվել Մարդու իրավունքների հավատարմագրային հիմնադրամը: Սույն թարգմանության ցանկացած մասի առևտրային նպատակով օգտագործման անհրաժեշտության դեպքում խնդրում ենք դիմել հետևյալ էլ. փոստի 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