

©Documentul a fost pus la dispoziție cu sprijinul Consiliului Superior al Magistraturii din România (www.csm1909.ro) și al Institutului European din România” (www.ier.ro). Permisuniunea de a republica această traducere a fost acordată exclusiv în scopul includerii sale în baza de date HUDOC.

©The document was made available with the support of the Superior Council of Magistracy of Romania (www.csm1909.ro) and the European Institute of Romania (www.ier.ro). Permission to re-publish this translation has been granted for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC.

Secția a cincea

CAUZA HEINISCH ÎMPOTRIVA GERMANIEI

(Cererea nr. 28274/08)

Hotărâre

Strasbourg

21 iulie 2011

Definitivă

21/10/2011

Hotărârea devine definitivă în condițiile prevăzute la art. 44 § 2 din Convenție. Aceasta poate suferi modificări de formă.

În cauza Heinisch împotriva Germaniei,

Curtea Europeană a Drepturilor Omului (Secția a cincea), reunită într-o cameră compusă din Dean Spielmann, *președinte*, Karel Jungwiert, Bostjan M. Zupančič, Mark Villiger, Isabelle Berro-Lefèvre, Ann Power, Angelika Nußberger, *judecători*, și Claudia Westerdiek, *grefier de secție*,

după ce a deliberat în camera de consiliu, la 21 iunie 2011,
pronunță prezenta hotărâre, adoptată la aceeași dată:

Procedura

1. La originea cauzei se află cererea nr. 28274/07 îndreptată împotriva Republicii Federale Germania, prin care un resortisant al acestui stat, doamna Brigitte Heinisch („reclamanta”), a sesizat Curtea la 9 iunie 2008 în temeiul art. 34 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale („Convenția”).

2. Reclamanta este reprezentată de domnul B. Hopmann, avocat în Berlin. Guvernul german („Guvernul”) este reprezentat de agentul guvernamental, doamna A. Wittling-Vogel, *Ministerialdirigentin*, din cadrul Ministerului Federal al Justiției.

3. Reclamanta a argumentat, în special, că, prin concedierea sa fără preaviz din funcția de asistentă medicală de geriatrie, pe motiv că formulase o plângere penală împotriva angajatorului său, invocând carențele serviciilor de îngrijire instituționalizată oferite, și prin refuzul instanțelor naționale în cadrul procedurilor ulterioare de a se pronunța în sensul reîncadrării sale în funcție, fusese încălcat dreptul său la libertatea de exprimare.

4. La 15 decembrie 2009, președintele Secției a cincea a hotărât să comunice Guvernului cererea. S-a hotărât, de asemenea, că admisibilitatea și fondul cauzei vor fi examinate împreună (art. 29 § 1).

5. Atât reclamanta, cât și Guvernul, au prezentat observații cu privire la admisibilitatea și la fondul cauzei. În plus, observații formulate de terți intervenienți au fost primite din partea Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), un sindicat care reprezintă angajații din sectorul serviciilor, inclusiv serviciile de asistență medicală, căruia președintele i-a admis cererea de intervenție în procedura scrisă (art. 36 § 2 din Convenție și art. 44 § 3 din Regulamentul Curții) și care a fost reprezentat de domnul F. Bsirske, Președintele Consiliului de Administrație al acestuia, și domnul G. Herzberg, Președinte Adjunct. Părțile au răspuns la observațiile formulate de terți intervenienți (art. 44 § 6).

În fapt

I. Circumstanțele cauzei

6. Reclamanta s-a născut în 1961 și locuiește în Berlin. Aceasta a lucrat, din 16 septembrie 2000 până la 9 februarie 2005, când a fost concediată, ca asistentă medicală de geriatrie pentru Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH (denumită în continuare „Vivantes”), o societate cu răspundere limitată specializată în servicii de îngrijire medicală, geriatrie și asistență pentru persoane în vârstă, care este deținută majoritar de Landul Berlin.

A. Evenimentele care au condus la concedierea reclamantei

7. Începând din luna ianuarie 2002, reclamanta a lucrat într-un centru de îngrijire și asistență a persoanelor în vârstă coordonat de Vivantes, în care pacienții erau parțial imobilizați la pat, dezorientați și, în general, dependenți de asistență specială. În 2002, Comisia de examinare medicală a Fondului de asigurări de sănătate (*Medizinischer Dienst der Krankenkassen*, denumită în continuare „MDK”) a stabilit existența unor carențe grave ale serviciilor de îngrijire medicală zilnică acordate în centrul respectiv, cauzate de insuficiența personalului.

8. În perioada 24 ianuarie 2003 - 19 octombrie 2004, reclamanta și colegii săi au adus cu regularitate la cunoștința conducerii faptul că erau suprasolicitați din cauza insuficienței personalului și, prin urmare, întâmpinau dificultăți în îndeplinirea sarcinilor. Aceștia au specificat carențele serviciilor de îngrijire și asistență acordate și au menționat că serviciile nu erau documentate în mod corespunzător. Într-o notificare datată 18 mai 2003, reclamanta a menționat, de asemenea, că nu mai era în măsură să își asume răspunderea pentru carențele existente în îngrijirea oferită care erau generate de insuficiența personalului. Începând cu data de 19 mai 2003, reclamanta s-a îmbolnăvit în repetate rânduri și a fost parțial inaptă de muncă. Printr-un certificat medical se constata că îmbolnăvirea sa a fost cauzată de suprasolicitare.

9. În noiembrie 2003, ca urmare a unei alte inspecții, MDK a stabilit existența unor carențe grave ale serviciilor medicale oferite, *inter alia*, un număr insuficient de angajați, standarde insuficiente și servicii de îngrijire nesatisfăcătoare, precum și o documentare necorespunzătoare a serviciilor de îngrijire și asistență și, prin urmare, a atenționat că va rezilia contractul de prestare de servicii încheiat cu angajatorul reclamantei. Ulterior, au avut loc restructurări.

10. După alte câteva notificări adresate superiorilor săi, în care explica situația, în special în luna octombrie 2004, reclamanta s-a îmbolnăvit din nou și, în cele din urmă, a consultat un avocat.

11. Într-o scrisoare datată 9 noiembrie 2004, avocatul reclamantei a scris conducerii Vivantes. Acesta a subliniat că, din cauza lipsei de personal, nu mai puteau fi garantate serviciile de igienă oferite pacienților (*ausreichende hygienische Grundversorgung*). De asemenea, avocatul a solicitat conducerii să prevadă modalitatea în care intenționa să evite răspunderea penală – și pentru personal – și să se asigure că pacienții beneficiau de îngrijire și asistență corespunzătoare. Acesta a atras, de asemenea, atenția conducerii că numai astfel putea fi evitată introducerea unei plângeri penale sau o discuție publică privind situația, cu toate implicațiile sale negative. Acesta a acordat conducerii, pentru a răspunde, un termen până la 22 noiembrie 2004.

12. La 18 noiembrie 2004, MDK a vizitat din nou centrul, fără notificare prealabilă. Ulterior a existat o controversă între părți pentru a se clarifica dacă într-adevăr MDK stabilise că situația personalului, deși dificilă, nu era critică.

13. La 22 noiembrie 2004, conducerea a respins acuzațiile reclamantei.

14. La 7 decembrie 2004, avocatul reclamantei a depus o plângere penală împotriva Vivantes pentru înșelăciune în formă agravată și a solicitat procurorului să examineze circumstanțele cauzei în lumina tuturor aspectelor sale juridice relevante. Acesta a specificat că plângerea avea de asemenea ca scop evitarea răspunderii penale a reclamantei, ca urmare a numeroaselor plângeri adresate Vivantes, care nu conduseseră la nicio îmbunătățire a serviciilor de îngrijire și asistență oferite. A argumentat că, din cauza lipsei de personal și a standardelor insuficiente, angajatorul reclamantei nu a asigurat cu bună știință serviciile de îngrijire și asistență de înaltă calitate promovate în reclamele sale și, prin urmare, nu a oferit serviciile pentru care s-a plătit și pune în pericol pacienții. Acesta a susținut, de asemenea, că

Vivantes încercase în mod sistematic să acopere problemele existente și impusese personalului să falsifice rapoartele privind serviciile oferite. Plângerea reclamantei făcea referire la raportul întocmit de MDK în urma vizitei din 2003 și afirma că aceasta ar fi dispusă să confirme existența condițiilor precare din centrul de îngrijire și asistență. În continuare, plângerea conținea declarații ale reclamantei privind suprasolicitarea și făcea trimitere la protocolul elaborat în cadrul unei întâlniri a echipei, în cadrul căreia personalul Vivantes a fost îndrumat ca, pentru a evita consecințele disciplinare, să nu dezvăluie pacienților și rudelor acestora insuficiența personalului și presiunea cauzată de lipsa de timp. Plângerea penală includea următorul pasaj:

„Vivantes GmbH, care întâmpină dificultăți financiare și este conștientă de acest lucru, a indus în eroare membrii familiilor, deoarece serviciile de îngrijire prestate nu corespund și nici nu justifică în niciun fel taxele plătite. Prin urmare, Vivantes GmbH se îmbogățește și acceptă insuficiența serviciilor de îngrijire medicală și de igienă. [...] Se demonstrează astfel cum aceasta încearcă, în mod sistematic, – inclusiv prin intimidarea personalului – să acopere problemele existente. Membrilor personalului li se cere să întocmească rapoarte privind serviciile de îngrijire furnizate care nu reflectă modul în care acestea sunt prestate în realitate. [...] Probleme similare există și în alte instituții; prin urmare, este în discuție un prejudiciu considerabil.”

15. La 10 decembrie 2004, avocatul reclamantei s-a adresat, de asemenea, consiliului de administrație al angajatorului reclamantei și a declarat că centrul de îngrijire și asistență nu dispunea de suficient personal și nu îndeplinea standardele de igienă.

16. La 5 ianuarie 2005, Parchetul din Berlin a încetat urmărirea penală preliminară împotriva Vivantes în temeiul art. 170 alin. (2) din Codul de procedură penală (*Strafprozessordnung* – a se vedea „Dreptul și practica interne relevante” de mai jos).

17. Prin scrisoarea din 19 ianuarie 2005, centrul de îngrijire și asistență a concediat-o pe reclamantă, invocând repetatele îmbolnăviri ale acesteia începând din 31 martie 2005. Reclamanta a contestat concedierea în fața Tribunalului pentru Litigii de Muncă din Berlin (dosarul nr. 35 Ca 3077/05).

18. Ulterior, reclamanta și-a contactat prietenii și, de asemenea, sindicatul acesteia, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). La 27 ianuarie 2005, aceștia au publicat o broșură intitulată astfel:

„Vivantes vrea să intimideze colegii!!

Nu și pe noi!

Revocarea imediată a concedierii colegei noastre Brigitte care lucra la Forumul Vivantes pentru Cetățeni în Vârstă.

Solicităm constituirea unui grup de solidaritate format din terți.”

În broșură se stipula, de asemenea, că reclamanta depusese o plângere penală care nu avusese totuși drept rezultat o anchetă penală și că fusese concediată din cauza bolii ei. În continuare, aceasta era formulată astfel:

„Haideți să ripostăm în cele din urmă. [...] Nebunia operatorilor privați care, împreună cu membrii SPD/PDS din senatul berlinez, din lăcomie, ne distrug forța de muncă [...] Vivantes profită flagrant de angajamentul nostru social. [...] Este mai mult decât o concediere! Este o măsură disciplinară de natură politică, luată pentru a reduce la tăcere angajații [...].”

19. La 31 ianuarie 2005, reclamanta a trimis prin fax o broșură la centrul de găzduire, unde a fost distribuită. Vivantes a luat cunoștință abia atunci de plângerea penală a reclamantei.

20. La 1 februarie 2005, angajatorul reclamantei i-a oferit posibilitatea de a da o declarație privind broșura, însă reclamanta a refuzat. La 4 februarie 2005, Vivantes a informat comitetul de întreprindere că intenționa să o concedieze pe reclamantă fără preaviz. La 8 februarie 2005, comitetul de întreprindere a declarat că nu era de acord cu concedierea reclamantei.

21. La 9 februarie 2005, angajatorul reclamantei a concediat-o fără preaviz, sau ca alternativă cu efect de la 31 martie 2005, fiind suspectată că a inițiat redactarea și diseminarea broșurii.

22. Ulterior, a fost publicată o nouă broșură în care se făcea trimitere la această concediere; în plus, situația a fost relatată în cadrul unui program TV și în două articole publicate în diverse ziare.

23. La 21 februarie 2005, urmărirea penală preliminară împotriva Vivantes a fost reluată de Parchetul din Berlin, la cererea reclamantei.

24. La 25 februarie 2005, reclamanta a depus la Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Berlin o plângere împotriva concedierii sale fără preaviz din 9 februarie 2005 (dosarul nr. Ca 4775/05).

25. La 25 aprilie 2005, fostul angajator al reclamantei a emis o nouă decizie de concediere. Plângerea reclamantei din 25 februarie 2005 a fost extinsă în consecință.

26. La 12 mai 2005, reclamanta a fost audiată ca martor de procurorul public în cursul urmăririi penale preliminare împotriva Vivantes. La 26 mai 2005, urmărirea penală preliminară a încetat din nou în conformitate cu art. 170 alin. (2) din Codul de procedură penală.

B. Procedura civilă ulterioară concedierii fără preaviz a reclamantei

27. În hotărârea din 3 august 2005 (dosarul nr. 39 Ca 4775/05) Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Berlin (*Arbeitsgericht*) a stabilit că, prin concedierea din 9 februarie 2005, contractul de muncă nu încetase, deoarece concedierea nu putea fi justificată în temeiul art. 626 din Codul civil german (*Bürgerliches Gesetzbuch*) sau al art. 1 alin. (1) din Actul privind concedierea abuzivă (*Kündigungsschutzgesetz* – a se vedea „Dreptul și practica interne relevante” de mai jos). În această privință, tribunalul a constatat că broșura – al cărei conținut era atribuit reclamantei, din moment ce aceasta o transmisese angajatorului său fără nicio altă declarație – intra sub incidența dreptului său la libertatea de exprimare și nu constituia o încălcare a obligațiilor sale în temeiul contractului de muncă. Deși era polemică, broșura avea la bază motive obiective și nu tulburase „atmosfera de lucru” din centrul de îngrijire și asistență.

28. În urma ședinței din 28 martie 2006, Curtea de Apel pentru Litigii de Muncă din Berlin (*Landesarbeitsgericht*), printr-o hotărâre pronunțată la aceeași dată, a casat hotărârea Tribunalului pentru Litigii de Muncă și a concluzionat în sensul legalității concedierii din 9 februarie 2005, deoarece plângerea penală formulată de reclamantă oferise un „motiv întemeiat” pentru rezilierea contractului de muncă fără preaviz, în conformitate cu art. 626 alin. (1) din Codul civil, și făcuse imposibilă continuarea raportului de muncă. Aceasta a considerat că reclamanta își întemeiasă în mod superficial plângerea penală pe fapte pe care nu le putea dovedi în cursul procedurii, având în vedere în special că simpla sa referire la lipsa de personal nu era suficientă pentru a-i permite să pretindă existența unei înșelăciuni și că reclamanta nu oferise amănunte cu privire la pretensele instrucțiuni de falsificare a rapoartelor – ceea ce reieșea, de asemenea, din faptul că procurorul public nu inițiasse o anchetă. În continuare, Curtea de Apel pentru Litigii de Muncă a reținut că plângerea penală constituia o reacție disproporționată la refuzul Vivantes de a recunoaște problemele privind lipsa de personal, deoarece reclamanta nu încercase niciodată să obțină o cercetare a învinuirii de înșelăciune la nivel intern și deoarece, în plus, intenționase să exercite o presiune neadecvată asupra angajatorului său, prin provocarea unei discuții publice asupra chestiunii în cauză. Aceasta a subliniat, de asemenea, că centrul de îngrijire și asistență se afla sub supravegherea MDK, care efectuase un alt control la centru în data de 18 noiembrie 2004, la scurt timp după ce reclamanta depusese plângerea. Aceasta ar fi putut aștepta rezultatul vizitei respective și,

prin urmare, plângerea sa penală nu fusese necesară. Curtea, făcând referire și la principiile stabilite de Curtea Federală pentru Litigii de Muncă în jurisprudența sa relevantă (a se vedea „Dreptul și practica interne relevante” de mai jos), a concluzionat că reclamanta nu acționase în limita drepturilor sale constituționale, ci își încălcase obligația de loialitate față de angajator.

29. La 6 iunie 2007, Curtea Federală pentru Litigii de Muncă (*Bundesarbeitsgericht*) a respins recursul reclamantei formulat împotriva respingerii autorizării pentru a introduce un recurs limitat la chestiuni de drept.

30. Prin decizia din 6 decembrie 2007, care i-a fost comunicată reclamantei la 12 decembrie 2007, Curtea Constituțională Federală a respins plângerea sa constituțională de pronunțare a unei hotărâri fără motivare suplimentară.

II. Dreptul și practica interne și internaționale relevante

A. Dreptul și practica interne relevante

1. Concedierea unui angajat ca urmare a formulării unei plângeri penale împotriva angajatorului

31. În afara legislației specifice referitoare la funcționarii publici, în care sunt prezentate cazuri suspectate de corupție, dreptul german nu conține dispoziții generale de reglementare a situațiilor în care un angajat dezvăluie neregulile din cadrul întreprinderilor sau al instituțiilor, precum comportamentul nelegal al angajatorului [așa-numita denunțare (*whistle-blowing*)], iar discuțiile privind proiectele legislative conexe nu au avut deocamdată niciun rezultat.

(a) Dispozițiile relevante ale Codului civil german și ale Actului privind concedierea abuzivă

32. În absența unei astfel de legislații specifice, o concediere fără preaviz a unui angajat pe motiv că a depus o plângere penală împotriva angajatorului său poate fi întemeiată pe art. 626 alin. (1) din Codul civil, care prevede că raportul de muncă poate să înceteze din inițiativa oricărei părți la contract, fără respectarea perioadei de preaviz, pentru un „motiv întemeiat” (*“wichtiger Grund”*). Situația de fapt trebuie prezentată în așa fel încât nu se poate aștepta în mod rezonabil ca partea care dă preavizul să continue raportul de muncă până la sfârșitul perioadei de preaviz sau până la încheierea convenită a raportului de muncă, ținând seama de toate circumstanțele cazului respectiv și punând în balanță interesele ambelor părți la contract.

33. Art. 1 alin. (1) din Actul privind concedierea abuzivă prevede că rezilierea unui contract de muncă din inițiativa angajatorului nu este legală în cazul în care este nejustificată din punct de vedere social. În temeiul art. 1 alin. (2) din acest act, rezilierea nu este justificată din punct de vedere social decât dacă este, între altele, bazată pe motive legate de angajatul însuși sau de comportamentul acestuia sau în situația în care continuarea raportului de muncă ar intra în conflict cu cerințele imperative pentru funcționarea întreprinderii.

(b) Jurisprudența Curții Constituționale Federale și a Curții Federale pentru Litigii de Muncă

34. În decizia din 2 iulie 2001 (dosarul nr. 1 BvR 2049/00), Curtea Constituțională Federală a examinat o cauză în care un angajat, la cererea procurorului public, prezentase probe și documente în cadrul anchetei penale preliminare care fusese inițiată *ex officio* împotriva angajatorului acestuia. Curtea Constituțională Federală a hotărât că, în conformitate cu statul de drept, exonerarea unui cetățean de obligația de a prezenta probe în cadrul unei anchete penale nu poate, în sine, să dea naștere unor dezavantaje în temeiul dreptului civil.

Curtea Constituțională Federală a evidențiat, de asemenea, într-o *obiter dictum*, că și în situația în care un angajat și-ar denunța, din proprie inițiativă, angajatorul organelor de urmărire penală, statul de drept impune ca o astfel de exercitare a unui drept cetățenesc să nu poată justifica, în general, încetarea unui raport de muncă ca urmare a concedierii fără preaviz, cu excepția cazului în care angajatul a dezvăluit în mod conștient sau superficial informații incorecte.

35. În lumina jurisprudenței Curții Constituționale Federale, în hotărârea din 3 iulie 2003 (dosarul nr. 2 AZR 235/02), Curtea Federală pentru Litigii de Muncă a analizat în amănunt raportul dintre obligația unui angajat de loialitate față de angajator și exercitarea drepturilor sale constituțional garantate. Aceasta a reiterat că, denunțând o faptă penală, un angajat recurgea la o modalitate de aplicare a legii care nu numai că era consfințită de ordinea juridică, dar, în plus, se impunea în temeiul constituției. Un angajat care a exercitat acest drept cu bună-credință nu putea, prin urmare, să sufere prejudicii în cazul în care acuzațiile care stăteau la baza plângerii s-ar dovedi eronate sau nu ar putea fi clarificate în cursul procedurii ulterioare. Aceasta a hotărât că, totuși, ținând seama de obligația de loialitate a angajatului, o plângere [penală] depusă de un angajat nu trebuie să reprezinte o reacție disproporționată ca răspuns față de comportamentul angajatorului. Indicații privind o reacție disproporționată a angajatului petent ar putea fi justificarea plângerii, motivația persoanei care depune plângerea sau faptul că deficiențele pretinse nu au putut fi evidențiate anterior la nivel intern în cadrul întreprinderii. În acest context, motivele angajatului pentru a depune plângerea erau deosebit de importante. O plângere depusă exclusiv pentru a prejudicia angajatorul sau pentru a-l „eroda” ar putea constitui o reacție disproporționată, depinzând de acuzațiile pe care se bazează plângerea. În ceea ce privește posibilitatea unei clarificări interne anterioare a acuzațiilor, Curtea a afirmat că era necesar să se stabilească în fiecare caz în parte dacă se putea aștepta în mod rezonabil o astfel de abordare din partea angajatului. Aceasta nu este de așteptat în cazul în care angajatul a luat cunoștință de o faptă penală a cărei nedenunțare ar putea avea ca efect tragerea sa la răspundere penală sau în cazul unor infracțiuni de o gravitate însemnată și al unor infracțiuni săvârșite de însuși angajatul. În plus, clarificarea internă anterioară a problemei nu era necesară dacă nu se putea aștepta în mod legitim o remediere. Dacă angajatorul nu a remediat o practică ilicită, deși angajatul îi atrăsese anterior atenția asupra practicii respective, acesta din urmă nu mai avea obligația de loialitate față de angajatorul său.

2. Codul de procedură penală

36. Art. 170 din Codul de procedură penală prevede următoarele consecințe ale urmăririi penale:

„(1) În cazul în care cercetările oferă suficiente motive pentru punerea sub acuzare în mod public, parchetul înaintează un rechizitoriu instanței competente.

(2) În toate celelalte cazuri, parchetul dispune încetarea urmăririi penale. Procurorul public notifică în acest sens persoana învinuită, dacă aceasta a fost examinată ca atare sau a fost emis un mandat de arestare împotriva sa; același lucru este valabil dacă persoana în cauză a solicitat o astfel de notificare sau dacă există un interes special de notificare a acesteia.”

B. Dreptul și practica internațională relevante

37. În Rezoluția 1729 (2010) privind „Protejarea «denunțătorilor» (*whistle-blowers*)”, Adunarea Parlamentară a Consiliului Europei a subliniat importanța „denunțării” (*whistle-blowing*) – cu privire la persoane particulare care trag un semnal de alarmă pentru a pune

capăt acțiunilor ilicite care pun în pericol oamenii – fiind o ocazie de a consolida răspunderea și de a susține lupta împotriva corupției și a conducerii defectuoase, atât în sectorul public, cât și în cel privat. Aceasta a solicitat tuturor statelor membre să își revizuiască legislația privind protejarea „denunțătorilor”, având în vedere următoarele principii directe:

6.1.1. definiția dezvăluirilor protejate trebuie să includă toate avertizările *bona fide* împotriva diverselor tipuri de acte nelegale, inclusiv toate încălcările grave ale drepturilor omului care afectează sau amenință viața, sănătatea, libertatea și orice alte interese legitime ale persoanelor particulare din cadrul administrației publice sau ale contribuabililor, acționarilor, angajaților sau clienților societăților private;

6.1.2. prin urmare, legislația ar trebui să reglementeze atât situația denunțătorilor din sectorul public, cât și pe cea a denunțătorilor din sectorul privat [...] și

6.1.3. ar trebui să codifice aspectele relevante în următoarele domenii legislative:

6.1.3.1. dreptul muncii – în special protecția împotriva concedierilor abuzive și alte forme de represalii legate de raportul de muncă contractual; [...]

6.2.2. Această legislație ar trebui să protejeze de orice formă de represalii (concediere abuzivă, hărțuire sau alte tratamente punitive ori discriminatorii) orice persoană care, cu bună-credință, folosește canalele interne existente de denunțare.

6.2.3. În cazul în care canale interne nu există, nu au funcționat în mod corespunzător sau se poate aștepta în mod rezonabil ca acestea să nu funcționeze corespunzător ținând seama de natura problemei ridicate de denunțator, denunțarea externă, inclusiv prin intermediul mass-mediei, ar trebui să fie, de asemenea, protejată.

6.2.4. Se consideră că orice denunțator a acționat cu bună-credință, cu condiția ca acesta sau aceasta să fi avut motive rezonabile să creadă că informațiile dezvăluite erau reale, chiar dacă ulterior se dovedește contrariul, sau să nu fi urmărit niciun scop nelegal sau imoral.”

A fost făcută trimitere la orientările de mai sus și în Recomandarea 1916 (2010) a Adunării Parlamentare.

38. Art. 24 din Carta Socială Europeană Revizuită este formulat după cum urmează:

„În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor la protecție în cazurile de reziliere contractului de muncă, părțile se angajează să recunoască: [...]

a) dreptul tuturor lucrătorilor de a nu le fi reziliat contractul de muncă fără un motiv întemeiat legat de capacitatea sau conduita lor sau pe baza cerințelor de funcționare a întreprinderii, a instituției sau a serviciului; [...]

Apendicele la art. 24 prevede:

„3 În scopul aplicării acestui articol, următoarele situații nu constituie motive întemeiate de reziliere a contractului de muncă: [...]

c) depunerea unei plângeri sau participarea la proceduri inițiate împotriva unui angajator pe motivul unor pretense încălcări ale unor acte cu putere de lege sau acte administrative ori recurgerea la autorități administrative competente; [...]

Art. 24 din Carta Socială Europeană Revizuită a fost ratificat de 24 dintre statele membre ale Consiliului Europei. Germania a semnat, dar încă nu a ratificat Carta Socială Europeană Revizuită.

39. Art. 5 din Convenția privind rezilierea contractului de muncă a Organizației Internaționale a Muncii (Convenția OIM nr. 158 din 22 iunie 1982) prevede:

„Următoarele situații, *inter alia*, nu constituie motive întemeiate pentru reziliere: [...]

(c) depunerea unei plângeri sau participarea la proceduri inițiate împotriva unui angajator pe motivul unor pretinse încălcări ale unor acte cu putere de lege sau acte administrative ori recurgerea la autorități administrative competente; [...]"

Germania nu a ratificat Convenția OIM nr. 158.

40. Alte câteva instrumente internaționale abordează problema protecției denunțătorilor în contexte specifice, în special lupta împotriva corupției, precum Convenția penală privind corupția și Convenția civilă privind corupția ale Consiliului Europei sau Convenția Organizației Națiunilor Unite împotriva corupției.

În drept

I. Cu privire la pretinsa încălcare a art. 10 din Convenție

41. Reclamanta s-a plâns că, prin concedierea sa fără preaviz, pe motiv că depusese o plângere penală împotriva angajatorului său, și prin refuzul instanțelor naționale de a dispune, în cadrul procedurilor ulterioare, reîncadrarea acesteia, i s-a încălcat dreptul la libertatea de exprimare, astfel cum este prevăzut la art. 10 din Convenție, care se citește după cum urmează:

„1. Orice persoană are dreptul la libertatea de exprimare. Acest drept cuprinde libertatea de opinie și libertatea de a primi sau de a comunica informații ori idei fără amestecul autorităților publice și fără a ține seama de frontiere. Prezentul articol nu împiedică Statele să supună societățile de radiodifuziune, de cinematografie sau de televiziune unui regim de autorizare.

2. Exercițarea acestor libertăți, ce comportă îndatoriri și responsabilități, poate fi supusă unor formalități, condiții, restrângeri sau sancțiuni prevăzute de lege, care constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru securitatea națională, integritatea teritorială sau siguranța publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății sau a moralei, protecția reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea de informații confidențiale sau pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești.”

A. Cu privire la admisibilitate

42. Curtea constată că acest capăt de cerere nu este în mod vădit nefondat în sensul art. 35 § 3 a) din Convenție. În continuare, subliniază că acesta nu prezintă niciun alt motiv de inadmisibilitate. Prin urmare, este necesar să fie declarat admisibil.

B. Cu privire la fond

1. Stabilirea existenței unei ingerințe

43. Curtea remarcă, de la început, că părțile nu au contestat faptul că plângerea penală depusă de reclamantă trebuia considerată o denunțare a pretinsului comportament ilegal al angajatorului, care intră sub incidența art. 10 din Convenție. De asemenea, părțile au fost de acord că reprezentau o ingerință în dreptul reclamantei la libertatea de exprimare concedierea ulterioară reclamantei și deciziile aferente ale instanțelor naționale.

44. În acest context, Curtea amintește că, într-o serie de cauze privind libertatea de exprimare a funcționarilor publici, a hotărât că art. 10 se aplică locului de muncă în general (a

se vedea, de exemplu, *Kudeshkina împotriva Rusiei*, nr. 29492/05, pct. 85, 26 februarie 2009, și *Vogt împotriva Germaniei*, 26 septembrie 1995, pct. 53, seria A nr. 323). De asemenea, aceasta a constatat că art. 10 din Convenție se aplică și atunci când raporturile dintre angajator și angajat sunt reglementate, precum în prezenta cauză, de dreptul privat și că statul are obligația pozitivă de a proteja dreptul la libertatea de exprimare, chiar și în sfera relațiilor dintre persoane particulare (a se vedea *Fuentes Bobo împotriva Spaniei*, nr. 39293/98, pct. 38, 29 februarie 2000).

45. Prin urmare, Curtea consideră că, astfel cum au confirmat instanțele germane, concedierea reclamantei, ca urmare a formulării plângerii penale împotriva angajatorului său, constituia o ingerință în dreptul său la libertatea de exprimare, astfel cum este garantat la art. 10 § 1 din Convenție.

46. O astfel de ingerință constituie o încălcare a art. 10, cu excepția cazului în care aceasta este „prevăzută de lege”, urmărește un scop legitim în temeiul art. 10 § 2 și este „necesară într-o societate democratică” pentru atingerea acestui scop.

2. Clarificarea aspectului dacă ingerința era „prevăzută de lege” și urmărirea un scop legitim

47. Deși a admis că o reziliere a unui contract de muncă fără preaviz în temeiul art. 636 alin. (1) din Codul civil ar putea urmări scopul legitim de a proteja reputația sau drepturile altora, și anume reputația Vivantes și interesele acesteia, reclamanta a susținut că dispoziția în cauză nu conținea niciun criteriu pentru o concediere legală în situația unei denunțări din partea unui angajat. Deciziile Curții Constituționale Federale din 2 iulie 2001 și ale Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 3 iulie 2003 având ca obiect această chestiune (a se vedea „Dreptul și practica interne relevante” de mai sus) nu reprezentau o jurisprudență cuprinzătoare și consacrată în acest sens. Condițiile pentru o concediere fără preaviz, pe motiv că un angajat a depus o plângere penală împotriva angajatorului său, nu erau suficient de previzibile și ingerința care a rezultat în dreptul reclamantei la libertatea de exprimare nu era „prevăzută de lege” în sensul art. 10 § 2.

48. În această privință, Curtea remarcă faptul că art. 626 alin. (1) din Codul civil permite rezilierea unui contract de muncă cu efect imediat din inițiativa oricăreia dintre părți în cazul în care un „motiv întemeiat” face continuarea raportului de muncă inacceptabilă pentru partea care dă preavizul. Curtea remarcă, de asemenea, că, în temeiul deciziei instanțelor naționale în prezenta cauză, precum și al hotărârilor de principiu ale Curții Constituționale Federale, menționate anterior, și al Codului Federal al Muncii, la care fac trimitere părțile, o plângere penală împotriva unui angajator poate justifica o concediere în temeiul dispoziției menționate, în situația în care aceasta constituie o „încălcare considerabilă” a obligației de loialitate a angajatului. Deși instanțele naționale trebuie să aprecieze dacă a avut loc o astfel de încălcare semnificativă a obligației unui angajat ținând seama de circumstanțele fiecărui caz în parte, Curtea consideră că, totuși, pentru un angajat, este previzibil că o plângere penală împotriva angajatorului său poate, în principiu, să constituie un motiv întemeiat pentru o concediere fără preaviz în temeiul dispoziției menționate mai sus. În acest context, Curtea reiterează că, în orice caz, nu se poate aștepta ca legislația națională să reglementeze fiecare situație posibilă și că simplul fapt că o dispoziție legală poate avea mai multe interpretări, nu înseamnă că nu îndeplinește cerința pe care o implică noțiunea „prevăzută de lege” (a se vedea *Vogt împotriva Germaniei*, 26 septembrie 1995, pct. 48, seria A nr. 323).

49. Prin urmare, Curtea împărtășește opinia Guvernului conform căreia ingerința în dreptul reclamantei la libertatea de exprimare era „prevăzută de lege”. Aceasta observă, în continuare, că părțile au fost de acord că ingerința urmărirea scopul legitim de protejare a reputației și a

drepturilor altora, și anume reputația și interesele Vivantes (a se vedea *Steel și Morris împotriva Regatului Unit*, nr. 68416/01, pct. 94, CEDO 2005-II).

50. Prin urmare, Curtea trebuie să examineze dacă ingerința era „necesară într-o societate democratică”, în special dacă exista un raport proporțional între ingerință și scopul urmărit.

3. Clarificarea aspectului dacă ingerința era necesară într-o societate democratică

(a) Argumentele părților

(i) Guvernul

51. Guvernul a susținut că, în prezenta cauză, ingerința în dreptul reclamantei la libertatea de exprimare fusese justificată în temeiul art. 10 § 2, deoarece concedierea fără preaviz a acesteia fusese o modalitate necesară și proporțională de a proteja reputația și drepturile angajatorului acesteia.

52. În aprecierea situației, instanțele naționale luaseră în considerare, *inter alia*, faptul că reclamanta nu adusese, anterior, la cunoștința angajatorului său, acuzația conform căreia, la nivel intern, fusese falsificată documentația privind serviciile de îngrijire furnizate. Aceasta nu menționase nici existența unei astfel de practici și nici nu își acuzase angajatorul de înșelăciune, nici în repetatele notificări adresate acestuia din urmă, în care evidenția deficiențele serviciilor oferite, nici în scrisoarea trimisă conducerii Vivantes de către avocatul reclamantei la 9 noiembrie 2004. Acuzațiile de înșelăciune fuseseră aduse pentru prima dată în plângerea penală a acesteia din 7 decembrie 2004.

53. Instanțele naționale au considerat, de asemenea, că reclamanta își întemeiase în mod superficial plângerea pe fapte care nu au putut fi demonstrate în cursul procedurii ulterioare. Plângerea acesteia nu conținea informații concrete într-o așa măsură încât să permită o verificare a acuzațiilor sale și, prin urmare, organele de urmărire penală competente au dispus încetarea urmăririi penale preliminare pe motivul inexistenței suspiciunii inițiale (*Anfangsverdacht*). Atunci când organele de urmărire penală, ca urmare a reluării urmăririi penale preliminare la cererea reclamantei, au interogat-o pe aceasta în calitate de martor, a refuzat să detalieze acuzațiile sale sau să numească martori suplimentari. Astfel, s-a dispus din nou încetarea urmăririi penale preliminare. În procedura în fața instanțelor pentru litigii de muncă având ca obiect concedierea sa, reclamanta nu a făcut nici dovada acuzațiilor sale conform cărora personalului i se ceruse să documenteze servicii care nu fuseseră acordate în realitate. Având în vedere natura globală a acuzațiilor reclamantei și refuzul acesteia de a-și proba acuzațiile, a fost imposibil să se aprecieze veridicitatea acestora și, prin urmare, instanțele interne nu au abuzat de puterea lor discreționară atunci când au contestat autenticitatea susținerilor reclamantei.

54. În cele din urmă, Guvernul a argumentat că, atunci când a depus plângerea penală împotriva angajatorului său, reclamanta nu a acționat cu bună-credință și în interesul public, cu scopul de a dezvălui o infracțiune. Motivul din spatele plângerii sale penale a fost mai degrabă acela de a denunța pretinsa insuficiență a personalului și de a exercita o presiune și mai mare asupra angajatorului său prin implicarea publicului. Reclamanta știa că Vivantes făcea obiectul unor controale efectuate de Inspectoratul pentru cămine pentru persoane vârstnice din Berlin, precum și al unor verificări efectuate de un organism de supraveghere independent, MDK, și că, având în vedere aceste controale, nu era necesară o plângere penală privind o pretinsă insuficiență a personalului și deficiențele serviciilor de îngrijire care rezultau din aceasta. În special, aceasta ar fi putut să aștepte ca MDK să întocmească un raport în urma vizitei efectuate la 18 noiembrie 2004 înainte de a depune plângerea penală. Motivele din spatele acțiunilor sale au fost ilustrate, de asemenea, de modalitatea polemică în

care a fost formulată plângerea sa penală și de faptul că, ulterior concedierii sale, a distribuit fluturași în care se plânga de pretinsa avarie a angajatorului său. În plus, scrisoarea avocatului său din 9 noiembrie 2004, în care conducerea Vivantes era anunțată că ar putea fi evitate depunerea unei plângeri penale și o „discuție publică în mod cert neplăcută” doar dacă angajatorul ar lua măsuri pentru a remedia lipsa de personal, arată că aceasta intenționa să exercite presiuni asupra angajatorului său.

55. Guvernul a concluzionat că instanțele naționale examinaseră circumstanțele prezentei cauze și, pe baza argumentelor menționate anterior, păstraseră un echilibru just între interesul publicului de a fi informat cu privire la deficiențele din domeniul sensibil al serviciilor de îngrijire a persoanelor în vârstă, pe de o parte, și protejarea încrederii publicului în prestarea de servicii în acest sector, precum și protejarea intereselor comerciale și a succesului societăților prestatoare de servicii, pe de altă parte, și ajunseseră la concluzia că acestea din urmă prevalau în prezenta cauză. În continuare, acesta a subliniat că instanțele naționale puseseră în balanță dreptul reclamantei la libertatea de exprimare și obligația acesteia de loialitate față de angajatorul ei, aplicând criterii care coincid cu cele stabilite de Curte în cauza *Guja* [*Guja împotriva Moldovei* (MC), nr. 14277/04, pct. 69 - 78, CEDO 2008-...]. Rezultatul judecății lor se încadraseră, prin urmare, în marja de apreciere de care beneficiază statele în ceea ce privește ingerința în dreptul la libertatea de exprimare.

(ii) *Reclamanta*

56. Reclamanta a contestat argumentul Guvernului conform căruia plângerea sa penală fusese prematură. Aceasta a susținut că, înainte de a depune plângerea penală împotriva Vivantes, făcuse eforturi continue timp de doi ani pentru a informa departamentele relevante din cadrul întreprinderii cu privire la deficiențele existente. Având în vedere că toate încercările sale de a atrage atenția conducerii asupra situației fuseseră inutile, aceasta a fost determinată să presupună că alte plângeri interne nu ar fi un mijloc eficient de cercetare și remediere a deficiențelor serviciilor oferite. Din acest motiv, a considerat plângerea penală ca ultimă opțiune, de asemenea cu scopul de a evita posibila sa răspundere penală. Acesta fusese și motivul pentru care avocatul ei adresase o scrisoare conducerii Vivantes la 9 noiembrie 2004, informând-o cu privire la intenția ei de a depune o plângere penală.

57. Reclamanta a susținut, în continuare, că plângerea sa penală nu fusese superficială sau neîntemeiată. În repetatele cereri adresate Vivantes, aceasta dezvoltase toate circumstanțele cauzei care au stat la baza plângerii sale penale ulterioare, inclusiv faptul că personalului i se ceruse să înregistreze servicii care, în realitate, nu fuseseră prestate în maniera în care erau documentate. Deficiențele dezvoltate de reclamantă fuseseră, de asemenea, criticate de MDK, în urma controalelor sale din 2002 și 2003, când aceasta subliniască că lipsa personalului se afla la originea serviciilor nesatisfăcătoare de îngrijire. Avocatul său era cel care a apreciat aceste fapte din punct de vedere juridic atunci când a formulat plângerea penală și a considerat că acestea constituiau infracțiunea de înșelăciune – o apreciere pe care ea nu avea competența să o conteste. În procedurile ulterioare, aceasta își fundamentase plângerea în măsura posibilă, ținând seama în același timp de riscul de a fi ea însăși incriminată și de măsurile de retorsiune pe care le-ar fi luat Vivantes în eventualitatea în care ar fi dezvoltat mai multe informații interne despre întreprindere.

58. Reclamanta a susținut că motivul său de a depune plângerea fusese potențiala amenințare la adresa sănătății unor pacienți deosebit de vulnerabili, ca urmare a condițiilor de muncă nesatisfăcătoare din centrul de îngrijire și asistență – problema dacă documentația anexată era exactă avusese o importanță secundară pentru ea. În opinia sa, plângerea penală nu fusese necesară având în vedere controlul efectuat de MDK, astfel cum a subliniat Guvernul, și a contestat argumentul conform căruia scopul real al plângerii sale fusese să

exercite o presiune necorespunzătoare asupra angajatorului ei. În această privință, a argumentat că plângerile anterioare ale MDK privind condițiile din centrul de îngrijire și asistență nu determinaseră nicio schimbare a condițiilor de muncă din centru și, prin urmare, în opinia sa, o vizită ulterioară a MDK nu putea fi considerată drept o alternativă eficientă de remediere a deficiențelor. În orice caz, nu ar fi avut dreptul să se implice într-un astfel de control și nici să fie informată cu privire la rezultatul său.

59. În continuare, reclamanta a evidențiat că, în cazul său, concedierea fără preaviz fusese cea mai severă sancțiune posibilă și că aceasta putea fi justificată numai în lipsa unor posibile sancțiuni mai puțin severe. Aceasta a susținut, pe de altă parte, că, drept consecință a plângerii sale penale, nu fusese stabilită existența niciunui prejudiciu concret în ceea ce privește Vivantes.

60. Reclamanta a concluzionat că nu fusese necesară concedierea sa fără preaviz pentru protejarea reputației sau a drepturilor Vivantes și, prin urmare, fusese disproporționată. Instanțele naționale nu păstrasera un echilibru just între interesul considerabil al publicului de a fi informat cu privire la deficiențele în serviciile de îngrijire a persoanelor în vârstă oferite de o companie deținută de stat, pe de o parte, și drepturile prestatorului de servicii, pe de altă parte.

(iii) Terțul intervenient

61. Sindicatul ver.di a furnizat informații privind organizația de îngrijire instituționalizată a persoanelor în vârstă din Germania, precum și condițiile de muncă ale angajaților din acest sector, care au fost adesea caracterizate de o insuficiență a personalului ce a avut drept rezultat un volum de muncă foarte mare și ore suplimentare pentru angajați. În multe centre de îngrijire și asistență, prea mulți pacienți erau repartizați unor membri individuali ai personalului de îngrijire și asistență, care erau, prin urmare, în măsură să asigure doar o îngrijire de bază. Supravegherea centrelor de îngrijire și asistență era realizată în principal de către Comisia de examinare medicală a Fondului de asigurări de sănătate, pe baza unor controale anuale. Aceasta din urmă nu avea obligația de a consulta, cu ocazia unor astfel de vizite, personalul angajat în centrele de îngrijire și asistență. Totuși, angajații sunt cei care își dau seama primii de condițiile nesatisfăcătoare ale serviciilor de îngrijire oferite. Din acest motiv, personalului ar trebui să i se ofere mijloace eficiente prin care să atragă atenția asupra deficiențelor în prestarea de servicii de îngrijire și ar trebui să aibă posibilitatea de a denunța încălcările drepturilor pacienților, fără să se teamă de măsuri de retorsiune din partea angajatorului lor.

(b) Motivarea Curții

(i) Principiile generale aplicabile în prezenta cauză

62. Principiile fundamentale care stau la baza aprecierii chestiunii dacă o ingerință în dreptul la libertatea de exprimare era proporțională sunt consacrate în jurisprudența Curții și au fost rezumate după cum urmează (a se vedea, între alte autorități, *Steel și Morris împotriva Regatului Unit*, nr. 68416/01, pct. 87, CEDO 2005-II):

„..."

(ii) Adjectivul «necesar», în sensul art. 10 § 2, presupune existența unei «nevoi sociale imperioase». Statele contractante beneficiază de o anumită marjă de apreciere atunci când stabilesc dacă există o astfel de nevoie, dar aceasta este compatibilă cu un control european, în ceea ce privește atât legislația, cât și hotărârile care o aplică, inclusiv cele pronunțate de o instanță independentă. Prin urmare, Curtea este împuternicită să se pronunțe printr-o hotărâre definitivă asupra chestiunii dacă o «restricție» poate fi reconciliată cu libertatea de exprimare protejată de art. 10.

(iii) În exercitarea puterii sale de control, Curtea nu are sarcina de a se substitui autorităților naționale competente, ci mai degrabă de a examina, din perspectiva art. 10, hotărârile pronunțate de acestea în temeiul puterii lor de apreciere. Acest lucru nu echivalează cu limitarea controlului la a stabili dacă statul pârât și-a exercitat puterea discreționară în mod rezonabil, cu atenție și cu bună-credință; sarcina Curții este de a analiza ingerința incriminată în lumina cauzei în ansamblu și de a stabili dacă a fost «proporțională cu scopul legitim urmărit» și dacă motivele prezentate de autoritățile naționale pentru a o justifica sunt «relevante și suficiente» ... Procedând astfel, Curtea trebuie să se asigure că autoritățile naționale au aplicat standarde care erau conforme cu principiile prevăzute la art. 10 și, în plus, că s-au bazat pe o evaluare satisfăcătoare a faptelor relevante ...”

63. În ceea ce privește aplicarea, în cazul locului de muncă, a art. 10 din Convenție, Curtea a reținut că semnalarea de către un angajat din sectorul public a unui comportament nelegal sau a unui act ilicit la locul de muncă ar trebui, în anumite circumstanțe, să beneficieze de protecție. Acest lucru poate fi necesar în special în cazul în care angajatul sau funcționarul public în cauză este singura persoană, sau face parte dintr-o categorie restrânsă de persoane, care are cunoștința de ceea ce se întâmplă la locul de muncă și, astfel, este cea în măsură să acționeze în interesul public, alertând angajatorul sau publicul larg [a se vedea *Guja împotriva Moldovei* (MC), nr. 14277/04, pct. 72, CEDO 2008-....., și *Marchenko împotriva Ucrainei*, nr. 4063/04, pct. 46, 19 februarie 2009].

64. Curtea ia în considerare totodată și faptul că angajații au o obligație de loialitate, un comportament rezervat și discreție față de angajatorul lor (a se vedea, de exemplu, *Marchenko*, citată anterior, pct. 45). Deși o astfel de obligație de loialitate poate avea un caracter mai pronunțat în cazul funcționarilor publici și al angajaților din sectorul public, în comparație cu angajații care au raporturi de muncă în sistemul privat, Curtea consideră că aceasta este, fără îndoială, și o caracteristică a celei din urmă categorii de angajați. Prin urmare, aceasta este de acord cu opinia Guvernului conform căreia principiile și criteriile stabilite de jurisprudența Curții, cu scopul de a pune în balanță dreptul unui angajat la libertatea de exprimare prin semnalarea unui comportament nelegal sau a unui act ilicit comis de angajatorul său și dreptul acestuia din urmă la protejarea reputației și a intereselor sale comerciale, se aplică și în prezenta cauză. Natura și gradul de loialitate datorată de un angajat într-un anumit caz au un impact asupra punerii în balanță a drepturilor angajatului și a intereselor conflictuale ale angajatorului.

65. În consecință, în lumina obligației de loialitate și discreție, dezvăluirea ar trebui să fie făcută în primul rând superiorului persoanei în cauză sau altei autorități ori organ competent. Numai în cazurile în care acest lucru este în mod evident imposibil, informația ar putea, în ultimă instanță, să fie dezvăluită publicului. În cadrul aprecierii proporționalității restricției privind libertatea de exprimare, Curtea trebuie, prin urmare, să ia în considerare dacă reclamanta a avut alte mijloace eficiente de remediere a actului ilicit pe care a intenționat să îl dezvăluie (a se vedea *Guja*, citată anterior, pct. 73).

66. Curtea trebuie să țină seama, de asemenea, de o serie de alți factori atunci când apreciază proporționalitatea ingerinței în raport cu scopul legitim urmărit. În primul rând, trebuie acordată o atenție deosebită interesului public implicat în dezvăluirea informațiilor. În această privință, Curtea reiterează faptul că, în temeiul art. 10 § 2 din Convenție, există o sferă de aplicare redusă pentru restricțiile privind debaterile referitoare la probleme de interes public [a se vedea, între alte autorități, *Stoll împotriva Elveției* (MC), nr. 69698/01, pct. 106, CEDO 2007-XIV].

67. Al doilea factor relevant pentru acest exercițiu de punere în balanță este autenticitatea informațiilor dezvăluite. Autoritățile competente ale statului au libertatea de a adopta măsuri destinate să răspundă în mod corespunzător și fără exces acuzațiilor defăimătoare neîntemeiate sau formulate cu rea-credință (a se vedea *Castells împotriva Spaniei*, 23 aprilie 1992, pct. 46, seria A nr. 236). În plus, libertatea de exprimare implică obligații și responsabilități și orice persoană care alege să divulge informații trebuie să verifice cu atenție,

în măsura permisă de circumstanțe, că acestea sunt exacte și sigure [a se vedea *Bladet Tromsø și Stensaas împotriva Norvegiei* (MC), nr. 21980/93, pct. 65, CEDO 1999-III].

68. Pe de altă parte, Curtea trebuie să pună în balanță prejudiciul, dacă este cazul, suferit de angajator ca urmare a dezvăluirii în discuție și să aprecieze dacă un astfel de prejudiciu este mai important decât interesul publicului de a fi dezvăluite informațiile (a se vedea, *Guja*, citată anterior, pct. 76).

69. Motivul din spatele acțiunilor angajatului denunțator este un alt factor determinant pentru a hotărî dacă o anumită dezvăluire ar trebui să fie protejată sau nu. De exemplu, un act motivat de o nedreptate personală, antagonism personal sau așteptarea unui avantaj personal, inclusiv un câștig pecuniar, nu ar justifica un nivel de protecție deosebit de ridicat. Este important să se stabilească faptul că, atunci când a făcut dezvăluirea, persoana în cauză a acționat cu bună-credință și din convingerea că informațiile erau corecte, că era în interesul publicului ca ele să fie divulgate și că aceasta nu avea la dispoziție nicio altă modalitate mai discretă de remediere a actului ilicit (a se vedea *Guja*, citată anterior, pct. 77).

70. În cele din urmă, în ceea ce privește examinarea proporționalității ingerinței în raport cu scopul legitim urmărit, este necesară o analiză atentă a sancțiunii impuse reclamantei și a consecințelor acesteia (a se vedea, citată anterior, pct. 49).

(ii) *Aplicarea principiilor de mai sus în prezenta cauză*

(α) *Interesul publicului pentru informațiile dezvăluite*

71. Analizând circumstanțele prezentei cauze, Curtea observă că informațiile dezvăluite de reclamantă erau în mod incontestabil de interes public. În societățile cu un procent tot mai mare de populație vârstnică ce necesită o îngrijire instituționalizată și ținând seama de vulnerabilitatea deosebită a pacienților în cauză, care adesea nu sunt în măsură să atragă atenția, din proprie inițiativă, asupra deficiențelor serviciilor de îngrijire și asistență care li se acordă, diseminarea unor informații privind calitatea sau deficiențele unor astfel de servicii de îngrijire au o importanță vitală pentru prevenirea abuzurilor. Acest lucru este cu atât mai evident atunci când îngrijirea instituționalizată este oferită de o companie deținută de stat, caz în care este în joc încrederea publicului în prestarea în mod corespunzător a serviciilor indispensabile de îngrijire și asistență.

(β) *Clarificarea aspectului dacă reclamanta a avut canale alternative pentru dezvăluirea informațiilor*

72. În ceea ce privește disponibilitatea unor canale alternative pentru a dezvălui informațiile și a obține o clarificare internă a acuzațiilor, Curtea observă că reclamanta nu numai că a comunicat superiorilor săi, în numeroase ocazii, în perioada ianuarie 2003-octombrie 2004, că era suprasolicitată, dar a și avertizat conducerea, prin intermediul avocatului ei, prin scrisoarea din 9 noiembrie 2004, cu privire la posibilitatea formulării unei plângeri penale. Deși este adevărat că încadrarea juridică a comportamentului angajatorului ca înșelăciune în formă agravată a fost menționată pentru prima dată în plângerea penală din 7 decembrie 2004, redactată de avocatul reclamantei, Curtea observă că reclamanta divulgase totuși circumstanțele factuale pe care s-a bazat plângerea sa penală ulterioară – inclusiv faptul că serviciile nu fuseseră documentate în mod corespunzător – în notificările sale anterioare adresate angajatorului. Aceasta observă, de asemenea, că prin plângerea penală se solicita organelor de urmărire penală să examineze circumstanțele cauzei, astfel cum sunt descrise în plângerea penală, în privința tuturor aspectelor juridice relevante și că plângerea nu se limita în mod necesar la înșelăciune.

73. În acest context, Curtea face trimitere la decizia anterior menționată a Curții Federale pentru Litigii de Muncă din 3 iulie 2003 (a se vedea „Dreptul și practica interne relevante” de

mai sus), în cuprinsul căreia se menționa că nu se putea aștepta în mod rezonabil ca un angajat să încerce inițial să obțină o clarificare internă anterioară a acuzațiilor în cazul în care acesta din urmă a lua cunoștință de existența unei infracțiuni a cărei nedenunțare îl expunea urmării penale. În plus, clarificarea internă anterioară a problemei nu era necesară dacă nu se putea aștepta în mod legitim remedierea. Dacă angajatorul nu a remediat o practică ilicită, deși angajatul îi atrăsese anterior atenția asupra practicii respective, acesta din urmă nu mai avea obligația de loialitate față de angajatorul său. În continuare, Curtea observă că un raționament similar este reflectat de principiile directe ale Adunării Parlamentare privind protejarea denunțătorilor (*whistle-blowers*) (a se vedea „Dreptul și practica internaționale relevante” de mai sus), care stipulează că denunțarea externă ar trebui protejată în cazul în care nu se putea aștepta în mod rezonabil să funcționeze corespunzător canalele interne.

74. Curtea constată că aceste considerente se aplică și în prezenta cauză. În opinia reclamantei, niciuna din plângerile sale anterioare adresate angajatorului său nu contribuise la o îmbunătățire a condițiilor de muncă și a situației serviciilor de îngrijire și asistență din centrul de îngrijire și asistență. De asemenea, aceasta îi precizase angajatorului său că una dintre temerile sale era aceea că nedenunțarea deficiențelor din serviciile de îngrijire și asistență oferite ar putea determina urmărirea sa penală. Prin urmare, Curtea consideră că nu i s-au prezentat suficient probe pentru a contesta argumentul reclamantei conform căruia alte plângeri interne nu ar fi constituit o modalitate eficientă pentru a cerceta și a remedia deficiențele serviciilor de îngrijire și asistență oferite.

75. Curtea remarcă, de asemenea, că dreptul german nu prevede un mecanism special de executare cu scopul de a cerceta plângerea unui denunțător (*whistle-blower*) și de a urmări obținerea unor acțiuni corective din partea angajatorului.

76. În lumina elementelor anterioare, Curtea consideră că, în circumstanțe precum cele din prezenta cauză, putea fi justificată denunțarea externă prin intermediul unei plângeri penale.

(γ) Autenticitatea informațiilor dezvăluite

77. Un alt factor relevant pentru exercițiul de punere în balanță este autenticitatea informațiilor dezvăluite. Curtea reiterează că, în acest context, libertatea de exprimare implică obligații și responsabilități și orice persoană care alege să divulge informații trebuie să verifice cu atenție, în măsura permisă de circumstanțe, că acestea sunt exacte și sigure – în special în cazul în care, precum în prezenta cauză, persoana respectivă are o obligație de discreție și loialitate față de angajatorul său (a se vedea *Handyside împotriva Regatului Unit*, 7 decembrie 1976, pct. 49, seria A nr. 24, și *Haseldine împotriva Regatului Unit*, nr. 18957/91, Decizia Comisiei din 13 mai 1992, Decizii și rapoarte (DR) 73, p. 225 și 231).

78. În acest context, Curtea observă că în decizia din 1 iulie 2001, Curtea Constituțională Federală a subliniat că, și în situația în care un angajat ar denunța din proprie inițiativă angajatorul organelor de urmărire penală, statul de drept impune ca o astfel de exercitare a unui drept cetățenesc să nu poată justifica, în general, concedierea fără preaviz, cu excepția cazului în care angajatul a denunțat în mod conștient sau superficial informații incorecte (dosarul nr. 1 BvR 2049/00). Curtea de Apel pentru Litigii de Muncă din Berlin a constatat într-adevăr în prezenta cauză că reclamanta își întemeiase în mod superficial plângerea pe fapte care nu au putut fi demonstrate ulterior în cursul urmăririi penale preliminare și în procedurile în fața instanțelor pentru litigii de muncă.

79. Totuși, Curtea observă că deficiențele divulgate de reclamantă în plângerea sa penală nu numai că fuseseră semnalate în notificările sale anterioare adresate angajatorului ei, dar fuseseră și criticate de MDK, în urma inspecțiilor din 2002 și 2003, care o determinaseră să sublinieze că insuficiența personalului se afla la originea serviciilor de îngrijire și asistență nesatisfăcătoare. Acuzațiile aduse de reclamantă nu erau, prin urmare, lipsite de un temei de

fapt și nu există niciun element care să indice că aceasta denunțase cu bună știință și în mod frivol informații incorecte. Informațiile factuale privind carențele serviciilor de îngrijire și asistență au fost completate de reclamantă în observațiile scrise prezentate instanțelor pentru litigii de muncă în cadrul procedurii privind concedierea sa. În continuare, Curtea remarcă, în această privință, că, în conformitate cu expunerea situației de fapt în hotărârea din 28 martie 2003 a Curții de Apel pentru Litigii de Muncă, reclamanta susținuse, între altele, în cadrul ședinței de judecată care a avut loc la aceeași dată, că ei și altor membri ai personalului li se ceruse să completeze documentația privind serviciile de îngrijire și asistență oferite, deși serviciile documentate nu fuseseră acordate în realitate. În acest sens, a făcut trimitere la mărturiile a trei dintre colegii săi.

80. În ceea ce privește urmărirea penală preliminară ulterioară, Curtea observă că în principal autorităților de aplicare a legii le revine sarcina de a cerceta veridicitatea acuzațiilor aduse în cadrul unei plângeri penale și că nu se poate aștepta în mod rezonabil din partea unei persoane care a depus o astfel de plângere cu bună-credință să anticipeze dacă cercetările vor avea ca rezultat trimiterea în judecată sau încetarea urmăririi penale. În acest context, Curtea face trimitere la decizia din 3 iulie 2003 a Curții Federale pentru Litigii de Muncă, menționată anterior, în care cea din urmă menționată a reținut că un angajat care și-a exercitat dreptul garantat prin constituție de a depune cu bună-credință o plângere penală nu putea să sufere prejudicii în situația în care acuzațiile care au stat la baza plângerii se dovedesc eronate sau nu pot fi clarificate în cursul procedurii ulterioare. În continuare, aceasta observă că principiile directoare ale Adunării Parlamentare au la bază considerații similare, pronunțându-se că ar trebui să se considere că orice denunțator (*whistle-blower*) a acționat cu bună-credință cu condiția ca acesta sau aceasta să fi avut motive rezonabile să creadă că informațiile dezvăluite erau adevărate, chiar dacă ulterior se dovedește contrariul, sau să nu fi urmărit niciun scop ilegal sau imoral.

81. Curtea nu este convinsă de argumentul Guvernului conform căruia faptul că reclamanta a omis să ofere detalii privind acuzațiile sale și nu a numit martori suplimentari în cursul anchetei penale împotriva Vivantes pune sub semnul întrebării autenticitatea acuzațiilor formulate prin plângerea sa penală. Curtea remarcă, astfel cum a susținut și reclamanta, că un astfel de comportament din partea ei poate fi justificat de teama de a fi ea însăși incriminată, precum și de riscul ca aceasta să facă obiectul unor măsuri de retorsiune din partea Vivantes în eventualitatea în care ar fi divulgat mai multe informații interne. În orice caz, Curtea consideră că, deși lipsa de probe poate avea ca rezultat încetarea urmăririi penale preliminare, acest lucru nu conduce în mod necesar la concluzia că acuzațiile formulate în plângerea penală nu avuseseră temei de fapt sau fuseseră superficiale de la bun început.

(δ) Clarificarea aspectului dacă reclamanta a acționat cu bună-credință

82. Curtea remarcă, în continuare, că reclamanta a argumentat că principalul său motiv pentru depunerea plângerii penale fusese potențiala amenințare la adresa sănătății pacienților deosebit de vulnerabili, ca urmare a condițiilor de muncă nesatisfăcătoare din centrul de îngrijire și asistență, în vreme ce Guvernul a susținut că aceasta avusese ca scop denunțarea pretensei insuficiențe a personalului și exercitarea unor presiuni asupra angajatorului ei, prin implicarea publicului.

83. Pe baza materialelor prezentate și chiar presupunând că îmbunătățirea condițiilor de muncă ar fi putut constitui un motiv suplimentar pentru acțiunile sale, Curtea nu are motive să se îndoiască că reclamanta a acționat cu bună-credință și din convingerea că era în interesul publicului să dezvăluie organelor de urmărire penală pretensele acte ilicite comise de angajatorul acesteia și că nu avea la dispoziție nicio altă modalitate mai discretă de a remedia situația.

84. Curtea nu este convinsă de argumentul Guvernului conform căruia, având în vedere inspecțiile regulate efectuate de Inspectoratul pentru căminele pentru persoane vârstnice din Berlin, precum și cele efectuate de MDK, reclamanta ar fi trebuit să își dea seama că nu era necesară o plângere penală și că ar fi putut să aștepte ca MDK să întocmească raportul referitor la inspecția sa din 18 noiembrie 2004 înainte ca aceasta să depună plângerea penală. În această privință, Curtea observă că experiența reclamantei a demonstrat că plângerile anterioare ale MDK privind condițiile din centrul de îngrijire și asistență nu determinaseră nicio schimbare și, prin urmare, aceasta a considerat că nu se putea aștepta ca o altă vizită efectuată de MDK să reprezinte alternativa eficientă pentru remedierea carențelor și care să îi permită să evite propria răspundere penală. În urma numeroaselor sale plângeri interne adresate Vivantes, care fuseseră inutile, se pare că reclamanta a considerat că plângerea penală reprezenta o ultimă măsură posibilă pentru remedierea carențelor serviciilor de îngrijire și asistență oferite. În acest context, Curtea observă că un raport întocmit de MDK în urma unei inspecții ulterioare efectuate în 2006 evidențiază persistența carențelor serviciilor de îngrijire și asistență care făcuseră deja obiectul rapoartelor sale din 2002, 2003 și 2004, carențe ce necesitau o acțiune urgentă.

85. În ceea ce privește argumentele Guvernului conform cărora formularea polemică a plângerii penale era o dovadă că motivul real al reclamantei era să își denunțe angajatorul și să exercite presiuni asupra lui, Curtea consideră că, deși reclamanta și-a permis un anumit grad de exagerare și generalizare, acuzațiile sale nu erau complet lipsite de temeiuri de fapt (a se vedea supra, pct. 79) și nu constituiau un atac personal gratuit la adresa angajatorului ei, ci reprezentau mai degrabă o descriere a gravelor deficiențe în funcționarea centrului de îngrijire și asistență.

86. Această constatare este confirmată, de asemenea, de faptul că reclamanta – odată ce a ajuns la concluzia că era necesară denunțarea externă – nu a recurs imediat la mass-media sau la distribuirea de broșuri pentru a atrage atenția maximă a publicului, ci a ales să apeleze întâi la organele de urmărire penală, cu scopul de a fi declanșată o anchetă [a se vedea, *a contrario*, *Balenovic împotriva Croației*, (dec.), nr. 28369/07, 30 septembrie 2010]. Aceasta a apelat la asistența și consilierea unui avocat, care a efectuat o apreciere juridică a faptelor prezentate de reclamantă și a formulat plângerea penală în consecință. Abia după concedierea cu preaviz a acesteia din 19 ianuarie 2005 reclamanta a distribuit fluturași în care s-a plâns de pretinsa avarie a angajatorului său și a făcut referire la plângerea sa penală.

87. Considerentele anterioare sunt suficiente pentru a-i permite Curții să concluzioneze că reclamanta a acționat cu bună-credință atunci când a depus plângerea penală împotriva angajatorului ei.

(e) Prejudiciul suferit de angajator

88. Pe de altă parte, Curtea consideră, de asemenea, că susținerile care au stat la baza plângerii penale a reclamantei, în special cele referitoare la înșelăciune, erau cu siguranță prejudiciabile pentru reputația și interesele comerciale ale Vivantes.

89. În acest context, Curtea reiterează că există interesul de a proteja succesul comercial și viabilitatea societăților în folosul acționarilor și al angajaților, dar și pentru bunăstarea economică a comunității (a se vedea *Steel and Morris împotriva Regatului Unit*, nr. 68416/01, pct. 94, CEDO 2005-II). Curtea consideră că este relevant să puncteze, în acest context, că, în prezenta cauză, angajatorul este o companie deținută de stat care prestează, *inter alia*, servicii în sectorul îngrijirii instituționalizate a persoanelor în vârstă. Deși Curtea admite că aceste companii deținute de stat au, de asemenea, un interes pentru viabilitatea comercială, subliniază totuși că protejarea încrederii publice în calitatea prestării de servicii publice vitale de către companii deținute de stat sau administrate de stat este hotărâtoare pentru funcționarea

și bunăstarea economică a întregului sector. Din acest motiv, acționarul public în sine are interesul de a cerceta și clarifica pretinsele carențe în această privință, în cadrul unei dezbaterii publice deschise.

90. În lumina acestor considerente, Curtea constată că interesul publicului de a fi informat cu privire la carențele serviciilor de îngrijire instituționalizată a persoanelor în vârstă oferite de către o companie deținută de stat este atât de important într-o societate democratică încât prevalează în fața interesului de a proteja reputația și interesele acesteia din urmă.

(ζ) Severitatea sancțiunii

91. În cele din urmă, Curtea observă că reclamantei i s-a impus cea mai severă sancțiune posibilă în temeiul dreptului muncii. Această sancțiune nu numai că a avut repercusiuni asupra carierei reclamantei, dar ar putea avea și un efect descurajator important asupra altor angajați ai Vivantes și i-ar putea descuraja să denunțe orice carențe în îngrijirea instituționalizată. În plus, având în vedere gradul de acoperire în mass-media a cauzei reclamantei, sancțiunea ar putea avea un efect descurajator nu numai asupra angajaților Vivantes, dar și asupra altor angajați din sectorul serviciilor de îngrijire și asistență. Efectul descurajator funcționează în detrimentul societății în ansamblul ei și trebuie să fie luat în considerare, de asemenea, atunci când este evaluată proporționalitatea și justificarea sancțiunii impuse reclamantei, care, astfel cum a hotărât Curtea anterior, a fost îndreptățită să aducă problema în cauză în atenția publicului (a se vedea *Kudeshkina împotriva Rusiei*, nr. 29492/05, pct. 99, 26 februarie 2009). Acest lucru este valabil în special în sectorul serviciilor de îngrijire a persoanelor în vârstă, acești pacienți fiind adesea incapabili să își apere drepturile, iar membrii personalului de acordare a îngrijirilor sunt primii care își dau seama de condițiile nesatisfăcătoare în care sunt prestate serviciile de îngrijire și asistență, prin urmare, sunt cei mai în măsură să acționeze în interes public, alertând angajatorul sau publicul larg.

92. În consecință, Curtea apreciază că, în prezenta cauză, concedierea fără preaviz a reclamantei a fost disproportionat de severă.

(iii) Concluzie

93. Ținând seama de importanța dreptului la libertatea de exprimare în ceea ce privește problemele de interes general și a dreptului angajaților de a denunța comportamentul nelegal și actele ilicite de la locul de muncă, de obligațiile și responsabilitățile angajaților față de angajatorii lor, precum și de dreptul angajatorilor de a-și coordona personalul, și punând în balanță celelalte interese diverse implicate în prezenta cauză, Curtea a ajuns la concluzia că ingerința în dreptul reclamantei la libertatea de exprimare, în special dreptul acesteia de a comunica informații, nu era „necesară într-o societate democratică”.

94. Prin urmare, Curtea consideră că, în prezenta cauză, instanțele naționale nu au păstrat un echilibru just între nevoia de a proteja reputația și drepturile angajatorului, pe de o parte, și necesitatea de a proteja dreptul reclamantei la libertatea de exprimare, pe de altă parte.

95. În consecință, a fost încălcat art. 10 din Convenție.

II. PRETINSA ÎNCĂLCARE A ART. 6 § 1 DIN CONVENȚIE

96. Reclamanta s-a plâns, de asemenea, că procedura în fața instanțelor pentru litigii de muncă privind concedierea sa a fost inechitabilă. În opinia ei, angajatorul ar fi trebuit să fie obligat să dovedească că plângerea sa penală fusese întemeiată în mod superficial pe acuzații false și, astfel, constituia un motiv pentru concedierea sa fără preaviz în temeiul art. 626 § 1 din Codul civil german. Totuși, Curtea de Apel a transferat reclamantei sarcina probei în această privință. Aceasta a invocat art. 6 § 1 din Convenție, care prevede:

„Orice persoană are dreptul la judecarea în mod echitabil [...] a cauzei sale, de către o instanță [...], care va hotărî [...] asupra încălcării drepturilor și obligațiilor sale cu caracter civil [...]”

97. Curtea a hotărât în repetate rânduri că art. 6 nu include nicio dispoziție privind admisibilitatea probelor sau modul în care ar trebui să fie apreciate. Prin urmare, aceste aspecte trebuie să fie reglementate în principal de dreptul național și instanțele naționale, care beneficiază de o marjă largă de apreciere (a se vedea *Klasen împotriva Germaniei*, nr. 75204/01, pct. 43, 5 octombrie 2006). Aceasta observă că, în prezenta cauză, reclamanta, care a fost reprezentată de un avocat pe tot parcursul procedurii, a beneficiat de o procedură contradictorie și a avut posibilitatea, în toate etapele, să prezinte argumentele pe care le-a considerat relevante pentru cauză, ceea ce a și făcut. Nu există niciun element care să stabilească faptul că evaluarea cauzei de către instanțele interne a fost arbitrară.

98. Rezultă că acest capăt de cerere este în mod vădit nefondat și trebuie respins în conformitate cu art. 35 § 3 (a) și § 4 din Convenție.

III. CU PRIVIRE LA APLICAREA ART. 41 DIN CONVENȚIE

99. Art. 41 din Convenție prevede:

„Dacă Curtea declară că a avut loc o încălcare a Convenției sau a protocoalelor sale și dacă dreptul intern al înaltei părți contractante nu permite decât o înlăturare incompletă a consecințelor acestei încălcări, Curtea acordă părții lezate, dacă este cazul, o reparație echitabilă”.

A. Prejudiciu

100. Reclamanta a solicitat 38 498,56 de euro (EUR) pentru prejudiciul material suferit și suma suplimentară de 112 135,19 EUR pentru viitorul prejudiciu material. În ceea ce privește prejudiciul material suferit deja, suma de 33 730,12 EUR reprezintă pierderea salariului ca urmare a concedierii sale fără preaviz din 9 februarie 2005. În plus, având în vedere că, în urma concedierii sale din februarie 2005, contribuțiile la sistemul de pensii suplimentare pentru incapacitate de muncă al societății angajatoare (*Betriebsrente für eine volle Erwerbsminderung*) au fost întrerupte, reclamanta a argumentat că pierduse o pensie lunară suplimentară asigurată de societate în valoare de 194,63 EUR, de care ar fi trebuit să beneficieze începând cu 1 iunie 2008. În consecință, la momentul depunerii cererii sale de acordare a unei reparații echitabile, la mijlocul lunii iunie 2010, se acumulase un prejudiciu suferit ca urmare a pierderii acestor beneficii lunare începând din 1 iunie 2008 în valoare de 4 768,44 EUR. De asemenea, reclamanta a pretins că ar fi trebuit să primească aceste beneficii lunare până la plata pensiei sale obișnuite pentru limită de vârstă începând cu 30 septembrie 2028, ceea ce a avut drept rezultat un prejudiciu material suplimentar în valoare de 47 861,27 EUR până la data respectivă. În cele din urmă, aceasta a argumentat că pensia sa lunară pentru limită de vârstă începând cu luna iulie 2028 s-ar fi ridicat la 334, 76 EUR. Presupunând o speranță medie de viață de 83 de ani, pierderea dreptului său la pensie pentru o perioadă de 16 ani (din 2028 până în 2044) reprezintă astfel un viitor prejudiciu material în valoare de 64 273,92 EUR.

Reclamanta a solicitat, de asemenea, 10 000 EUR cu titlu de prejudiciu moral, susținând că procedurile de lungă durată în fața instanțelor naționale i-au cauzat un stres psihologic și i-au deteriorat sănătatea.

101. Guvernul a contestat aceste pretenții. În ceea ce privește pretențiile reclamantei referitoare la prejudiciul material, Guvernul a argumentat că nu exista niciun element care să stabilească faptul că acest prejudiciu fusese cauzat de pretinsa încălcare a Convenției, care luase naștere ca urmare a concedierii fără preaviz a reclamantei din 9 februarie 2005.

Guvernul a subliniat că, prin scrisoarea din data de 19 ianuarie 2005, adică înainte de concedierea fără preaviz a reclamantei din 9 februarie 2005, aceasta primise deja un preaviz din cauza repetatelor sale îmbolnăviri, cu efect din 31 martie 2005. Din acest motiv, se putea pretinde o pierdere a venitului care a rezultat din concedierea fără preaviz doar pentru perioada 9 februarie-31 martie 2005, data de la care concedierea cu preaviz a acesteia produsese efecte. Totuși, în această perioadă, reclamanta primise prestații în caz de boală (*Krankengeld*) și ulterior o indemnizație tranzitorie (*Übergangsgeld*) și, în realitate, nu suferise niciun prejudiciu material. În continuare, Guvernul a subliniat că acele calcule ale reclamantei în ceea ce privește cererea sa de despăgubire pentru pierderea pensiei acordate de societatea angajatoare nu demonstau în ce fel cererea respectivă ar putea să se bazeze pe un eveniment care a postdatat rezilierea contractului său de muncă, concretizată într-o concediere cu preaviz, care producea efecte de la 31 martie 2005.

102. În ceea ce privește prejudiciul moral, deși lasă la aprecierea Curții acest aspect, Guvernul a considerat excesivă suma solicitată de reclamantă.

103. Curtea observă că părțile sunt de acord cu faptul că raportul de muncă al reclamantei a încetat ca urmare a concedierii sale cu preaviz, care producea efecte de la 31 martie 2005. De asemenea, aceasta observă că însăși reclamanta a declarat că primise prestații pentru caz de boală sau o indemnizație tranzitorie pentru perioada 9 februarie-31 martie 2005, care au reprezentat o compensație pentru salariul acesteia. Prin urmare, Curtea constată că nu s-a stabilit că reclamanta a suferit un prejudiciu material în cursul perioadei 9 februarie 2005-31 martie 2005. De asemenea, aceasta nu identifică nicio legătură de cauzalitate între încălcarea constatată și prejudiciul material pretins pentru perioadele ulterioare rezilierii contractului de muncă, concretizată într-o concediere cu preaviz, care producea efecte de la 31 martie 2005. Prin urmare, Curtea respinge cererea reclamantei de acordare de despăgubiri pentru prejudiciul material pretins.

104. Pe de altă parte, Curtea consideră că reclamanta a suferit cu siguranță un prejudiciu moral. Pronunțându-se în echitate, acordă reclamantei 10 000 EUR pentru acest capăt de cerere.

B. Cheltuieli de judecată

105. De asemenea, reclamanta a solicitat 6 100 EUR cu titlu de cheltuieli de judecată în fața Curții.

106. Guvernul a argumentat că această sumă depășea considerabil sumele acordate în mod obișnuit de Curte cu titlu de cheltuieli de judecată.

107. Potrivit jurisprudenței Curții, un reclamant are dreptul la rambursarea cheltuielilor de judecată numai în măsura în care s-a stabilit caracterul real, necesar și rezonabil al acestora. În prezenta cauză, ținând seama de documentele de care dispune și de criteriile menționate mai sus, Curtea consideră rezonabilă acordarea sumei de 5 000 EUR cu titlu de cheltuieli de judecată pentru procedura în fața Curții.

C. Dobânzi moratorii

108. Curtea consideră necesar ca dobânzile moratorii să se întemeieze pe rata dobânzii facilității de împrumut marginal practică de Banca Centrală Europeană, majorată cu trei puncte procentuale.

Pentru aceste motive, Curtea, în unanimitate,

1. *Declară* cererea admisibilă în ceea ce privește capetele de cerere întemeiate pe art. 10 din Convenție și inadmisibilă pentru celelalte capete de cerere;
2. *Hotărăște* că a fost încălcat art. 10 din Convenție;
3. *Hotărăște*:
 - (a) că statul pârât trebuie să plătească reclamantei, în termen de trei luni de la data rămânerii definitive a hotărârii, în conformitate cu art. 44 § 2 din Convenție, următoarele sume:
 - (i) 10 000 EUR (zece mii de euro), plus orice sumă ce poate fi datorată cu titlu de impozit, pentru prejudiciul moral; și
 - (ii) 5 000 EUR plus orice sumă ce poate fi datorată cu titlu de impozit, pentru cheltuielile de judecată;
 - b) că, de la expirarea termenului de trei luni menționat anterior și până la efectuarea plății, aceste sume trebuie majorate cu o dobândă simplă, la o rată egală cu rata dobânzii facilității de împrumut marginal practică de Banca Centrală Europeană, aplicabilă pe parcursul acestei perioade și majorată cu trei puncte procentuale;
4. *Respinge* cererea de acordare a unei reparații echitabile pentru celelalte capete de cerere.

Redactată în limba engleză, apoi comunicată în scris, la 21 iulie 2011, în temeiul art. 77 § 2 și 3 din regulament.

Claudia Westerdiek
Grefier

Dean Spielmann,
Președinte