

©Documentul a fost pus la dispoziție cu sprijinul Consiliului Superior al Magistraturii din România ([www.csm1909.ro](http://www.csm1909.ro)) și al Institutului European din România ([www.ier.ro](http://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](http://www.csm1909.ro)) and the European Institute of Romania ([www.ier.ro](http://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.

Marea Cameră

## CAUZA PALOMO SÁNCHEZ ȘI ALȚII ÎMPOTRIVA SPANIEI

(Cererile nr. 28955/06, 28957/03, 28959/06 și 28964/06)

Hotărâre

Strasbourg

12 septembrie 2011

*Hotărârea este definitivă. Aceasta poate suferi modificări de formă.*

### **În cauza Palomo Sánchez și alții împotriva Spaniei,**

Curtea Europeană a Drepturilor Omului, reunită în Marea Cameră compusă din Nicolas Bratza, *președinte*, Peer Lorenzen, Françoise Tulkens, Elisabeth Steiner, David Thór Björgvinsson, Danutė Jočienė, Ján Šikuta, Dragoljub Popović, Ineta Ziemele, Isabelle Berro-Lefèvre, Păivi Hirvelä, Luis López Guerra, Mirjana Lazarova Trajkovska, Ledi Bianku, Işıl Karakaş, Nebojša Vučinić, Kristina Pardalos, *judcători*, și Vincent Berger, *jurist*,

după ce a deliberat în camera de consiliu la 8 decembrie 2010 și 29 iunie 2011, pronunță prezenta hotărâre, adoptată la aceeași dată:

### **Procedura**

1. La originea cauzei se află cererile nr. 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06, 28389/06 și 28961/06 îndreptate împotriva Regatului Spaniei, prin care șase resortisanți ai acestui stat, domnii Juan Manuel Palomo Sánchez, Francisco Antonio Fernández Olmo, Agustín Alvarez Lecegui, Francisco José María Blanco Balbas, José Antonio Aguilera Jiménez și Francisco Beltrán Lafulla („reclamanții”), au sesizat Curtea la 13 iulie 2006 în temeiul art. 34 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale („convenția”).

2. În fața Curții, reclamanții au fost reprezentați de L. García Quinteiro, avocat în Barcelona. Guvernul spaniol („Guvernul”) a fost reprezentat de agentul guvernamental, F. Irurzun Montoro, avocat al statului.

3. În cererile respective, reclamanții invocau, în special, faptul că fuseseră concediați ca represalii pentru apartenența lor la un sindicat și din cauza revendicărilor acestuia, sub pretextul conținutului pretins injurios al buletinului informativ al sindicatului respectiv. Aceștia invocă art. 10 și art. 11 din convenție.

4. Cererile au fost repartizate Secției a treia a Curții (art. 52 § 1 din regulament). La 11 decembrie 2008, președintele secției a decis să le comunice Guvernului. În conformitate cu art. 29 § 1 (fostul art. 29 § 3) din convenție și art. 54A din regulament, președintele a hotărât că admisibilitatea și fondul cauzelor vor fi examinate împreună.

5. La 17 noiembrie 2009, Camera, compusă din Josep Casadevall, președinte, Elisabet Fura, Corneliu Bîrsan, Alvina Gyulumyan, Egbert Myjer, Luis López Guerra și Ann Power, judecători, precum și Santiago Quesada, grefier de secție, a decis, în temeiul art. 42 § 1 din regulament, conexarea cauzelor înregistrate sub nr. 28389/06, 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28961/06 și 28964/06. Camera a declarat admisibile cererile (nr. 28955/06, 28957/06, 28959/06 și 28964/06) prezentate de Juan Manuel Palomo Sánchez, Francisco Antonio Fernández Olmo, Agustín Alvarez Lecegui și Francisco José María Blanco Balbas (denumiți în continuare, „reclamanții”) și inadmisibile pe cele (nr. 28389/06 și 28961/06) prezentate de domnii Aguilera Jiménez și Beltrán Lafulla. La 8 decembrie 2009, Camera a pronunțat hotărârea *Aguilera Jiménez și alții împotriva Spaniei*, în care a hotărât, cu șase voturi la unu, că nu a fost încălcat art. 10 din convenție și că nu se ridică vreo chestiune distinctă în raport cu art. 11 din convenție.

6. La 7 martie 2010, reclamanții au cerut retrimiteră cauzei în fața Marii Camere în temeiul art. 43 din convenție și art. 73 din regulament, susținând că au fost încălcate art. 10 și art. 11. La 10 mai 2010, colegiul Marii Camere a admis cererea.

7. Compunerea Marii Camere a fost stabilită în conformitate cu dispozițiile art. 26 § 4 și 5 din convenție și art. 24 din regulament.

8. Atât reclamanții, cât și Guvernul au depus memorii în fața Marii Camere.

9. La 8 decembrie 2010, a avut loc o ședință publică la Palatul Drepturilor Omului din Strasbourg (art. 59 § 3 din regulament).

S-au înfățișat:

|                     |                                         |                   |
|---------------------|-----------------------------------------|-------------------|
| – pentru Guvern     | F. Irurzun Montoro, avocat al statului, | <i>agent;</i>     |
| – pentru reclamanți | L. Garcia Quinteiro, avocat,            | <i>consilier.</i> |

Curtea a ascultat declarațiile acestora.

În fapt

## **I. Circumstanțele cauzei**

10. Reclamanții locuiesc în Barcelona.

11. Aceștia făceau parte din personalul de livrare al societății P., împotriva căreia deschiseseră mai multe procese individuale în fața instanțelor pentru conflicte de muncă. Reclamanții solicitau ca angajatorul lor să accepte calitatea lor de lucrători salariați cu caracter special, confirmată prin hotărârile din 2 mai și 30 decembrie 1995 ale Tribunal Superior de Justicia de Catalunya în vederea integrării acestora în sistemul de securitate socială. În cadrul acestor procese, reprezentanți ai unui comitet al personalului de livrare nesalariați din cadrul societății P. au depus mărturie împotriva reclamanților.

12. La 21 mai 2001, reclamanții au înființat sindicatul „*Nueva alternativa asamblearia*” (N.A.A.) pentru a apăra interesele proprii și pe cele ale personalului de livrare salariat față de inițiativele luate de societatea P. pentru a-i determina să renunțe la calitatea de salariați. Reclamanții au devenit membri ai comitetului executiv al sindicatului. La 3 august 2001, reclamanții au informat societatea P. de înființare a secției sindicale în cadrul

întreprinderii, de compunerea acesteia și de numirea lor ca membri ai comitetului executiv al respectivei secții sindicale. Juan Manuel Palomo Sánchez era delegatul sindical, Francisco Antonio Fernández Olmo – trezorierul, Agustín Alvarez Lecegui – secretarul de presă și comunicare, iar José María Blanco Balbas – secretarul organizației. De la constituirea sindicatului nu a avut loc nicio modificare a numirii membrilor sindicatului și a funcțiilor acestora.

13. Sindicatul N.A.A. publica un buletin informativ lunar. Buletinul lunii martie 2002 informa despre hotărârea din 2 aprilie 2002 pronunțată de instanța pentru litigii de muncă nr. 13 din Barcelona, care admisesese parțial pretențiile reclamanților obligând societatea P. la plata unor sume de bani pentru salariile pe care le datora.

Pe coperta revistei, un desen cu bule de dialog arăta o caricatură a directorului de resurse umane, G., așezat după un birou sub care se afla o persoană în patru labe, așezată cu spatele, iar alături erau alte două persoane, A. și B., de asemenea angajați ai societății P. și reprezentanți ai unui comitet pentru personalul de livrare nesalariat din cadrul acesteia din urmă, care contemplau scena și așteptau să ocupe locul de sub birou și să îl satisfacă la rândul lor pe director. În buletin, două articole denunțau foarte intens faptul că cele două persoane depuseseră mărturie în favoarea societății P. în cadrul unui proces inițiat de reclamanți împotriva societății. Buletinul a fost distribuit lucrătorilor și afișat la panoul sindicatului N.A.A. amplasat în interiorul societății.

14. La 3 iunie 2002, societatea a comunicat reclamanților concedierea lor pentru abatere gravă, în acest caz prin atingerea adusă onoarei lui G., A. și B., în temeiul art. 54 § 1 și 2 lit. c) din Statutul lucrătorilor, care permite desfacerea contractului de muncă în caz de nerespectare gravă a obligațiilor contractuale și de vinovăție a lucrătorului.

15. Reclamanții au atacat decizia în fața instanței pentru litigii de muncă nr. 17 din Barcelona care, prin hotărârea din 8 noiembrie 2002, a respins acțiunea și a considerat că desfacerea contractelor de muncă era justificată, în conformitate cu art. 54 § 1 și 2 lit. c) din Statutul lucrătorilor. Instanța a considerat că decizia societății de a concedia reclamanții era bazată pe o cauză reală și serioasă, respectiv publicarea și afișarea pe un panou situat în interiorul societății a unui buletin care conținea un desen cu bule de dialog și două articole ofensatoare care aduceau atingere demnității persoanelor vizate. În articolul intitulat „*Martorii ... cui? Tot ai lor*”, apăreau caricaturi ale lui A. și B., cu gura acoperită de o batistă înnodată la spate, iar dedesubt apărea următorul text:

„Știam cine erau și cum acționau, dar nu știam până unde erau capabili să meargă pentru a-și păstra în continuare scaunele și postul preferat fără să facă nimic.

[Noi], angajații P. ne câștigăm traiul vânzând produse în stradă. A. și B. își câștigă traiul vânzând angajații în instanțe. Nu le ajunge că fac asta prin intermediul acordurilor adoptate întorcând spatele colectivului. Acum merg mai departe, fură în totală impunitate, pe față și cu încrederea celui care se simte complet intangibil. Aștia fac pe zeii.

[...] dar ei, președintele și secretarul reprezentanților angajaților, au acceptat, precum un câine de pază, să se rostogolească pe jos și să facă giumbușlucuri în schimbul unei mângâieri pe creștet din partea stăpânului lor. [...]”

Instanța a observat că textul răspundea faptelor care au avut loc în cadrul unui proces inițiat de reclamanți în fața instanței pentru conflicte de muncă nr. 13 din Barcelona, în care A. și B. au participat ca martori împotriva reclamanților și în susținerea angajatorului lor.

Articolul intitulat „*Cine își închiriază fundul, nu își satisface nevoile după bunul plac*” cuprindea următoarele:

„Dacă faceți parte dintr-un comitet de întreprindere și trebuie să semnați cu angajatorul acorduri «de închis gura» care vor rămâne fără efect: acorduri de restructurare în favoarea amicilor proprii, reduceri salariale

și diferite fișe de pontaj, [înseamnă că] v-ați schimbat demnitatea pe un fotoliu, [că] aveți meritul dubios de a fi ajuns la același nivel de infamie ca politicienii și polițiștii; vedeți, tăceți și consimțiți cu șiretenie la aceste escrocherii. Cine își închiriază fundul, nu își satisface nevoile după bunul plac. Dacă sunteți un infam sindicalist de profesie și dacă, prin urmare, v-ați vândut sufletul sindicatului, nu veți avea niciodată un impuls de sinceritate, deoarece statutul vostru ar fi amenințat. Spuneți ceea ce vă spune sindicatul și cum aceștia sunt «capacele» libertății, buzele vă sunt pecetluite ca și sfîcterul fiindcă v-ați închiriat fundul și nu vă satisfaceți nevoile după bunul plac.

Deși aveți capacitatea de a vedea nedreptățile comise împotriva propriilor colegi, maniera complet irațională de a cântări problemele lor și persecuția constantă la care ei sunt supuși, o țineți totuși pentru sine de teamă să nu atrageți atenția asupra propriei persoane. Înainte, în vremuri apuse, erați un rebel care critica sistemul, ridicați vocea împotriva convenționalismului și vă luați de regulile impuse. Acid, dinamic, acerb, impulsiv și jovial. Însă două favoruri „primite” v-au schimbat încet-încet temperamentul arzător, lustruindu-vă capacitatea de autoevaluare și limitându-vă sentimentele. Din când în când v-ați lăsat purtat de nostalgie și v-ați dorit să dispăreți, dar sfîcterul vostru este închis deoarece vă închiriați fundul și nu vă satisfaceți nevoile după bunul plac.

V-ați săturat de propriul serviciu, sunteți iritat, speriat, stresat și disperat din cauza programului de lucru prelungit și a responsabilităților, produselor, promoțiilor și presiunilor. Ați putea face orice și oriunde fără să trebuiască să vă sculați la ora la care alții se culcă. Ați sparge, smulge, strivi și distruge ... dar sunteți legat de credite, bilete la ordin și datorii. Sunteți prins la înghesuială de noua mașină de teren, de activitățile extrașcolare ale copiilor și de creditul pe 25 de ani pentru locuința semi-independentă. Vă umiliți, înghițiți, tăceți și acceptați deoarece cine își închiriază fundul nu își satisface nevoile când vrea.”

Buletinul a fost distribuit salariaților și afișat la panoul sindicatului amplasat în interiorul societății.

Instanța pentru litigii de muncă a observat pentru început că motivul concedierii era conținutul buletinului, nu afilierea reclamanților la sindicat. Instanța s-a referit în hotărâre la exercitarea libertății de exprimare în cadrul raporturilor de muncă și la caracterul limitat al acesteia. Instanța a considerat că limitele acestui drept ar trebui interpretate conform principiului bunei-credințe, ceea ce, în cadrul raporturilor de muncă, trebuia să țină seama de respectarea intereselor angajatorului și a cerințelor minime de conviețuire într-un mediu profesional. Hotărârea relua jurisprudența Tribunal Constitucional, conform căreia exercitarea dreptului la respectarea libertății de exprimare este supusă unor limite derivate din raportul de muncă, în măsura în care contractul de muncă creează un ansamblu de drepturi și obligații reciproce care condiționează exercitarea dreptului la respectarea libertății de exprimare. Din acest motiv, anumite manifestări ale dreptului respectiv care ar putea fi legitime în alt context nu mai sunt legitime în cadrul raportului de muncă, deși cerința de acțiune cu bună-credință nu implică totuși o obligație de loialitate care să ajungă până la supunerea lucrătorului față de interesele angajatorului.

Referitor la conținutul buletinului, instanța a considerat că desenul și buletele de dialog de pe copertă, precum și articolele din interior erau ofensatorii și depășeau limitele libertății de exprimare și de informare, aducând atingere onoarei și demnității directorului de resurse umane, lucrătorilor A. și B. și imaginii societății P. În fine, instanța a reținut că respectiva concediere nu putea fi considerată nulă, în măsura în care se baza pe o abatere gravă prevăzută de lege, și că drepturile fundamentale ale reclamanților nu fuseseră încălcate.

16. Reclamanții au făcut apel împotriva acestei hotărâri. Prin hotărârea pronunțată la 7 mai 2003, Tribunal Superior de Justicia de Catalunya a confirmat hotărârea atacată în ceea ce îi privea pe reclamanți.

Instanța s-a referit, în special, la limitele impuse de principiul bunei-credințe între părți la un contract de muncă și la echilibrul necesar pe care hotărârile judecătorești trebuie să îl mențină între obligațiile dintr-un contract de muncă pentru lucrător și libertatea de exprimare a acestuia. Ponderarea efectuată trebuia să permită să se stabilească dacă reacția societății, care a luat măsura concedierii, era sau nu legitimă. Pentru instanță, divulgarea desenului și

articolelor în litigiu constituia clar o atingere adusă demnității persoanelor vizate și depășea limitele criticii admisibile, exercitarea libertății de exprimare nejustificând folosirea unor insulte, injurii sau ofense care depășesc exercitarea legitimă a dreptului la critică și aduc clar atingere onorabilității persoanelor criticate. Societatea P. a demonstrat, de altfel, potrivit legii, că demiterea reclamanților nu constituia represalii sau o pedeapsă, ci un motiv real, serios și suficient pentru adoptarea deciziei de desfacere a contractelor de muncă ale acestora.

17. Reclamanții au introdus recurs pentru uniformizarea jurisprudenței. Prin hotărârea din 11 martie 2004, Tribunal Supremo a respins recursul pe motiv că hotărârea invocată ca element de comparație, respectiv hotărârea Tribunal Superior de Justicia din Madrid din 31 iulie 1992, nu era relevantă.

18. Invocând art. 24 (dreptul la un proces echitabil) din Constituție, precum și art. 20 și art. 28 coroborate (libertatea de exprimare și libertatea sindicală), reclamanții au formulat un recurs „*de amparo*” în fața Tribunal Constitucional. Prin decizia din 11 ianuarie 2006, notificată la 13 ianuarie 2006, instanța constituțională a declarat recursul inadmisibil ca fiind lipsit de conținut constituțional. Decizia avea următorul text:

„[...] În primul rând [...] nu există indicii care să conducă la concluzia că demiterea [reclamanților] constituia un act de represalii din partea societății pârâte motivat de procesele inițiate de reclamanți pentru a-și apăra drepturile [...]. În al doilea rând, atingerea [prezumptiv] adusă libertății sindicale garantate prin art. 28 din Constituție (obiecție în care se integrează cea întemeiată pe art. 14 din Constituție în măsura în care aceștia denunțau o discriminare pe motive sindicale) nu este admisibilă, în măsura în care [reclamanții] nu au oferit dovezi care să demonstreze că acțiunea societății urmărea să restrângă, să îngreuneze sau să împiedice exercitarea libertății sindicale a reclamanților ca urmare a afilierei lor sindicale sau a activității lor sindicale. În conformitate cu ceea ce instanța a declarat în mod repetat, dovada nu constă într-o simplă alegație a unei încălcări a Constituției, ci trebuie să ajute la deducerea posibilității ca aceasta să se fi putut produce [...], ceea ce nu este cazul în speță în măsura în care circumstanțele invocate nu produc nicio suspiciune în privința încălcării invocate. Astfel, în afirmațiile lor, reclamanții se limitează la a-și exprima dezacordul față de hotărârile judecătorești atacate, în care s-a considerat într-un mod motivat și vădit rezonabil că aceștia comiseseră faptele pe care li le imputa societatea în deciziile de concediere.

În al treilea rând, nici art. 28 alin. (1) din Constituție coroborat cu art. 20 alin. (1) lit. a) nu a fost încălcat în ceea ce privește pretinsa încălcare a dreptului la libertate de exprimare al reclamanților într-un context sindical, în măsura în care acest drept fundamental nu garantează dreptul la insultă. Așa cum s-a declarat recent în hotărârea Tribunal Constitucional nr. 39/2005 din 28 februarie, temeiul juridic nr. 4, reiterând jurisprudența anterioară, deși Constituția nu interzice folosirea unor expresii vătămătoare, jenante sau agresive în orice împrejurare, protecția constituțională acordată de art. 20 alin. (1) lit. a) din Constituție nu include totuși expresiile absolut ofensatoare care, ținând seama de circumstanțele concrete ale cauzei și independent de veracitatea lor sau de lipsa lor de veracitate, sunt ofensatoare, infame și irelevante pentru exprimarea opiniilor sau informațiilor în cauză. Aplicarea acestei jurisprudențe în prezenta speță conduce la inexistența unei încălcări a dreptului la libertatea de exprimare al reclamanților, care au făcut uz de acest drept fără măsură, prin judecări de valoare exprimate prin desene și expresii ofensatoare și umilitoare pentru persoanele în cauză și care aduc atingere onoarei și reputației acestora. [Aceste desene și expresii] nu erau necesare pentru a contribui la formarea unei opinii asupra faptelor pe care reclamanții doreau să le denunțe, fiind așadar gratuite și lipsite de necesitate pentru exercitarea dreptului la libertate de exprimare în context sindical.”

## II. Dreptul intern relevant

19. Dispozițiile relevante din Constituție sunt redactate astfel:

### Art. 20

„1. Sunt recunoscute și ocrotite următoarele drepturi

a) de a exprima și răspândi liber gândurile, ideile și opiniile prin viu grai, prin scris sau prin orice alt mijloc de comunicare;

[...]

d) de a comunica sau primi, liber, informații reale prin orice mijloc de difuzare. [...]

2. Exercițarea acestor drepturi nu poate fi restrânsă prin nicio formă de cenzură prealabilă.

[...]

4. Aceste libertăți vor fi limitate de respectarea drepturilor recunoscute în acest Titlu, a prevederilor legilor care le reglementează și în speciala a dreptului la onoare, la intimitate, la propria imagine și la protecția tinerilor și copiilor.”

#### **Art. 28**

„1. Toți cetățenii au dreptul de a se asocia liber în sindicate. [...] Libertatea sindicală cuprinde dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia la altele, de asemenea dreptul de a forma confederații și de a înființa organizații sindicale internaționale sau de a se afilia la acestea. Nimeni nu poate fi obligat să se afilieze la un sindicat.

[...]”

20. Dispozițiile relevante din Statutul lucrătorilor (aprobat prin Decretul regal legislativ nr. 1/1995 din 24 martie 1995) prevedeau următoarele:

#### **Art. 54. Concedierea pe motiv disciplinar**

„1. Angajatorul poate decide desfacerea unui contract de muncă prin concedierea angajatului pentru nerespectarea gravă și culpabilă a obligațiilor sale.

2. Se consideră neexecutări ale contractului:

[...]

c) Ofensele verbale sau fizice la adresa angajatorului sau persoanelor care lucrează în întreprindere ori a membrilor familiei care locuiesc cu aceștia.”

#### **Art. 55 alin. (7)**

„Concedierea justificată atrage după sine încetarea contractului fără drept la indemnizație [...]”

### **III. Documentele și practicile internaționale relevante**

#### *A. Organizația Internațională a Muncii*

21. La 23 iunie 1971, Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii („OIM”) a adoptat Recomandarea nr. 143 privind reprezentanții lucrătorilor, în care pct. 15 prevede următoarele:

„(1) Reprezentanții angajaților care acționează în numele sindicatului ar trebui să fie autorizați să afișeze avize sindicale în întreprindere în unul sau mai multe locuri care vor fi stabilite de comun acord cu conducerea și la care angajații vor avea acces cu ușurință.

(2) Conducerea ar trebui să autorizeze pe reprezentanții angajaților care acționează în numele unui sindicat să distribuie angajaților întreprinderii buletine informative, broșuri, publicații și alte documente ale sindicatului.

(3) Avizele și documentele sindicale menționate în prezentul alineat ar trebui să privească activitățile sindicale normale; afișarea și distribuirea acestora nu ar trebui să aducă atingere funcționării normale și nici proprietății întreprinderii.”

22. În cadrul celei de a 54-a sesiuni, în iunie 1970, Conferința Internațională a Muncii a adoptat rezoluția privind drepturile sindicale și relațiile lor cu libertățile civile. Documentul enumera explicit drepturile fundamentale necesare exercitării libertății sindicale, în special: a) dreptul la libertate și la siguranța persoanei, precum și la protecție împotriva arestărilor și detențiilor arbitrare; b) libertatea de opinie și de exprimare, în special dreptul la propriile opinii fără nicio ingerință și de a căuta, primi și răspândi, independent de frontiere, informații și idei prin orice fel de mijloc de exprimare; c) libertatea de întrunire; d) dreptul la un proces echitabil în fața unei instanțe independente și parțiale; e) dreptul la apărarea bunurilor sindicatelor.

23. În 1994, OIM a publicat un raport intitulat „Libertatea sindicală și negocierea colectivă: drepturi sindicale și libertăți civile și politice”. Pasajele relevante din raport au următorul cuprins:

**„Partea I. Libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical**

Capitolul II. Drepturi sindicale și libertăți civile și politice

Introducere

[...]

24. Declarația de la Philadelphia [...] a recunoscut oficial legătura dintre libertățile publice și drepturile sindicale. Aceasta proclamă la art. I lit. b) că libertatea de exprimare și de asociere este o condiție indispensabilă a unui progres susținut și la art. II lit. a) face trimitere la drepturile fundamentale inerente demnității umane. De atunci, această legătură a fost afirmată și explicitată în mod constant, atât de către organismele de control ale OIM, cât și în convențiile, recomandările și rezoluțiile adoptate de Conferința internațională a muncii.

[...]

27. Datele disponibile, în special cu privire la natura plângerilor înaintate Comitetului pentru libertate sindicală, arată că principalele dificultăți întâmpinate de organizațiile sindicale și conducerea acestora în acest sens se referă la drepturile fundamentale, în special dreptul la siguranța persoanei, libertatea de întrunire, libertatea de opinie și de exprimare, precum și dreptul la protejarea sediilor și bunurilor sindicale. [...]

Libertatea de opinie și de exprimare

38. Un alt element esențial al drepturilor sindicale este dreptul de a exprima opinii prin intermediul presei sau alte modalități. Deplina exercitare a drepturilor sindicale necesită libera circulație a informațiilor, opiniilor și ideilor: angajații, angajatorii și organizațiile acestora trebuie să beneficieze de libertatea de opinie și de exprimare în cadrul întrunirilor, publicațiilor și altor activități ale acestora. În cazul în care publicarea ziarului unei organizații necesită o autorizație, acordarea acesteia din urmă nu trebuie să depindă de puterea discreționară a autorităților, nici să fie folosită ca mijloc de a exercita un control prealabil asupra subiectelor tratate în ziar; mai mult, orice cerere pentru autorizație ar trebui tratată rapid. [...] Diversele măsuri de control administrativ – de exemplu retragerea licenței acordate unui ziar sindical, controlul asupra imprimeriilor sau asupra aprovizionării cu hârtie – ar trebui subordonate unui control judecătoresc independent care ar trebui să intervină cât mai repede posibil.

39. Un aspect important al libertății de exprimare privește libertatea cuvântului delegaților organizațiilor de angajatori și de angajați în cadrul congreselor, conferințelor și întrunirilor, în special în cadrul Conferinței internaționale a muncii. [...]

43. Comisia este de părere că garanțiile formulate în convențiile internaționale ale muncii, în special cele referitoare la libertatea sindicală, nu pot fi efective decât în măsura în care totodată se recunosc și se apără libertățile civile și politice consacrate de Declarația universală a drepturilor omului și celelalte instrumente internaționale în materie, în special Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice. Aceste principii intangibile, cu vocație universală, a căror importanță comisia dorește să o sublinieze în special cu ocazia aniversării a 75 de ani de la instituirea OIM și a 50 de ani de la Declarația de la Philadelphia, ar trebui să constituie idealul comun de atins de către toate popoarele și națiunile.”

24. A cincea ediție (revizuită) a Culegerii de decizii și principii a Comitetului pentru libertate sindicală din cadrul Consiliului de administrație al Biroului Internațional al Muncii (BIM), publicată în 2006, conține un rezumat care urmărește principiile formulate de comitet în cadrul examinării unor plângeri individuale sau colective privind pretense încălcări ale drepturilor sindicale. Printre principiile generale referitoare la libertatea de opinie și de exprimare se numără următoarele:

„154. Deplina exercitare a drepturilor sindicale necesită libera circulație a informațiilor, opiniilor și ideilor, astfel încât angajații și angajatorii, ca și organizațiile acestora, ar trebui să beneficieze de libertatea de opinie și de exprimare în cadrul reuniunilor, publicațiilor și altor activități sindicale. Cu toate acestea, în exprimarea opiniilor proprii, organizațiile sindicale nu ar trebui să depășească limitele convenabile ale polemicii și ar trebui să se abțină de la un limbaj excesiv (a se vedea *Culegerea* 1996, pct. 152; raportul nr. 304, cazul nr. 1850, pct. 210; raportul nr. 306, cazul nr. 1885, pct. 140; raportul nr. 309, cazul nr. 1945, pct. 67; raportul nr. 324, cazul nr. 2014, pct. 925 și raportul nr. 336, cazul nr. 2340, pct. 652.)

155. Dreptul de a exprima opinii prin intermediul presei sau alte modalități constituie unul dintre elementele esențiale ale drepturilor sindicale (*Culegerea* 1996, pct. 153; raportul nr. 299, cazul nr. 1640/1646, pct. 150; raportul nr. 302, cazul nr. 1817, pct. 324; raportul nr. 324, cazul nr. 2065, pct. 131; raportul nr. 327,

cazul nr. 2147, pct. 865; raportul nr. 328, cazul nr. 1961, pct. 42; raportul nr. 332, cazul nr. 2090, pct. 354 și raportul nr. 333, cazul nr. 2272, pct. 539.)

156. Dreptul de a exprima opinii, fără autorizație prealabilă, prin intermediul presei sindicale constituie unul dintre elementele esențiale ale drepturilor sindicale (a se vedea *Culegerea* 1996, pct. 154).

157. Libertatea de exprimare de care ar trebui să beneficieze organizațiile sindicale și liderii acestora ar trebui totodată să fie garantată în cazul în care aceștia doresc să formuleze critici la adresa politicii economice și sociale a guvernului (a se vedea *Culegerea* 1996, pct. 155.)

[...]

163. Interdicția de a pune afișe care exprimă punctele de vedere ale unei centrale sindicale constituie o restricție inacceptabilă asupra activităților sindicatelor (a se vedea *Culegerea* 1996, pct. 467.)

[...]

166. Publicarea și distribuirea știrilor și informațiilor de interes în special pentru sindicate și membrii acestora constituie o activitate sindicală lăcită, iar aplicarea unor măsuri de control asupra publicațiilor și mijloacelor de informare poate implica o ingerință gravă a autorităților administrative în aceste activități. În aceste cazuri, exercitarea competențelor administrative ar trebui subordonate unui control judecătoresc care ar trebui să intervină cât mai repede posibil (a se vedea *Culegerea* 1996, pct. 161; raportul nr. 320, cazul nr. 2031, pct. 172 și raportul nr. 327, cazul nr. 1787, pct. 341.)

[...]

168. Dacă instituirea unei cenzuri generale este înainte de toate o chestiune care ține de libertățile civile și nu de drepturile sindicale, aplicarea cenzurii presei în timpul unui litigiu de muncă poate să aibă efecte directe asupra evoluției acestui conflict și să aducă astfel atingere părților împiedicând comunicarea unor fapte corecte (a se vedea *Culegerea* 1996, pct. 163.)

169. Organizațiile sindicale, atunci când emit publicații, trebuie să țină seama, în interesul dezvoltării mișcării sindicale, de principiile formulate de Conferința internațională a muncii în cadrul celei de a 35-a sesiuni (1952), pentru apărarea libertății și independenței mișcării sindicale și protejarea misiunii fundamentale a acesteia, aceea de a asigura dezvoltarea bunăstării economice și sociale a tuturor angajaților (a se vedea *Culegerea* 1996, pct. 165.)

170. În cazul în care un ziar sindical care ar părea, prin aluziile și acuzațiile sale la adresa guvernului, că a depășit limitele admisibile ale polemicii, comitetul a semnalat că redactorii publicațiilor sindicale ar trebui să se abțină de la ultraj în limbaj. Cel dintâi rol al unor asemenea publicații ar trebui să fie de a trata în cadrul rubricilor chestiuni care privesc în principiu apărarea și promovarea intereselor sindicatelor și, cu titlu mai general, ale câmpului muncii. Comitetul a recunoscut totuși că granița dintre ceea ce este politic și ceea ce este propriu-zis sindical este dificil de trasat cu claritate. Comitetul a semnalat că cele două noțiuni se întrepătrund și că este inevitabil, iar uneori normal, ca publicațiile sindicale să includă luări de poziție față de chestiuni care prezintă aspecte politice, ca de exemplu chestiuni strict economice și sociale (a se vedea *Culegerea* 1996, pct. 166.)”

## *B. Curtea Interamericană a Drepturilor Omului*

25. Convenția americană include un protocol adițional special, care abordează drepturile economice, sociale și culturale, denumit „Protocolul de la San Salvador”. Adoptat și deschis spre semnare la 17 noiembrie 1988, a intrat în vigoare la 16 noiembrie 1999. Art. 8 din protocol, intitulat „Drepturi sindicale”, prevede următoarele:

„Statele contractante garantează:

a) Dreptul angajaților de a organiza sindicate și de a se afilia la cele preferate pentru a-și apăra și promova interesele. În baza acestui drept, statele contractante vor permite sindicatelor să constituie federații și confederații naționale, de a se asocia la cele existente deja, de a constitui organizații sindicale internaționale și de a se afilia la cele preferate. Statele contractante vor permite de asemenea ca sindicatele, federațiile și confederațiile să funcționeze liber;

b) Dreptul la grevă.

2. Exercițarea drepturilor formulate anterior nu poate face obiectul decât al unor restricții care sunt prevăzute de lege și care constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru apărarea ordinii publice și protecția sănătății sau a moralei publice, precum și a drepturilor și libertăților altora. Membrii forțelor armate și de poliție, precum și ai celorlalte servicii publice fundamentale își exercită aceste drepturi ținând seama de restricțiile prevăzute de lege.

3. Nimeni nu poate fi obligat să adere la un sindicat.”

26. În Avizul consultativ OC-5/85193, Curtea Interamericană a Drepturilor Omului a subliniat natura fundamentală a libertății de exprimare pentru existența unei societăți democratice, punând accentul, între altele, pe faptul că libertatea de exprimare este o condiție *sine qua non* pentru dezvoltarea sindicatelor. Aceasta s-a exprimat după cum urmează (*idem*, pct. 70):

„Libertatea de exprimare este piatra de temelie care servește ca fundament pentru existența oricărei societăți democratice. Aceasta este indispensabilă pentru formarea opiniei publice. Aceasta este, de asemenea, o condiție *sine qua non* pentru dezvoltarea partidelor politice, a sindicatelor, asociațiilor științifice și culturale și, în general, a celor care doresc să exercite o influență asupra publicului. Pe scurt, aceasta este mijlocul care permite comunității, atunci când își exercită dreptul de a alege, să dispună de informații suficiente. În consecință, se poate spune că o societate care nu este bine informată este o societate care nu este cu adevărat liberă.”

#### IV. Elemente de drept comparat

27. Reiese dintr-o cercetare de drept comparat că există o mare diversitate între competențele disciplinare ale angajatorilor în statele membre ale Consiliului European. Există o convergență a sistemelor juridice între cele 35 de state examinate: acestea prevăd și organizează libertatea de exprimare și libertatea sindicală a salariaților, cel mai adesea prin prevederi constituționale sau, atunci când nu este cazul, prin norme legislative. Salariații care au responsabilități reprezentative beneficiază de o protecție sporită care le facilitează exercitarea mandatului. În toate statele, reglementarea, în vederea concilierii exercitării acestui drept cu drepturile și libertățile fundamentale ale altor persoane, stabilește norme care permit sancționarea unui abuz în exercitarea acestui drept. Prerogativele de care dispune angajatorul îi permit, în caz de necesitate, să exercite o acțiune disciplinară împotriva salariatului sau agentului care a avut un comportament ce constituie abuz de libertatea sa de exprimare. Jurisprudența în materie este concordantă și se caracterizează printr-un demers de examinare sistematică a proporționalității dintre măsura concedierii și faptele care au determinat-o.

28. Legislația internă sancționează comportamentul salariatului de natură să prejudicieze drepturile sau libertățile altei persoane.

Aceste norme pot fi stabilite, în primul rând, prin Codul penal sau prin dispoziții care permit formularea unui acțiuni în răspundere. Cel mai adesea, noțiunile penale de atingere adusă onoarei sau reputației, injurie, calomnie etc. vor îndreptați persoana care se consideră victima unui abuz să angajeze răspunderea autorului afirmațiilor în cauză.

Normele prevăzute în Codul muncii sau normele aplicabile funcției publice sunt, de asemenea, în măsură să încadreze exercitarea libertății de exprimare a salariaților sau agenților și, după caz, să sancționeze orice abuz care s-ar comite. Limite de aceeași natură sunt opozabile agenților publici, fie că au sau nu calitate de funcționar.

29. Deținerea unei competențe disciplinare constituie una dintre prerogativele fundamentale ale oricărei persoane cu funcție de conducere, fie că este din sectorul privat sau din sectorul public. Aceasta are, în materie, o amplă marjă de apreciere care îi permite să pronunțe sancțiunea pe care o consideră cea mai potrivită pentru faptele imputate salariatului; gama de sancțiuni posibile include capacitatea de a se dispensa de persoana care a compromis grav interesele întreprinderii sau ale serviciului public. În paralel, competența de a concedia este însoțită de interdicția impusă persoanei cu funcție de conducere de a se dispensa de salariat pentru motive legate de sindicat. Greșeala sau motivul legitim pot justifica măsura concedierii. Primul concept se referă la un comportament specific, identificat. Cel de al doilea se referă la un comportament considerat în ansamblu.

30. Proportionalitatea măsurii concedierii în raport cu comportamentul salariatului este subiacentă tuturor legislațiilor studiate.

31. Dreptul aplicabil în statele comparate permite constatarea că abuzul de libertatea de exprimare de care dispun salariații sau agenții autorităților publice este considerat întotdeauna un fapt reprobabil de natură să permită acțiuni disciplinare care ar putea merge până la concediere. În acest scop, se iau în considerare elemente factuale, cu caracter obiectiv, ca de exemplu: i) gravitatea abaterii; ii) încadrarea afirmațiilor, magnitudinea difuzării acestora, precum și elemente cu caracter subiectiv. Printre acestea din urmă se numără situația personală a autorului afirmațiilor, eventualele abuzuri față de libertatea de exprimare, stabilirea conținutului unei activități sindicale „normale”.

32. În toate țările analizate, normele generale permit concilierea dreptului la libertatea de exprimare al salariatului cu drepturile și prerogativele angajatorului. Punerea lor în aplicare este mai delicată, în măsura în care o restricție asupra unui drept fundamental nu poate fi admisă decât dacă, ținând seama de atingerea comisă, este proporțională cu scopul urmărit. Numai un demers cazuistic permite aprecierea conținutului soluției jurisprudențiale reținute în fiecare dintre cazurile respective.

## În drept

### I. Cu privire la pretinsa încălcare a art. 10 din convenție, analizat în funcție de art. 11

33. Reclamanții, care sunt membri ai comitetului executiv al sindicatului N.A.A., se plâng de faptul că au fost concediați din cauza conținutului buletinului informativ al sindicatului respectiv din martie 2002. Aceștia susțin că societatea P. nu a verificat deloc care era participarea și răspunderea subiectivă a fiecăruia dintre ei. Susțin că au fost concediați drept represalii pentru revendicările sindicatului, conținutul prezumtiv injurios al buletinului informativ al sindicatului fiind un pretext. Aceștia consideră că cele două articole și caricaturile în litigiu nu au depășit limitele criticii permise de art. 10 din convenție, întrucât expresiile critice ar fi fost proferate pe un ton glumeț mai degrabă decât cu ton de insultă.

Reclamanții invocă art. 10 și art. 11 din convenție, care prevăd următoarele:

#### Art. 10

„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 [...].

2. Exercitarea 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 [...] protecția sănătății sau a moralei, protecția reputației sau a drepturilor altora [...].”

#### Art. 11

„1. Orice persoană are dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, inclusiv dreptul de a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale.

2. Exercitarea acestor drepturi nu poate face obiectul altor restrângeri decât acelea care, prevăzute de lege, constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru [...] protejarea sănătății sau a moralei ori pentru protecția drepturilor și libertăților altora [...].”

#### A. Hotărârea Camerei

34. În hotărârea din 8 decembrie 2009, după ce a amintit că libertatea de exprimare constituie unul dintre fundamentele esențiale ale unei societăți democratice, Camera a precizat că această libertate este supusă unor excepții care trebuie interpretate cu strictețe; necesitatea

acestor excepții trebuie justificată printr-o nevoie socială imperioasă. În speță, ingerința respectivă era prevăzută de lege și urmărea un scop legitim, și anume protejarea reputației sau drepturilor altuia. Pentru a aprecia dacă această ingerință era necesară într-o societate democratică, era necesar să se facă referire la contextul special în care se încadra prezentul litigiu, în care reclamantii inițiaseră o procedură împotriva angajatorului lor în fața instanțelor pentru conflicte de muncă. Deși subliniază că un sindicat care nu și-ar putea exprima liber ideile ar fi lipsit de fondul și obiectivele lui, Camera a considerat că, în speță, instanțele spaniole au pus în balanță, în raport cu dreptul național, interesele aflate în conflict pentru a concluziona că reclamantii depășiseră limitele acceptabile ale dreptului la critică astfel încât hotărârile pronunțate de instanțele interne nu puteau fi considerate nerezonabile sau arbitrare. În consecință, Camera a concluzionat că nu a fost încălcat art. 10 din convenție. În plus, Camera a considerat că nu exista o chestiune distinctivă în raport cu art. 11 din convenție.

## *B. Argumentele părților*

### *1. Reclamantii*

35. Reclamantii subliniază că angajatorul lor, societatea P., refuza să le accepte calitatea de lucrători salariați și calcularea contribuțiilor la asigurări sociale corespunzătoare, chiar dacă fuseseră recunoscuți pe cale judiciară ca lucrători salariați. În opinia acestora, Camera nu a luat suficient în considerare litigiul îndelungat și complex dintre sindicatul la care aceștia erau afiliați și angajatorul lor secondat de o asociație de lucrători nesalariați înființată și susținută de acesta din urmă, de care aparțineau cei doi martori citați în buletinul sindical.

36. Reclamantii au susținut că, începând din aprilie 2001, în urma refuzului lucrătorilor afiliați la sindicatul N.A.A. de a renunța la drepturile recunoscute pe cale judiciară, întreprinderea P. a decis sancționarea acestora printr-o reducere semnificativă a salariului. În consecință, aceștia consideră că se impune situarea buletinului sindical la originea prezentei cauze în contextul său, respectiv hărțuirea și presiunea sistematică practicate de angajator și asociația lucrătorilor nesalariați instituită de angajator pentru a împiedica înmulțirea cererilor lucrătorilor și pentru ca aceștia să renunțe la drepturile dobândite pe cale judiciară. Aceștia susțin că directorul de resurse umane al societății P. a încercat să cumpere serviciile unor lucrători pentru a convinge alți membri ai personalului de livrare salariați să renunțe la reclamarea propriilor drepturi. Directorul de resurse umane ar fi oferit bani pentru aceste servicii, iar asociația lucrătorilor nesalariați de care aparțineau martorii A. și B. ar fi devenit astfel complicele angajatorului. Rezultatul final nu este numai concedierea fără indemnizație a reclamantilor, singurii salariați din personalul de livrare care nu au renunțat la drepturile lor, ci și desființarea sindicatului. În consecință, aceștia consideră că libertățile consacrate la art. 10 și art. 11 din convenție au fost încălcate.

37. Reclamantii susțin că, atât caricatura de pe coperta buletinului sindical, cât și cele două articole în litigiu, au avut o intenție critică și informativă în legătură cu acțiunea pentru plata salariilor în fața instanței pentru conflicte de muncă și cu comportamentul membrilor asociației personalului de livrare nesalariat. Utilizarea unui desen satiric și a unor expresii care ar putea fi considerate grosolane sau șocante nu face trimitere la domeniul personal sau intim al persoanelor vizate, ci la rolul lor în conflictul care constituie obiectul litigiului. Nu este un atac personal în tonul lor burlesc și vădit ironic, inspirat de *animus iocandi* și nu *iniurandi*.

38. Reclamantii susțin că articolele și desenele nu sunt semnate și privesc o controversă exclusiv socială și sindicală prin intermediul unui mijloc de exprimare al sindicatului. Este

așadar arbitrar să se considere că toate persoanele afiliate sunt răspunzătoare personal pentru respectiva publicație, indicând fie o răspundere disciplinară cu caracter colectiv, fie o „cale de fapt” care impune dizolvarea unui sindicat al întreprinderii optând pentru concedierea membrilor fondatori ai acestuia contrar art. 11 din convenție.

39. În fine, reclamanții observă că, chiar dacă s-ar ajunge la concluzia că criticile din buletin aduceau atingere dreptului fundamental la onoare și reputația altora, aplicarea unei sancțiuni precum concedierea depășește protecția legitimă a acestui drept și nu are legătură cu scopul urmărit.

## *2. Guvernul*

### **a) Faptele**

40. Guvernul ține să precizeze, în legătură cu afirmațiile reclamanților din cererea de trimitere în fața Marii Camere, că „membrii sindicali scutiți de muncă” criticați în buletin nu sunt lucrători pe care șeful întreprinderii îi „scutește de obligația de a munci” în schimbul unui „comportament favorabil întreprinderii” și subliniază că aceștia nu sunt finanțați de patronat și că acordarea unui număr de ore, fără pierdere salarială, pentru ca acești reprezentanți să își exercite funcția sindicală constituie o obligație legală (prevăzută la art. 68 din Statutul lucrătorilor).

### **b) Cu privire la capătul de cerere întemeiat pe art. 10 din convenție**

41. Guvernul admite că o ingerință în libertatea de exprimare poate avea loc, de asemenea, în cadrul unui raport de drept privat: totuși, în acest caz, nu există o ingerință directă a statului în libertatea de exprimare a reclamanților ci, după caz, nerespectarea obligațiilor sale pozitive de apărare a acestei libertăți.

42. Guvernul amintește că rezilierea contractului de muncă pe motivul unor ofense la adresa angajatorului sau lucrătorilor este prevăzută de lege și are un scop legitim: protecția reputației altora. Instanțele spaniole au considerat că reclamanții au depășit limitele inerente exercitării libertății de exprimare pentru a prejudicia reputația angajatorului și a altor lucrători. Nu este vorba, în speță, de expresii formulate în mijloace de informare în masă, ci în cadrul restrâns al unei societăți și în legătură cu persoane care lucrează acolo, și anume directorul de resurse umane și colegi de muncă, adică persoane care nu exercită o funcție publică. Amploarea criticii admisibile este mai restrânsă atunci când este vorba de critică la adresa unei simple persoane fizice decât atunci când este vorba despre autorități sau instituții publice (a se vedea, *a contrario*, *Dink împotriva Turciei*, nr. 2668/07, 6102/08, 30079/08, 7072/09 și 7124/09, pct. 133, CEDO 2010-...). Acest context agravează prejudiciile cauzate reputației de buletinul respectiv în măsura în care destinatarii potențiali ai comunicării cunoșteau persoanele criticate și caricaturizate.

43. Reclamanții s-au exprimat în scris (nu în cadrul unui schimb oral și spontan de opinii) și cu comunicare generală la nivelul întreprinderii, prin intermediul buletinului sindical și al panoului de afișaj. În consecință, este vorba despre o activitate chibzuită de reclamanți, care erau pe deplin conștienți de consecințele actelor lor și de modul în care puteau prejudicia reputația altor persoane.

44. Referitor la conținutul expresiilor emise de reclamanți, Guvernul susține că nu este vorba despre o opinie sau o evaluare privind chestiuni de interes general (a se vedea, *a contrario*, *Fuentes Bobo împotriva Spaniei*, nr. 39293/98, 29 februarie 2000), ci exact ca și în cauza *De Diego Nafria împotriva Spaniei* (nr. 46833/99, 14 martie 2002), de cuvinte

folosite în cadrul unei conflict strict profesional cu societatea în care reclamanții lucrau. De asemenea, nu este vorba nici despre o dezbatere de politică sindicală sau o dezbatere care afecta toți lucrătorii societății, ci de o reacție împotriva celor care depuseseră mărturie împotriva lor în cadrul procesului în care reclamanții invocaseră în mod legitim drepturile lor individuale.

45. Instanțele spaniole au considerat că critica legitimă ce putea fi inclusă în buletin fusese exprimată printr-o insultă grosolană, atribuind persoanelor criticate în mod peiorativ un „favor sexual” în schimbul altui tip de favor și atribuindu-le calificativul de hoți. În hotărârea *Lindon, Otchakovsky-Laurens și July împotriva Franței* [(MC), nr. 21279/02 și 36448/02, 22 octombrie 2007, CEDO 2007-XI], Curtea a considerat că libertatea de exprimare nu protejează cuvinte similare referitoare la o persoană publică din politică; același lucru este valabil *a fortiori* atunci când asemenea expresii privesc simple persoane particulare.

46. În ceea ce privește caricaturile, în prezenta speță există diferențe substanțiale în raport cu cauza *Vereinigung Bildender Künstler împotriva Austriei* (nr. 68354/01, 25 ianuarie 2007). Astfel, în speță, nu este vorba de formarea unei opinii publice democratice prin intermediul lumii artei, ci de expresii folosite în contextul unor raporturi între angajator și lucrător.

47. Guvernul consideră, în temeiul hotărârii *Constantinescu împotriva României* (nr. 28871/95, pct. 72-75, CEDO 2000-VIII), că atingerile aduse reputației altora, în exercitarea de către reclamanți a libertății lor de exprimare, nu poate fi considerată ca fiind justificată de condiția sindicală a acestora din urmă. Limitele libertății de exprimare menționate la art. 10 § 2 sunt aplicabile, de asemenea, reprezentanților sindicali.

48. Guvernul amintește că natura și severitatea sancțiunii aplicate sunt, de asemenea, elemente care se iau în considerare atunci când se impune aprecierea proporționalității ingerinței în raport cu art. 10 din convenție. În hotărârea *De Diego Nafria împotriva Spaniei*, citată anterior, Curtea a considerat că, deși concedierea este o consecință gravă pentru raportul de muncă al lucrătorului care a depășit limitele acceptabile ale dreptului la critică, trebuia să se ia în considerare totalul circumstanțelor cazului concret. În speță, instanțele spaniole au apreciat o atingere directă adusă reputației persoanelor citate în buletinul sindical, comisă prin expresii și imagini grosolane și injurioase. Chiar dacă ar putea fi legitime, opiniile reclamanților au fost exprimate într-un mod gratuit ofensator, fiind exprimate în scris și în mod premeditat.

49. Guvernul a concluzionat, în consecință, că ingerința în cauză este justificată de urmărirea unui scop legitim și proporțională cu acesta.

#### **c) Cu privire la capătul de cerere întemeiat pe art. 11 din convenție**

50. Potrivit Guvernului, acest capăt de cerere nu are un conținut propriu și trebuie examinat în coroborare cu cel întemeiat pe art. 10. În realitate, reclamanții par să susțină că expresiile care constituie cauza rezilierii contractelor lor de muncă trebuie considerate în cadrul exercitării sarcinilor lor de reprezentare sindicală. Dreptul de a constitui un sindicat sau dreptul de afiliere la acesta nu au fost totuși afectate de decizia angajatorului confirmată pe cale judiciară; ceea ce necesită examinare în speță este sfera sau limitele libertății de exprimare a delegaților sindicali.

51. Libertatea recunoscută la art. 11 din convenție implică obligații pozitive de protecție din partea statului, inclusiv unele referitoare la posibilitatea de a exprima opinii individuale. Totuși, nu ar exista o încălcare a acestor obligații pozitive decât dacă dreptul de asociere ar fi atins (a se vedea, în special, *Gustafsson împotriva Suediei*, 25 aprilie 1996, pct. 52, *Culegere de hotărâri și decizii* 1996-II). Reclamanții nu au demonstrat că scopul deciziei de concediere ar fi fost de a exercita represalii împotriva unui anumit sindicat în

raport cu altele. Buletinul respectiv se limitează la criticarea mărturiilor depuse, în litigiile care îi afectează pe reclamanți în mod individual, de anumiți reprezentanți sindicali, făcând o comparație cu practicarea unor favoruri sexuale sau cu acte de furt. În consecință, nu este vorba de încălcarea dreptului la libertatea de asociere, ci de o chestiune referitoare la sfera sau limitele libertății de exprimare a delegaților sindicali, care trebuie examinată exclusiv din perspectiva art. 10 din convenție.

## **C. Motivarea Curții**

### *1. Cu privire la dispoziția aplicabilă în speță*

52. Curtea observă, pentru început, că faptele cauzei sunt de așa natură încât chestiunea libertății de exprimare este strâns asociată cu cea a libertății de asociere în context sindical. Instanța amintește, în această privință, că protejarea opiniilor personale, garantată prin art. 10, se numără printre obiectivele libertății de întrunire și de asociere așa cum o consacră art. 11 (*Ezelin împotriva Franței*, 26 aprilie 1991, pct. 37, seria A nr. 202, precum și *Barraco împotriva Franței*, nr. 31684/05, pct. 27, CEDO 2009-...). Părțile au prezentat de altfel argumente din perspectiva celor două dispoziții.

Totuși, se impune precizarea că acest capăt de cerere al reclamanților privește în principal măsura concedierii care le-a fost aplicată pe motiv că, în calitate de membri ai comitetului executiv al unui sindicat, au publicat articolele și au afișat caricaturile în litigiu. Pe de altă parte, instanțele interne nu au considerat ca fiind demonstrat faptul că respectivele concedieri ar fi avut drept cauză apartenența reclamanților la sindicatul respectiv. Instanțele au făcut trimitere la exercitarea dreptului la libertate de exprimare în cadrul raporturilor de muncă și au remarcat că acest drept nu este nelimitat din cauza caracteristicilor specifice raporturilor de muncă ce trebuie luate în considerare. De altfel, Tribunal Superior de Justicia de Catalunya a considerat nelegală, potrivit art. 54 §1 și § 2 lit. c) din Statutul lucrătorilor, concedierea celorlalți doi membri ai personalului de livrare salariat pe motiv că aceștia erau în incapacitate temporară de muncă la data publicării și difuzării buletinului în litigiu respectiv, ceea ce nu permite considerarea acestora ca participanți la publicarea și difuzarea buletinului respectiv și, în consecință, ca responsabili de o atingere adusă demnității persoanelor vizate de publicațiile în litigiu. În plus, instanța pentru litigii de muncă a luat act de faptul că respectivii încă erau membri ai sindicatului în cauză (*supra*, pct. 15). Acest fapt confirmă că apartenența reclamanților la sindicat nu a jucat un rol decisiv în concedierea reclamanților.

Prin urmare, Curtea consideră cel mai indicat să examineze faptele din perspectiva art. 10, care va fi totuși interpretat în lumina art. 11 [*Women On Waves și alții împotriva Portugaliei*, nr. 31276/05, pct. 28, CEDO 2009-... (extrase)].

### *2. Cu privire la respectarea art. 10 din convenție, analizat în funcție de art. 11*

#### **a) Principii generale în materia libertății de exprimare**

53. Libertatea de exprimare constituie unul dintre fundamentele esențiale ale unei societăți democratice, una dintre condițiile primordiale ale evoluției sale și ale dezvoltării fiecărei persoane. Sub rezerva art. 10 § 2, aceasta este valabilă nu numai pentru „informațiile” sau „ideile” acceptate ori considerate drept inofensive sau indiferente, ci și pentru cele care rănesc, șochează sau neliniștesc: aceasta este dorința pluralismului, toleranței și mentalității deschise fără de care nu există „societate democratică”. În forma consacrată la art. 10, aceasta este însoțită de excepții care necesită totuși o interpretare strictă, iar necesitatea de a o

restrânge trebuie să fie stabilită în mod convingător (a se vedea, printre altele, *Lindon, Otchakovsky-Laurens și July*, citată anterior). De asemenea, în afară de substanța ideilor și informațiilor prezentate, art. 10 protejează și modul lor de exprimare (*De Haes și Gijssels împotriva Belgiei*, 24 februarie 1997, pct. 48, *Culegere* 1997-I).

54. Nu este mai puțin adevărat că este indicat să se țină seama de echilibrul ce trebuie menținut între diversele interese aflate în joc. Grație contactelor lor directe și constante cu realitățile țării, instanțele unui stat se află într-o poziție mai bună decât o instanță internațională pentru a preciza unde se situează, la un moment dat, echilibrul just de menținut. Din acest motiv, în domeniul art. 10 din convenție, statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a evalua necesitatea și amploarea unei ingerințe în libertatea de exprimare protejată de dispoziția menționată [*Tammer împotriva Estoniei*, nr. 41205/98, pct. 60, CEDO 2001-I, și *Pedersen și Baadsgaard împotriva Danemarcei* (MC), nr. 49017/99, pct. 68, CEDO 2004-XI], în special când este vorba de a pune în balanță interese private aflate în conflict.

55. Totuși, această marjă este pe picior de egalitate cu un control european asupra atât a legii, cât și a deciziilor de aplicare a acestuia, chiar dacă acestea sunt emise de o instituție independentă (a se vedea, *mutatis mutandis*, *Peck împotriva Regatului Unit*, pct. 77, CEDO 2003-I, și *Karhuvaara și Iltalehti împotriva Finlandei*, nr. 53678/00, pct. 38, 16 noiembrie 2004). În exercitarea competenței sale de control, Curtea nu are sarcina de a se substitui instanțelor naționale, ci îi revine sarcina de a verifica, în contextul cauzei, dacă deciziile pronunțate de instanțe potrivit competențelor acestora de apreciere se conciliază cu dispozițiile invocate din convenție [*Bladet Tromsø și Stensaas împotriva Norvegiei* (MC), nr. 21980/93, pct. 60, CEDO 1999-III, *Petrenco împotriva Moldovei*, nr. 20928/05, pct. 54, 30 martie 2010, *Polanco Torres și Movilla Polanco împotriva Spaniei*, nr. 34147/06, pct. 41, 21 septembrie 2010, și *Petrov împotriva Bulgariei* (dec.), nr. 27103/04, 2 noiembrie 2010].

56. Curtea consideră că membrii unui sindicat trebuie să aibă posibilitatea de a exprima în fața angajatorului revendicările lor pentru îmbunătățirea situației lucrătorilor din întreprindere. În această privință, Curtea observă că Curtea Interamericană a Drepturilor Omului a subliniat, în avizul consultativ OC-5/85193, faptul că libertatea de exprimare este o „condiție *sine qua non* pentru dezvoltarea sindicatelor” (*supra*, pct. 26; a se vedea, de asemenea, pct. 24 și, în special, pct. 155). Un sindicat care nu are posibilitatea de a-și exprima liber ideile în acest cadru s-ar vedea într-adevăr privat de un mijloc de acțiune fundamental. Prin urmare, pentru a asigura caracterul real și efectiv al drepturilor sindicale, autoritățile naționale trebuie să se asigure că sancțiuni disproporționale nu descurajează reprezentanții sindicali de la încercarea de a exprima și apăra interesele membrilor lor. Exprimarea sindicală poate lua forma unor buletine informative, broșuri, publicații și alte documente ale sindicatului, a căror distribuție de către reprezentanții lucrătorilor care acționează în numele unui sindicat trebuie, prin urmare, să fie autorizată de conducere, așa cum prevede Conferința generală a OIM în Recomandarea nr. 143 din 23 iunie 1971 (*supra*, pct. 21).

57. În speță, instanțele spaniole au fost sesizate să pună în balanță dreptul la libertatea de exprimare al reclamanților, garantat prin art. 10 din convenție, și dreptul la onoare și demnitate al domnilor G., A. și B. (*supra*, pct. 15-18) în contextul unui raport de muncă. Astfel, art. 10 din convenție nu garantează o libertate de exprimare nelimitată, iar protecția reputației sau a drepturilor altora, în speță cea a persoanelor vizate în caricatură și textele în litigiu, constituie un scop legitim care permite restrângerea acestei libertăți de exprimare. În cazul în care motivarea hotărârilor instanțelor interne privind limitele libertății de exprimare atunci când privește reputația altora este suficientă și conformă criteriilor stabilite de jurisprudența Curții, sunt necesare motive serioase pentru ca opinia Curții să se substituie celei emise de instanțele interne (*MGN Limited împotriva Regatului Unit*, nr. 39401/04, pct. 150 și 155, 18 ianuarie 2011).

**b) Cu privire la obligațiile pozitive impuse statului contractant în temeiul art. 10 din convenție, interpretat în lumina art. 11**

58. Curtea reamintește că, în conformitate cu art. 1 din convenție, statele contractante „recunosc oricărei persoane aflate sub jurisdicția lor drepturile și libertățile definite în Titlul [...] al prezentei convenții.” Așa cum s-a pronunțat Curtea în cauza *Marckx împotriva Belgiei* (13 iunie 1979, pct. 31, seria A nr. 31; a se vedea, de asemenea, *Young, James și Webster împotriva Regatului Unit*, 13 august 1981 pct. 49, seria A nr. 44), la angajamentul mai mult negativ al unui stat de a se abține de la orice ingerință în drepturile garantate de convenție „se pot adăuga obligații pozitive inerente” acestor drepturi.

59. Acesta este și cazul libertății de exprimare, a cărei exercitare reală și efectivă nu depinde pur și simplu de obligația statului de a se abține de la orice ingerință, ci poate necesita măsuri pozitive de protecție până și în raporturile dintre indivizi. Astfel, în anumite cazuri, statul are obligația pozitivă de a apăra dreptul la libertate de exprimare, chiar și împotriva atingerilor aduse de persoane particulare (*Fuentes Bobo împotriva Spaniei*, nr. 39293/98, pct. 38, 29 februarie 2000, *Özgür Gündem împotriva Turciei*, nr. 23144/93, pct. 42-46, CEDO 2000-III, și *Dink și alții împotriva Turciei*, nr. 2668/07, 6102/08, 30079/08, 7072/09 și 7124/09, pct. 106, 14 septembrie 2010).

60. În speță, măsura atacată de reclamânți, respectiv concedierea lor, nu a fost luată de o autoritate publică, ci de o societate comercială. În urma publicării buletinului sindical din martie 2002 și a expresiilor din interior, reclamânților li s-a aplicat, de către angajator, sancțiunea disciplinară a concedierii pentru abatere gravă (*supra*, pct. 14), pe care instanțele naționale au confirmat-o. Concedierile reclamânților nu rezultă dintr-o intervenție directă a autorităților naționale. Răspunderea acestora din urmă ar fi totuși angajată dacă faptele incriminate ar rezulta din neîndeplinirea obligației acestora de a garanta reclamânților beneficiul dreptului consacrat prin art. 10 din convenție (cf., *mutatis mutandis*, *Gustafsson* citată anterior, pct. 45).

61. În aceste condiții, Curtea consideră că este necesară examinarea prezentelor cereri din perspectiva obligațiilor pozitive care îi revin statului pârât în domeniul art. 10 coroborat cu art. 11. Curtea va cerceta așadar dacă, în speță, autoritățile spaniole erau obligate să admită cererile de anulare a concedierilor în litigiu pentru a menține libertatea de exprimare a reclamânților în contextul raporturilor de muncă.

62. Deși limita dintre obligațiile pozitive și cele negative ale statului în raport cu convenția nu se pretează unei definiții precise, principiile aplicabile sunt totuși comparabile. În special, în cele două cazuri, trebuie luat în considerare echilibrul just de menținut între interesul general și interesele individuale, statul beneficiind în orice situație de o marjă de apreciere (*Karhuvaara și Iltalehti*, citată anterior, pct. 42).

**b) Aplicarea acestor principii în prezenta speță**

63. Așa cum Curtea a observat anterior (*supra*, pct. 61), principala problemă care se pune în speță este de a stabili dacă statul pârât era obligat să garanteze respectarea libertății de exprimare a reclamânților anulând concedierea acestora. Sarcina Curții este așadar aceea de a determina dacă, în contextul cauzei, sancțiunea aplicată reclamânților era proporțională cu scopul legitim urmărit și dacă motivele invocate de autoritățile naționale pentru a o justifica erau „relevante și suficiente” (*Fuentes Bobo*, citată anterior, pct. 44).

*i. Cu privire la chestiunea dacă afirmațiile reclamânților puteau fi de natură să lezeze reputația altora*

64. Curtea observă că instanțele interne au examinat dacă drepturile fundamentale invocate de reclamânți au fost încălcate, ceea ce ar fi implicat, în caz de răspuns afirmativ, nulitatea concedierilor al căror obiect fuseseră. Instanțele au observat că nu s-a adus nicio atingere dreptului la libertate sindicală, în măsura în care concedierile aveau drept cauză tocmai conținutul buletinului în litigiu, nicidecum afilierea reclamanților la sindicatul N.A.A.

65. Instanțele au făcut trimitere la exercitarea dreptului la libertate de exprimare în cadrul raporturilor de muncă și au remarcat că acest drept nu este nelimitat din cauza caracteristicilor specifice raporturilor de muncă ce trebuie luate în considerare. Instanța pentru litigii de muncă nr. 17 din Barcelona a considerat, într-adevăr, că atât caricatura și buletinele de dialog de pe coperta buletinului sindical, cât și cele două articole din cuprins erau ofensatoare și aduceau atingere onoarei persoanelor vizate, deoarece depășiseră limitele libertății de exprimare și de informare și puseseră în discuție onoarea și demnitatea directorului de resurse umane, ale unui număr de doi lucrători, precum și imaginea societății P. (*supra*, pct. 15).

66. Pentru a ajunge la această concluzie, instanța pentru litigii de muncă nr. 17 din Barcelona a procedat la o analiză detaliată a faptelor în litigiu și, în special, a contextului în care reclamânții publicaseră buletinul informativ, obiectul controversei. Curtea nu observă niciun motiv pentru a contesta constatările făcute astfel de instanțele interne, conform cărora desenul și cele două articole în litigiu erau ofensatoare și de natură să prejudicieze reputația altora.

67. În această privință, se impune observația că reclamânții s-au exprimat prin intermediul unei caricaturi care îi arăta pe directorul resurse umane, G., așezat după un birou sub care se afla o persoană în patru labe, așezată cu spatele, și pe A. și B., reprezentanți ai lucrătorilor, care contemplau scena și își așteptau rândul ca să îl satisfacă pe director, totul însoțit de bule de dialog suficient de explicite. Referitor la cele două articole (*supra*, pct. 15), acestea conțineau reproșuri explicite de „infamie” la adresa lui A. și B., acuzați că i-au „vândut” pe ceilalți angajați și că au renunțat la demnitatea lor pentru a-și păstra postul. Aceste reproșuri erau exprimate în termeni ofensatori și jignitori pentru persoanele vizate. Curtea reamintește că trebuie făcută o distincție clară între critică și insultă, aceasta din urmă putând, în principiu, să justifice sancțiuni (a se vedea, *mutatis mutandis*, *Skalka împotriva Poloniei*, nr. 43425/98, pct. 34, 27 mai 2003). Curtea face trimitere, de asemenea, la principiile generale privind libertatea de opinie și libertatea de exprimare din a cincea ediție (revizuită) a Culegerii de decizii și principii a Comitetului pentru libertate sindicală din cadrul Consiliului de administrație al Biroului Internațional al Muncii (BIM) și, în special, la pct. 154, conform căruia „în exprimarea opiniilor proprii, organizațiile sindicale nu ar trebui să depășească limitele convenabile ale polemicii și ar trebui să se abțină de la un limbaj excesiv” (*supra*, pct. 24).

68. În lumina considerentelor precedente, Curtea consideră că motivele reținute de instanțele naționale se conciliau cu scopul legitim constând în protejarea reputației persoanelor fizice vizate în caricatură și textele în litigiu, iar concluzia că reclamânții depășiseră limitele criticii admisibile în cadrul raporturilor de muncă nu ar putea fi considerată ca nefondată sau lipsită de temei factic rezonabil.

*ii. Cu privire la chestiunea dacă concedierea ca sancțiune era proporțională în raport cu gravitatea afirmațiilor în litigiu*

69. Rămâne de cercetat dacă sancțiunea aplicată reclamanților, respectiv concedierea acestora de către angajator, era proporțională, ținând seama de circumstanțele cauzei.

70. Pentru a se pronunța asupra acestei chestiuni, Curtea va ține seama în special de cuvintele folosite în caricatură și în articolele în litigiu și de contextul profesional în care au apărut acestea.

71. Curtea observă, în primul rând, că afirmațiile în litigiu se încadrau într-un context special: reclamanții, membri ai unui sindicat, formulaseră o acțiune în fața instanței pentru litigii de muncă împotriva angajatorului lor; în cadrul acestei acțiuni, A. și B., membri ai personalului de livrare nesalariat, depuseseră mărturie în favoarea societății P. și deci împotriva reclamanților (*supra*, pct. 11). Caricatura și articolele în litigiu publicate în buletinul secțiunii sindicale de care aparțineau reclamanții se înscriau așadar în cadrul unui conflict între reclamanți și societatea P. Nu este mai puțin adevărat că acestea conțineau critici și acuzații adresate nu direct acestuia din urmă, ci celor doi lucrători nesalariați și directorului resurse umane. Curtea amintește, în acest sens, că limitele criticii admisibile sunt categoric mai stricte în raport cu persoanele particulare decât în raport cu politicienii și funcționarii aflați în exercițiul funcțiilor lor (a se vedea, *a contrario*, *Lingens împotriva Austriei*, 8 iulie 1986, pct. 42, seria A nr. 103, și *Nikula împotriva Finlandei*, nr. 31611/96, pct. 48, CEDO 2002-II).

72. Curtea nu este de acord cu argumentul Guvernului, conform căruia conținutul articolelor în litigiu nu ridică o problemă de interes general (*supra*, pct. 44). Publicația incriminată intervenea într-un litigiu de muncă în cadrul societății de la care reclamanții revendicau anumite drepturi. Cel dintâi rol al unei asemenea publicații „ar trebui să fie de a trata chestiuni care privesc în principiu apărarea și promovarea intereselor sindicatelor și, cu titlu mai general, ale câmpului muncii” (a se vedea *supra*, pct. 24, în special Culegerea BIT, pct. 170). Dezbaterăa nu era așadar pur privată; era vorba cel puțin de o chestiune de interes general pentru lucrătorii societății P. [a se vedea, *mutatis mutandis*, *Fressoz și Roire împotriva Franței* (MC), nr. 29183/95, pct. 50, CEDO 1999-I, și *Boldea împotriva României*, nr. 19997/02, pct. 57, CEDO 2007-II (extrase)].

73. Cu toate acestea, existența unei asemenea chestiuni nu poate justifica folosirea unor caricaturi și expresii injurioase, nici măcar în cadrul raportului de muncă (*supra*, pct. 24, pct. 154). Mai mult, acestea din urmă nu constituiau o reacție instantanee și nehibzuită în cadrul unui schimb oral rapid și spontan, care se caracterizează prin excese verbale. Din contră, era vorba despre afirmații scrise, publicate în deplină luciditate și afișate public în interiorul societății P. (a se compara cu *De Diego Nafria*, citată anterior, pct. 41).

74. Instanțele naționale au ținut seama de toate aceste elemente atunci când au evaluat acțiunea reclamanților. Într-adevăr, instanțele s-au dedicat unei examinări minuțioase a circumstanțelor cauzei și au pus în balanță interesele divergente aflate în joc, ținând seama de limitele dreptului la libertate de exprimare precum și de drepturile și obligațiile reciproce specifice contractului de muncă și domeniului profesional. Acestea au confirmat sancțiunile aplicate de angajator, considerând că acestea nu fuseseră disproporționale cu scopul legitim urmărit, respectiv protecția reputației domnilor G., A. și B. în acel context. Instanțele au considerat, de asemenea, că atitudinea în litigiu nu ținea direct de activitatea sindicală a reclamanților, că, din contră, aceasta a condus la încălcarea principiului bunei-credințe în cadrul raporturilor profesionale și că nu respectase cerințele minime de conviețuire într-un mediu profesional (*supra*, pct. 15). În fine, instanțele s-au referit pe larg în speță la jurisprudența Tribunal Constitucional referitoare la dreptul la libertatea de exprimare în cadrul raporturilor de muncă și la caracterul limitat al acesteia. În opinia Curții, concluziile la care au ajuns acestea nu ar putea fi considerate nerezonabile. În această privință, Curtea subliniază astfel, pe lângă caracterul injurios al caricaturii și textelor în litigiu, faptul că acestea erau destinate mai mult să îi atace pe colegi pentru mărturia depusă în instanță decât să promoveze o acțiune sindicală în privința angajatorului.

75. Pe de altă parte, o examinare a elementelor de drept comparat de care dispune Curtea arată că angajatorul are, în general, o amplă marjă de apreciere la stabilirea celei mai potrivite sancțiuni pentru acuzațiile aduse unui salariat, scala sancțiunilor posibile incluzând,

între altele, competența de a se despărți de o persoană care a compromis grav interesele întreprinderii. În statele comparate, legislația urmărește să concilieze dreptul la libertate de exprimare al salariatului cu drepturile și prerogativele angajatorului, impunând în special ca măsura concedierii să fie proporțională în raport cu comportamentul salariatului căruia i se aplică (*supra*, pct. 27, 30 și 31). Caracterul omogen al sistemelor juridice europene în acest domeniu este un element relevant atunci când se pun în balanță diversele drepturi și interese aflate în joc în speță.

76. Curtea amintește că pentru a putea prospera, raporturile de muncă trebuie să se bazeze pe încredere între persoane. Așa cum a subliniat instanța pentru litigii de muncă în mod întemeiat, chiar dacă buna-credință care trebuie respectată în cadrul unui contract de muncă nu implică o obligație de loialitate absolută și nici o obligație de rezervă implicând supunerea lucrătorului față de interesele angajatorului, anumite manifestări ale dreptului la libertate de exprimare care ar putea fi legitime în alte contexte nu mai sunt legitime în cadrul în cadrul unui raport de muncă (a se vedea, *mutatis mutandis*, *Vogt împotriva Germaniei*, 26 septembrie 1995, pct. 51 și 59, seria A nr. 323). De asemenea, o atingere adusă onoarei persoanelor prin intermediul unor expresii grosolane care constituie insulte sau injurii într-un mediu profesional prezintă, din cauza efectelor perturbatoare, o gravitate deosebită, în măsură să justifice sancțiuni severe.

77. Acest fapt determină Curtea să considere că, în circumstanțele deosebite ale speței, măsura concedierii aplicată reclamanților nu constituia o sancțiune vădit disproporționată sau excesivă, de natură să oblige statul să o remedieze prin anularea acesteia sau înlocuirea ei cu o sancțiune mai puțin severă.

### *iii. Concluzie*

78. În aceste condiții, Curtea consideră că statul pârât nu este vinovat de nerespectarea obligațiilor sale față de reclamanți în temeiul art. 10 din convenție, interpretat în lumina art. 11.

79. Prin urmare, nu a fost încălcat art. 10 din convenție, interpretat în lumina art. 11.

Pentru aceste motive, Curtea

*Hotărăște*, cu 12 voturi la 5, că nu a fost încălcat art. 10 din convenție, interpretat în lumina art. 11.

Redactată în limbile franceză și engleză, apoi pronunțată în ședință publică la Palatul Drepturilor Omului de la Strasbourg, la 12 septembrie 2011.

Vincent Berger  
Jurist

Nicolas  
Președinte

Bratza

În conformitate cu art. 45 § 2 din convenție și art. 74 § 2 din regulament, la prezenta hotărâre se anexează opinia separată a judecătorilor Tulkens, David Thór Björgvinsson, Jočienė, Popović și Vučinić.

N.B.  
V.B.

Opinia separată a judecătorilor Tulkens, Davíd Thór Björgvinsson, Jočienė, Popović și Vučinić

1. Noi nu suntem de acord cu decizia majorității, conform căreia, în speță, nu a fost încălcat art. 10 din convenție, interpretat în lumina art. 11. Prin circumstanțele concrete ale prezentei cauze se ridică probleme de principiu importante în ceea ce privește conținutul și sfera libertății de exprimare în cadrul raportului de muncă și ale libertății de exprimare sindicale.

2. Să recapitulăm pe scurt faptele deoarece acestea sunt importante pentru a remarca sfera și miza dezbaterii.

Reclamanții fac parte din personalul de livrare al unei societăți de panificație industrială. Aceștia au formulat împotriva societății o acțiune în fața instanțelor pentru litigii de muncă în vederea recunoașterii statului lor de lucrători salariați (în loc de personal de livrare comercial sau nesalariat) pentru a fi integrați în sistemul corespunzător de asigurări sociale. În cadrul acestor proceduri, reprezentanți ai unui comitet reprezentând personalul de livrare nesalariat din societate au depus mărturie împotriva reclamanților. În 2001, reclamanții au înființat sindicatul *Nueva alternativa asamblearia* (N.A.A.) pentru apărarea intereselor lor și ale restului personalului de livrare față de presiunile din partea societății pentru a renunța la statutul de salariați care le fusese recunoscut de instanțele pentru litigii de muncă. Reclamanții nu erau reprezentanți sindicali, având în vedere faptul că, la momentul concedierilor, nu avuseseră loc alegeri sindicale în cadrul societății din 1991, dar deveniseră membri ai comitetului executiv al sindicatului N.A.A., iar primul reclamant era delegat sindical.

Buletinul informativ lunar al sindicatului din mai 2002 informa despre hotărârea din aprilie 2002 pronunțată de instanța pentru litigii de muncă nr. 13 din Barcelona, care admisesse pretențiile reclamanților obligând societatea la plata unor sume de bani pentru salariile pe care le datora. Pe coperta buletinului, o caricatură satirică îl arăta pe directorul de resurse umane al societății acceptând favoruri sexuale în schimbul unor avantaje acordate anumitor lucrători. În cuprinsul buletinului, două articole criticau virulent două persoane din cadrul aceleiași societăți, reprezentante însă ale unui comitet al personalului de livrare nesalariat, acuzați că i-au „vândut pe ceilalți angajați și au renunțat la demnitatea lor pentru a-și păstra postul”.

La 3 iunie 2002, reclamanții au fost concediați pentru abatere gravă, în speță atingere adusă onoarei persoanelor menționate, în temeiul art. 54 § 1 din Statutul lucrătorilor, care permite desfacerea contractului de muncă în caz de nerespectare gravă a obligațiilor contractuale și culpabilă a lucrătorului. Conform art. 54 § 2 lit. c), constituie abatere gravă „ofensele verbale sau fizice la adresa angajatorului sau persoanelor care lucrează în întreprindere ori a membrilor familiei care locuiesc cu aceștia”. De asemenea, sindicatul N.A.A. a fost desființat.

3. În mod întemeiat, Curtea observă pentru început că „faptele cauzei sunt de așa natură încât chestiunea libertății de exprimare este strâns asociată cu cea a libertății de asociere în context sindical” (pct. 52 primul paragraf din hotărâre). Cu toate acestea, în continuare, Curtea se orientează într-o altă direcție și exclude, artificial, *dimensiunea sindicală* a cauzei. Curtea asumă poziția instanțelor interne care „nu au considerat ca fiind demonstrat faptul că respectivele concedieri ar fi avut drept cauză apartenența reclamanților la sindicatul respectiv” și, nuanțând-o un pic, confirmă că „apartenența reclamanților la sindicat nu a jucat un rol decisiv în concedierea reclamanților” (*idem*, al doilea paragraf).

4. Prin urmare, Curtea alege ca perspectivă pentru examinarea principală art. 10 din convenție, deși precizează că această dispoziție va fi interpretată în lumina art. 11<sup>1</sup>. Totuși, această lămurire anunțată se dovedește concret iluzorie, ba chiar teoretică. Astfel, atât la aprecierea sa în privința faptelor, cât și la punerea în balanță a intereselor, majoritatea nu ține practic seama de faptul că reclamanții erau membri ai unui sindicat, nici că aceștia exprimau revendicări în materie profesională și socială; în plus, litigiul respectiv se afla în centrul unei dezbateri asupra libertății sindicale din moment ce punea în opoziție nu numai un sindicat și angajatorul, ci și cele două sindicate între ele.

5. Dreptul la libertate sindicală nu poate fi disociat de dreptul la libertate de exprimare și de informare. La rândul ei, libertatea de exprimare sindicală este unanim considerată un aspect esențial și indispensabil al dreptului sindical, o condiție necesară realizării obiectivelor asociațiilor și sindicatelor, așa cum reiese foarte clar din documentele Organizației Internaționale a Muncii și din jurisprudența Curții Interamericane a Drepturilor Omului citate în hotărârea Marii Camere ca texte relevante (pct. 21 și urm. din hotărâre). Pentru a-l cita pe M. O'Boyle, „se poate considera că libertatea de exprimare este oxigenul din care își extrag vitalitatea drepturile aferente libertății de asociere”<sup>2</sup>. Considerăm, ca și alții, că „în măsura în care sindicatele joacă un rol important prin faptul că exprimă și apără idei de interes public în materie profesională și socială, libertatea lor de a emite opinii merită un nivel de protecție ridicat”<sup>3</sup>.

6. Fără să pretindă că apartenența sindicală a reclamanților constituia cauza concedierilor, este cert că articolele și caricatura în litigiu publicate în buletinul sindical prezentau un aspect sindical; prin urmare, acestea trebuiau apreciate în raport cu conflictul social existent în cadrul întreprinderii, precum și cu contextul în care au fost publicate.

7. Desigur, nu există, în prezent, o jurisprudență specifică a convenției care să pună în raport dreptul la libertate sindicală, sub aspectul „dreptului ca acesta [sindicatul] să fie ascultat în vederea apărării intereselor proprii”<sup>4</sup>, cu libertatea de exprimare. Cu toate acestea, considerăm că jurisprudența aplicabilă libertății de exprimare în contextul presei se poate aplica, *mutatis mutandis* și cu toate precauțiile necesare, în cazuri precum cel în litigiu. Într-adevăr, o funcție similară celei de „câine de pază” a presei este exercitată de un sindicat care acționează în numele lucrătorilor întreprinderii pentru a asigura apărarea intereselor lor profesionale și sociale. În hotărârea *Vides Aizsardzības Klubs împotriva Letoniei* din 27 mai 2004, Curtea a extins statutul privilegiat rezervat presei pentru a include grupurile de protecție a mediului. Acest lucru este valabil și în privința asociațiilor din hotărârea *Mamère împotriva Franței* din 7 noiembrie 2006.

8. În această situație, este de la sine înțeles că libertatea de exprimare și libertatea de exprimare sindicală nu sunt nelimitate și că exercitarea acestora este supusă aceluiași limite și restricții necesare într-o societate democratică.

9. Cu privire la art. 10 din convenție, cauza trebuie examinată din perspectiva obligațiilor pozitive care pot reveni statului pârât pentru a garanta reclamanților beneficiul

---

<sup>1</sup>. Este cert că cele două libertăți garantate prin art. 10 și, respectiv, art. 11 din convenție sunt în strânsă legătură. Totuși, se pare că Curtea încă duce lipsă de coerență în modul în care tratează cauzele în care cele două dispoziții sunt invocate împreună. La examinarea jurisprudenței, se constată că Curtea a examinat majoritatea acestor cauze din perspectiva art. 11, dispoziție considerată *lex specialis* în raport cu art. 10, *lex generalis*; cu toate acestea, Curtea a examinat cauze similare cu prezenta speță exclusiv din perspectiva art. 10.

<sup>2</sup>. M. O'Boyle, „Right to Speak and Associate under Strasbourg Case-Law with Reference to Eastern and Central Europe”, *Conn. J. Int'l L.*, vol. 8, 1993, p. 282.

<sup>3</sup>. J.-P. Marguénaud și J. Mouly, „La liberté d'expression syndicale, parent pauvre de la démocratie”, *Rec. Dalloz*, 2010, p. 1456. A se vedea, de asemenea, D. Voorhoof și J. Englebert, „La liberté d'expression syndicale mise à mal par la Cour européenne des droits de l'homme”, *Rev. trim. dr. h.*, nr. 83, 2010, p. 743.

<sup>4</sup>. CEDO, hotărârea *Syndicat national de la police belge împotriva Belgiei* din 27 octombrie 1975, pct. 39.

dreptului la libertate de exprimare, măsura contestată de reclamanți, și anume concedierea lor, nefiind luată de o autoritate publică, ci de o societate privată. Problema care se ridică este de a stabili dacă sancțiunea disciplinară a concedierii reclamanților pentru abatere gravă, care implica pierderea imediată și definitivă a locului de muncă, răspundea unei „nevoi sociale imperioase” și era „proporțională cu scopul legitim urmărit” și dacă motivele invocate de autoritățile naționale pentru justificarea acesteia erau „relevante și suficiente”. Noi credem că nu, deși putem admite că scopul legitim era protejarea reputației sau drepturilor altora.

10. La punerea în balanță a libertății de exprimare și a dreptului la onoare și la reputație al persoanelor vizate, Curtea reiterează integral și aproape textual constatările instanțelor naționale care au considerat, fără să țină seama de art. 10 din convenție, că articolele și caricatura în litigiu constituiau ofense și aduceau atingere onoarei persoanelor în cauză și societății (pct. 65 din hotărâre). Curtea nu examinează concret, în niciun moment, dacă acestea depășesc limita afirmațiilor care „șochează, rănesc și îngrijorează” și care sunt protejate de art. 10 din convenție ca expresie a pluralismului, toleranței și mentalității deschise fără de care nu există societate democratică. Libertatea de exprimare are valoarea cea mai mare tocmai atunci când se prezintă idei care rănesc și șochează<sup>5</sup>.

11. În ceea ce privește desenul de pe copertă, este vorba despre o *caricatură*, desigur vulgară și cu gust îndoielnic, care însă trebuie considerată ca atare, respectiv o imagine satirică. În alte cauze, Curtea a recunoscut caracterul satiric al unei exprimări, al unei publicații sau al unei caricaturi<sup>6</sup>. Prin refuzul de a ține seama de acest caracter în speță, hotărârea dă impresia stranie de punere a libertății de exprimare sindicală într-un rang inferior celui al libertății artistice și de tratare a acesteia într-un mod mai strict<sup>7</sup>.

12. Pe de altă parte, referitor la *conținutul* articolelor în litigiu, care sunt fără îndoială dure și grosolane, acestea trebuie apreciate în raport cu conflictul social existent în cadrul întreprinderii. Criticile intense nu se refereau la intimitatea persoanelor sau a altor drepturi conexe vieții lor private. Acestea priveau exclusiv rolul anumitor colegi în conflictul social și conduita lor profesională în controversa juridică legată de respectarea drepturilor recunoscute legal lucrătorilor. De altfel, tocmai promovarea și apărarea acestor drepturi constituiseră motivul fundamental al înființării sindicatului. În această privință, criticile respective nu ne par a fi de natură să cauzeze un prejudiciu „exercitării personale a dreptului la respectarea vieții private” (*A. împotriva Norvegiei*, hotărârea din 9 aprilie 2009, pct. 64). De altfel, este important de constatat că nu reiese din dosar că persoanele vizate de afirmațiile ofensatoare ale reclamanților ar fi formulat acțiune în instanță pentru calomnie sau injurii împotriva reclamanților, cum s-a întâmplat în cauza *Fuentes Bobo împotriva Spaniei*<sup>8</sup>. Astfel, coperta buletinului făcea trimitere la faptul că anumiți reprezentanți ai asociației depuseseră mărturie în favoarea întreprinderii și că, în schimb, primiseră avantaje. În articolul incriminat „Martorii ... cui? Tot ai lor”, se ridică aceeași problemă, desigur în termeni ironici și exagerați, afirmând

<sup>5</sup>. CEDO, hotărârea *Women on waves și alții împotriva Portugaliei* din 3 februarie 2009, pct. 42.

<sup>6</sup>. CEDO, hotărârea *Sokolowski împotriva Poloniei* din 29 martie 2005; CEDO, hotărârea *Ukrainian Media Group împotriva Ucrainei* din 29 martie 2005; CEDO, hotărârea *Wirtschafts-Trend Zeitschriften-Verlags GmbH (nr. 3) împotriva Austriei* din 13 decembrie 2005; CEDO, hotărârea *Alinak împotriva Turciei* din 4 mai 2006; CEDO, hotărârea *Klein împotriva Slovaciei* din 31 octombrie 2006; CEDO, hotărârea *Nikowitz și Verlagsgruppe News GmbH împotriva Austriei* din 22 februarie 2007; CEDO, hotărârea *A.S. Diena și Ozolins împotriva Letoniei* din 12 iulie 2007; CEDO, hotărârea *Cihan Öztürk împotriva Turciei* din 9 iunie 2009; CEDO, hotărârea *Bodrozic și Vuijn împotriva Serbiei* din 23 iunie 2009; CEDO, hotărârea *Kulis și Rozycki împotriva Poloniei* din 6 octombrie 2009; CEDO, hotărârea *Alves Da Silva împotriva Portugaliei* din 20 octombrie 2009. A se vedea, de asemenea, CEDO, hotărârea *Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs și Gubi împotriva Austriei* din 19 decembrie 1994.

<sup>7</sup>. J.-P. Marguénaud și J. Mouly, „La liberté d'expression syndicale, parent pauvre de la démocratie”, *op. cit.*

<sup>8</sup>. CEDO, hotărârea *Fuentes Bobo împotriva Spaniei* din 29 februarie 2000, pct. 48.

că martorii nu joacă un rol în apărarea intereselor unor persoane precum membrii asociației profesionale printre reprezentanții cărora se numără ei înșiși.

13. La pct. 74 din hotărâre, în vederea fundamentării evaluării sale, Curtea subliniază „pe lângă caracterul injurios al caricaturii și textelor în litigiu, faptul că acestea erau destinate mai mult să îi atace pe colegi pentru mărturia depusă în instanță decât să promoveze o acțiune sindicală în privința angajatorului”. Curtea separă, din nou, textele în litigiu de contextul lor, acțiunea sindicală fiind determinată tocmai de mărturia depusă în instanță de membrii celui alt comitet (cf. *supra*, pct. 2.) Pe de altă parte, o asemenea afirmație – în privința căreia se poate pune întrebarea dacă aceasta chiar ține de competența Curții – indică o speculație și denotă o relativă necunoaștere a acțiunii sindicale, ba chiar o oarecare neîncredere în locul acesteia.

14. Ca și camera, Marea Cameră insistă pe faptul că articolele și caricatura ofensatoare „nu constituiau o reacție instantanee și nehibzuită în cadrul unui schimb oral rapid și spontan, care se caracterizează prin excese verbale. Din contră, era vorba despre afirmații scrise, publicate în deplină luciditate și afișate public în interiorul societății P.” (pct. 73 din hotărâre). Această apreciere permite în fapt Curții să distingă prezenta cauză de hotărârea *Fuentes Bobo împotriva Spaniei* din 29 februarie 2000, în care era vorba de afirmații orale pronunțate în timpul unor emisiuni radiofonice și în direct, ceea ce îi lăsase pe reclamanți fără posibilitatea de a le reformula, de a le corecta sau chiar de a le retrage înainte de a fi făcute publice<sup>9</sup>. Caracterul relativ artificial al acestei deosebiri, tocmai în contextul raportului de muncă, poate cauza temerea ca prezenta hotărâre să nu constituie un regres în raport cu hotărârea *Fuentes Bobo*, care se referă la concedierea unui jurnalist ca urmare a criticilor intense din timpul unei emisiuni radiofonice și în care Curtea a constatat încălcarea art. 10 din convenție în cadrul unui raport de muncă.

15. În ceea ce privește *gravitatea sancțiunii*, reclamanților li s-a aplicat sancțiunea maximă prevăzută de Statutul lucrătorilor, respectiv desfacerea definitivă a contractului de muncă, fără preaviz, fără avertisment și fără despăgubiri. Este incontestabil că această sancțiune este cea mai severă dintre sancțiunile care se pot aplica lucrătorilor, în vreme ce alte sancțiuni disciplinare, mai ușoare și mai potrivite, ar fi putut/trebit să fie avute în vedere, așa cum recunoaște Curtea în hotărârea *Fuentes Bobo*<sup>10</sup>.

16. Trebuie remarcat, de asemenea, că reclamanții au fost concediați pentru nerespectarea gravă și imputabilă a obligațiilor lor, cu toate că „ofensele” comise în scris nu sunt menționate expres la art. 54 § 2 din Statutul lucrătorilor, care nu se referă decât la „ofense orale sau fizice față de angajator sau persoanele care lucrează în întreprindere [...]” printre cazurile care ar putea fi considerate neexecutare a contractului. În orice caz, sancțiunea de aplicat depindea de încadrarea ca „gravă” de către angajator a conduitei în litigiu în speță și, prin urmare, de voința acestuia din urmă de a desface contractele de muncă ale reclamanților, în măsura în care art. 54 § 1 din Statutul lucrătorilor nu impune imperativ concedierea în acest caz exemplificator, ci prevede doar posibilitatea acesteia.

17. Alegerea unei sancțiuni atât de dure aplicate membrilor unui sindicat care acționează în nume propriu, dar și în apărarea intereselor altor lucrători, poate avea în general un „efect disuasiv” (*chilling effect*) asupra conduitei sindicaliștilor față de angajator și poate constitui o atingere directă adusă rațiunii de a fi a unui sindicat<sup>11</sup>. În această privință, trebuie remarcat că simpla amenințare cu concedierea, care implică pierderea mijloacelor de

---

<sup>9</sup>. *Idem*, pct. 46.

<sup>10</sup>. *Idem*, pct. 49-50.

<sup>11</sup>. Cu privire la efectul disuasiv vădit pe care temerea de sancțiuni îl implică pentru exercitarea, de către jurnaliști, a libertății lor de exprimare, a se vedea, *mutatis mutandis*, CEDO (MC), hotărârea *Wille împotriva Liechtensteinului* din 28 octombrie 1999, pct. 50; CEDO, hotărârea *Nikula împotriva Finlandei* din 21 martie 2002, pct. 54; CEDO, hotărârea *Goodwin împotriva Regatului Unit* din 27 martie 1996, pct. 39; CEDO, hotărârea *Elci și alții împotriva Turciei* din 13 noiembrie 2003, pct. 714.

subzistență, a fost considerată în jurisprudența Curții o formă foarte gravă de constrângere care atinge însuși fondul libertății de asociere consacrate de art. 11 (*Young, James și Webster împotriva Regatului Unit*, hotărârea din 13 august 1981, pct. 55).

18. În fine, majoritatea nu ezită să afirme că anumite manifestări ale dreptului la libertatea de exprimare care ar putea fi legitime în alte contexte nu mai sunt legitime în cadrul raporturilor de muncă. Și adaugă: „De asemenea, o atingere adusă onoarei persoanelor prin intermediul unor expresii grosolane care constituie insulte sau injurii într-un mediu profesional prezintă, din cauza efectelor perturbatoare, o gravitate deosebită, în măsură să justifice sancțiuni severe. Acest fapt determină Curtea să considere că, în circumstanțele deosebite ale speței, măsura concedierii aplicată reclamantilor nu constituia o sancțiune vădit disproporțională sau excesivă, de natură să oblige statul să o remedieze prin anularea acesteia sau înlocuirea ei cu o sancțiune mai puțin severă” (pct. 76 și 77 din hotărâre). Suntem uimiți de această afirmație.

Mai întâi, argumentul eventualelor tulburări la locul de muncă este un argument care a fost invocat în mod tradițional pentru a justifica *suplimentar* apărarea libertății de exprimare, nu o apărare *redușă*. „Many people, [...] economically dependent as they are upon their employer, hesitate to speak out not because they are afraid of getting arrested, but because they are afraid of being fired. And they are right.” [Mulți oameni, fiind dependenți economic de angajatorul lor, ezită să se exprime nu din cauză că se tem că vor fi arestați, ci din cauză că se tem că vor fi concediați. Și au dreptate]<sup>12</sup>.

Apoi, această luare de poziție singulară a Curții neglijează din nou dimensiunea socială a situației în litigiu și ni se pare detașată de realitatea actuală. Concedierea imediată și definitivă pentru abatere gravă i-a lipsit pur și simplu pe reclamanti de mijloacele lor de trai. Se pot compara în prezent într-un mod rezonabil, în termeni de proporționalitate, într-o situație generalizată de criză a locurilor de muncă ce afectează numeroase țări, și în termeni de pace socială, eventualele efecte perturbatoare ale textelor în litigiu în cadrul societății cu îndepărtarea definitivă și în consecință punerea lucrătorilor într-o situație precară? Noi credem că nu.

19. În concluzie, având în vedere considerentele precedente, interdependența libertăților de exprimare și de asociere, contextul social și profesional în care au avut loc faptele, gravitatea sancțiunii, efectul disuasiv al acesteia și caracterul ei disproporțional, considerăm că ingerința în litigiu nu răspundea unei „nevoi sociale imperioase”, care nu ar putea fi considerată „necesară într-o societate democratică” și se dovedește vădit disproporțională cu obiectivele urmărite. Prin urmare, a fost încălcat art. 10 din convenție, interpretat în lumina art. 11.

---

<sup>12</sup>. I. Glasser, „You Can Be Fired for Your Politics”, *Civil Liberties*, nr. 327, aprilie 1979, p. 8.