

© Совет на Европа/ Европски суд за човекови права, 2012. Овој превод е изработен со поддршка на Human Rights Trust Fund на Советот на Европа (www.coe.int/humanrightstrustfund). Преводот не е обврзувачки за Судот. За понатамошни информации видете ја целосната назнака за авторски права на крајот на овој документ.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It does not bind the Court. For further information see the full copyright indication at the end of this document.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2012. La présente traduction a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

Информативна белешка за судската пракса на Судот, бр. 113

ноември 2008

Demir and Baykara v. Turkey - 34503/97

Judgment 12.11.2008 [GC]

Член 11

Член 11-1

Слобода на здружување

Забрана општинските работници да формираат синдикат и наредба што го става вон сила колективниот договор, со ретроактивно дејство: *повреди*

Факти: Апликанти се претседателот на синдикатот Tüm Bel Sen и еден од неговите членови. Основан во 1990 од страна на државни службеници од различни општини, синдикатот има регистрирана цел ДА се промовира демократски синдикализам и со тоа да им се помогне на членовите во нивните стремежи и барања. Во 1993 синдикатот склучил колективен договор со советот на општина, регулирајќи ги сите аспекти на работните услови на вработените на советот, вклучувајќи ги платите, надоместоците и социјалните услуги. Синдикатот, сметајќи дека советот не исполнил некои од своите обврски – особено финансиските – согласно договорот, повел постапка против советот пред турските граѓански судови. Го добил предметот во Окружниот суд, кој конкретно сметал дека иако немало изрични статутарни одредби што го признаваат правото на синдикатите формирани од државни службеници да склучуваат колективни договори, оваа празнина морало да се пополни со повикување на меѓународни спогодби, како што се конвенциите на Меѓународната организација на трудот (the International Labour Organisation, ILO) којашто е веќе ратификувана од Турција и која, по сила на Уставот, е директно применлива во домашното право. Сепак, во декември 1995 Касациониот суд пресудил дека во отсуство на конкретно законодавство, слободата на приклучување кон синдикат и на колективно преговарање не треба да се остварува. Тој посочил дека во време кога синдикатот бил формиран, важечкото турско законодавство не им дозволувало на државните службеници да формираат синдикати: Тој заклучил дека, Tm Bel Sen никогаш немал статус на правно лице уште од неговото основање, па оттука немал правно својство да поведе или води судски постапки.

По ревизија на сметките на Општинскиот совет од страна на Судот за ревизија, членовите на Tm Bel Sen биле задолжени да да ги вратат дополнителните приходи што ги оствариле како резултат на колективниот договор ставен вон сила.

Право: Член 11 – Право на апликантите, како општински државни службеници, да формираат синдикати: Рестрикциите наметнати на три групи споменати во Член 11, имено, припадниците на оружените сили, на полицијата и на државната администрација, треба да се сфатат строго и оттука да се ограничат на „извршување“ на правата за кои станува збор. Ваквите рестрикции не може да ја попречат самата суштина на правото на организирање. Понатаму, била должност на односната држава да ја покаже легитимноста на евентуалните рестрикции врз правото да се формираат синдикати. Покрај ова, општинските државни службеници кои не се вклучени во администрацијата на Државата како таква не може, во принцип, да се третираат како „припадници на администрацијата на Државата“ па, соодветно, да бидат подвргнати, врз таа основа, на ограничување на нивното право да организираат и да формираат синдикати. Овие размислувања имаат поддршка во мнозинството релевантни меѓународни инструменти и во праксата на европските држави. Како последица на ова, „припадниците на администрацијата на Државата“ не може да се изземат од делокругот на Член 11. Најмногу што можат националните власти е ним да им наметнат „законити ограничувања“, согласно Член 11 § 2. Во конкретниов случај, сепак, Владата не успеала да покаже како природата на должностите што ги вршат апликантите бара тие се сметаат како „припадници на администрацијата на Државата“, предмет на вакви ограничувања. Оттука, апликантите можат легитимно да се потпираат на Член 11.

Комбинираните ефекти на постапувањето и непостапувањето на властите во овој случај значи дека тоа може да се испитува и во смисла на попречување од страна на односната Држава на правото на апликантите да ги извршуваат своите права согласно Член 11 и во смисла на неуспехот на властите да ги исполнат своите позитивни обврски да се погрижат овие права да се делотворно осигурани. Судот се определи да го испитува овој дел од предметот од перспектива на попречување на апликантите во уживањето на нивните права, истовремено земајќи ги предвид позитивните обврски на државата.

Во конкретниов случај не е покажано дека апсолутната забрана на формирање синдикати наметната на државните службеници со турското право, онака како што била применета во односниот момент, исполнувала важна општествена потреба. Во тоа време, правото на државните службеници да формираат и да се приклучуваат кон синдикати веќе било признаено со инструменти на меѓународното право, и универзални и регионални. Правото на здружување е исто така генерално признаено во сите земји – членки на Советот на Европа. Конвенцијата на ILO бр. 87, фудаментален текст што го осигурува, на меѓународно ниво, правото на јавните службеници да формираат синдикати, веќе беше, по пат на Турскиот Устав, директно применлива во домашното право, а Државата со својата последователна пракса (дополнување на уставот и судски одлуки) ја имаше потврдено својата подготвеност да го признае правото на државните службеници да се организираат. Исто така, во 2000 година, Турција потпиша два инструменти на Обединетите Нации со коишто се признава ова право. Сепак, и покрај овие новини во меѓународното право, турските власти не можеа, во релевантниот период, да им го обезбедат на апликантите правото да формираат синдикат, главно од две причини. Прво, турскиот законодавец, по ратификацијата на Конвенцијата на ILO Convention бр. 87 од страна на

Турција во 1993, не донесе закони што би ја уредиле практичната примена на тоа право се' до 2001. Второ, во тек на конкретниот период, Касациониот суд, одбил да го следи решението предложено од Окружниот суд, коешто се раководело од новините во меѓународното право, а наместо тоа усвои рестриктивно и формалистичко толкување на домашното законодавство, во врска со формирањето правни лица.

Оттука, комбинираниот ефект на рестриктивното толкување од страна на Касациониот суд и неделувањето на законодавната власт меѓу 1993 и 2001 ја спречи турската влада да ги исполни своите обврски, да им обезбеди на апликантите уживање на нивните синдикални права, а ова не било "неопходно во демократско општество".

Заклучок: повреда (едногласно).

Поништувањето на колективен договор којшто бил применуван претходните две години: Развивањето на судската пракса на Судот во однос на материјата на право на здружување вградена во Член 11 ја одбележуваат два водечки принципи: прво, Судот ја зема предвид севкупноста на мерките преземени од Државата за да се обезбеди синдикална слобода, овозможувајќи и нејзина маргина на дискреција; второ, Судот не ги прифати рестрикциите кои се одразуваат на суштествените елементи на синдикалната слобода, без кои таа слобода би била лишена од содржина. Овие два принципи не се контрадикторни, туку во меѓусебна корелација. Таа корелација подразбира дека одноната држава – потписничка, иако е во принцип слободна да одлучува какви мерки сака да преземе за да обезбеди почитување на Член 11, има обврска да ги земе предвид елементите што се сметаат за суштествени во судската пракса на Судот.

Од судската пракса во тој момент, можеше да се утврдат следниве суштествени елементи на правото на здружување: правото на формирање синдикат и на приклучување кон него, забрана на исклучувачки договори меѓу синдикатот и работодавачот (closed-shop agreements – договор со кој вработување во одреден субјект е дозволено само за членови на одреден синдикат – прим. прев.) и право на синдикатот да се стреми да го убеди работодавачот да слушне што синдикатот има да каже во име на своите членови. Оваа листа не е конечна. Напротив, таа беше предмет на измени за да се опфатат промените во работните односи. Ограничувањата на правата, оттука, треба да се сфатат рестриктивно, на начин што овозможува практична и делотворна заштита на човековите права.

Во врска со правото на колективни договори, Судот, разгледувајќи ја својата судска пракса, водејќи сметка за новините во трудовото право, како на меѓународно, така и на домашно ниво, како и за праксата на државите-потписнички во оваа област, дека правото на колективно договарање со работодавачот стана, во принцип, еден од суштествените елементи на „правото на формирање синдикати и на приклучување кон нив за заштита на (своите) интереси“, изложено во Член 11 од Конвенцијата, при што се подразбира дека државите и натаму се слободни да ги организираат своите системи за, доколку е соодветно, да им дадат посебен статус на репрезентативни синдикати. Како и другите работници, државните службеници, освен во мошне специфични случаи, треба да ги уживаат ваквите права, но без прејудиирање на ефектите на евентуалните „законити рестрикции“ кои можеби ќе треба да бидат наметнати на „припадниците на администрацијата на Државата“, категорија во која, сепак, не спаѓаат апликантите во конкретниот случај.

Синдикатот Tm Bel Sen во релевантното време веќе го уживал правото да влегува во преговарање за колективни договори со органот на власта – работодавач. Ова право претставуваше еден од инхерентните елементи на правото на ангажман во синдикални активности, гарантирано на тој синдикат со Член 11 од Конвенцијата. Колективното преговарање и колективниот договор што резултираше од нив, а кој во период од две години ги уредуваше сите работни односи во рамки на општинскиот совет, освен определени финансиски прашања, претставуваше, за односниот синдикат, суштествен начин да се унапредат и обезбедат интересите на неговите членови. Отсуството на законодавство неопходно да им даде ефект на одредбите од меѓународните конвенции за работни односи веќе ратификувани од Турција, како и пресудата на Касациониот суд од 6 декември 1995 врз основа на тоа отсуство, при што резултат беше де факто ретроактивно поништување АНАЛМЕНТ на колективниот договор, претставуваше попречување на синдикалната слобода на апликантите.

Понатаму, во релевантниот период бројни елементи покажуваат дека одбивањето да се прифати дека апликантите, како општински државни службеници, го уживаат правото на колективно преговарање, па оттука и правото да ги убедат властите да склучат колективен договор, не коренсподира со „неодложна општествена потреба“. Правото на државните службеници да можат, во принцип, колективно да преговараат е признаено со меѓународни правни инструменти, и универзални и регионални, и од мнозинството земји-членки на Советот на Европа. Покрај ова, Турција ја има ратификувано Конвенцијата на ILO бр. 98, главен инструмент што на меѓународно ниво го штити правото на работниците на колективно преговарање и склучување колективни договори – право применливо на синдикатот на апликантите.

Судот заклучи дека ретроактивното поништување на колективниот договор не било „неопходно во демократско општество“.

Заклучок: повреда (едногласно).

Член 41 – EUR 20,000 како надомест на непарична штета, на г-дин Бајкара, претставник на синдикатот Tm Bel Sen, за да се предадат на синдикатот; EUR 500 на Кемал Демир, како надомест на сите видови штета.

На овој линк може да се најдат [Case-Law Information Notes](#)

© Совет на Европа/Европски суд за човекови права 2012

Официјални јазици на Европскиот суд за човекови права се англискиот и францускиот. Овој превод е изработен со поддршка на Human Rights Trust Fund на Советот на Европа (www.coe.int/humanrightstrustfund). Преводот не е обврзувачки за Судот, ниту Судот презема било каква одговорност за неговиот квалитет. Преводот може да се префрли од HUDOC базата на податоци за судската пракса на Европскиот суд за човекови права (<http://hudoc.echr.coe.int>) или од други бази на податоци со кои Судот го споделил. Може да биде репродуциран за некомерцијални цели под услов да се наведе потполниот наслов на предметот заедно со горната назнака за авторски права и споменувањето на Human Rights Trust Fund. Ако постои намера да се употреби некој дел од овој превод за комерцијални цели, Ве молиме контактирајте ги publishing@echr.coe.int.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012.

The official languages of the European Court of Human Rights are English and French. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It does not bind the Court, nor does the Court take any responsibility for the quality thereof. It may be downloaded from the HUDOC case-law database of the European Court of Human Rights (<http://hudoc.echr.coe.int>) or from any other database with which the Court has shared it. It may be reproduced for non-commercial purposes on condition that the full

title of the case is cited, together with the above copyright indication and reference to the Human Rights Trust Fund. If it is intended to use any part of this translation for commercial purposes, please contact publishing@echr.coe.int.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2012.

Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour, et celle-ci décline toute responsabilité quant à sa qualité. Elle peut être téléchargée à partir de HUDOC, la base de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (<http://hudoc.echr.coe.int>), ou de toute autre base de données à laquelle HUDOC l'a communiquée. Elle peut être reproduite à des fins non commerciales, sous réserve que le titre de l'affaire soit cité en entier et s'accompagne de l'indication de copyright ci-dessus ainsi que de la référence au Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme. Toute personne souhaitant se servir de tout ou partie de la présente traduction à des fins commerciales est invitée à le signaler à l'adresse suivante : publishing@echr.coe.int.