

© 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. 143 јули 2011

Heinisch против Германија - 28274/08 Пресуда 21.7.2011 [Секција V]

Член 10

Член 10-1

Слобода на давање информации

Отпуштање на медицинска сестра заради поднесување кривична тужба што наведува недостатоци во здравствената заштита понудена од приватен работодавач: *повреда*

Факти – Апликантката била вработен како геријатриска медицинска сестра во дом за нега на стари лица, за компанија во мнозинска сопственост на Berlin Land. Меѓу јануари 2003 и октомври 2004 таа и колегите редовно и' посочувале на управата дека се преоптоварени поради недоволниот број на персонал и дека услугите не се соодветно документирани. По извршена инспекција, одборот за медицинска ревизија на фондот за здравствено осигурување забележал сериозни недостатоци во дадената нега, вклучително и недоволен број на персонал и незадоволителна нега и документација на негата. Во ноември 2004 правниот застапник на сестрата пишал на компанијата посочувајќи ги проблемите со персоналот и прашувајќи како компанијата има намера да го одбегне сносето кривична одговорност. Кога компанијата ги отфрлила обвинувањата, тој поднел кривична пријава за измама, поради тоа што компанијата свесно пропуштала да понуди висококвалитетна здравствена заштита наведена во нејзините реклами, систематски се обидувала да ги прикрие проблемите и апелирала до персоналот да ги фалсификува службените извештаи. Во јануари 2005 јавното обвинителство ја прекинало првичната истрага што ја имало отворено. Истиот месец, апликантката добила отказн решение, што стапувало во сила на 31 март, врз основа на повторени отсуства поради болест. Синдикатот и пријателите на апликантката тогаш циркулирале леток со кој го осудиле нејзиното отпуштање како „политичка дисциплинска мерка преземена со цел да се замолчат вработените“ и споменувајќи ја кривичната пријава. Компанијата, којашто претходно не била запознаена со кривичната пријава, тогаш ја отпуштила апликантката без отказан рок, сомневајќи се дека таа ја иницирала подготовката и дистрибуцијата на летокот. Домашните

судови ги отфрлиле наводите на апликантката во врска со нејзиното отпуштање, наоѓајќи дека нејзината кривична тужба дала „уверлива причина“ за прекинување на нејзиниот работен однос без отказан рок.

Право – Член 10: Општо е прифатено дека кривичната пријава поднесена од апликантката морало да се смета како кревање тревога (whistle-blowing) во смисла на Член 10 и дека отпуштањето кое уследило и со него поврзаните одлуки на домашните судови го попречиле нејзиното право на слобода на изразување. Тоа попречување било пропишано со закон и се стремело кон остварување на легитимната цел на заштита на репутацијата и правата на другите, имено деловната репутација и интересите на работодавачот на апликантката

Во однос на пропорционалноста на попречувањето, Судот смета дека принципите и критериумите утврдени во *Гуја против Молдавија**, предмет што се однесува на вработен во јавниот сектор, важат и за работни односи според приватното право и треба да се користат за да се одвагаат правата на вработените да сигнализираат незаконито постапување или грешки кај својот работодавач, наспроти правото на работодавачот да ги штити својата репутација и комерцијални интереси.

Земајќи ја предвид особената ранливост на постарите пациенти и потребата да се спречи злоупотреба, обелоденетите информации неспорно биле од јавен интерес, па така го задоволиле првиот од критериумите од *Гуја*. Во однос на вториот критериум, дали можеле да се користат алтернативни канали за тоа обелоденување, до моментот кога апликантката поднела кривична пријава, таа веќе многу пати ги информирала своите претпоставени дека е преоптоварена и ги предупредила дека е можна кривична пријава. Вистина е дека правната квалификација на однесувањето на работодавачот како тешка измама се споменува првпат во кривичната пријава, но апликантката веќе ги имала обелоденето на својот работодавач фактичките околности врз кои почивала нејзината пријава, па немало доволно докази за да се оспори нејзиниот заклучок дека натамошни интерни поплаки би биле неделотворни. Што се однесува до наредниот критериум, дали обелоденетите информации биле автентични, наводите на апликантката не биле лишени од фактичка основа (Одборот за медицинска ревизија исто така ги критикувал истите слабости) и ништо не укажувало дека таа намерно или фриволно пријавувала неточни информации. Фактот што била прекината прелиминарната истрага не мора да знаи дека наводите во основа на кривичната пријава биле без фактичка основа или произволни од почетокот. Немало причина за сомнеж дека апликантката го задоволила четвртиот критериум: делување со добри намери. Иако постоел извесен степен на претерување и генерализација во формулацијата на нејзината кривична пријава, нејзините наводи не биле целосно лишени од фактичка основа и не претставувале неоснован личен напад врз нејзиниот работодавач. Понатаму, откако заклучила дека е неопходно надворешно известување, таа не отишла веднаш кај медиумите да го подели летокот, туку побарала совет и помош од адвокат, со намера да поднесе кривична пријава. Во однос на петтиот критериум, штетата предизвикана на нејзиниот работодавач, иако наводите на апликантката секако создале предрасуда кон компанијата, јавниот интерес за информираноста за недостатоците во давањето институционална нега за постарите, во компанија во државна сопственост, бил толку важен што претежал над интересот за заштита на деловната репутација и интереси на компанијата. Конечно, во однос на строгоста на санкцијата, апликантката ја добила најтешката казна согласно трудовото право. Не само што тоа имало негативни последици врз нејзината кариера, туку е веројатно дека имало сериозни обесхрабрувачки ефекти и врз другите вработени во компанијата, и

врз вработените во струката медицински сестри, со тоа обесхрабрувајќи го пријавувањето во сфера каде пациентите често не се способни да ги бранат сопствените права и каде припадниците на сестринскиот персонал се први кои би ги увиделе недостатоците во пружената нега.

Отпуштањето на апликантката без отказан рок, оттука, е непропорционално и домашните судови не воспоставиле праведна рамнотежа меѓу потребата да се заштити репутацијата на работодавачот и потребата да се заштити правото на апликантот на слобода на изразувањето.

Заклучок: повреда (едногласно).

Член 41: EUR 10,000 како надомест на непарична штета.

* *Guja v. Moldova* [GC], no. 14277/04, 12 февруари 2008, Информативна белешка бр. 105.

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.