

© 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. 144 август - септември 2011

Palomo Sánchez и други против Шпанија - 28955/06, 28957/06, 28959/06 et al.

Пресуда 12.9.2011 [Голем совет]

Член 10

Член 10-1

Слобода на изразување

Отпуштање на членови на синдикат за објавување написи со кои се навредуваат нивни колеги: *нема повреда*

Факти – Апликантите работеле како доставувачи за една компанија. Откако повеле неколку постапки пред трибуналот за работни односи против својот работодавач, во 2001 тие основале синдикат и биле членови на неговиот извршен комитет. Изданието на месечникот на синдикатот од март 2002 извести за пресуда на трибуналот за работни односи којашто делумно ги потврди нивните наводи. Насловната страница на гласилото прикажуваше карикатура на која двајца вработени во компанијата сексуално го задоволуваат директорот за човечки ресурси. Вработените биле критикувани во два текста, формулирани со вулгарен јазик, заради тоа што сведочеле во полза на компанијата во тек на постапката поведена од апликантите. Апликантите биле отпуштени за сериозен престап, имено, за напад врз угледот на двајцата вработени и директорот за човечки ресурси кои биле на мета во гласилото. Апликантите ја оспорила оваа одлука пред судовите. Трибуналот за вработување ги отфрлил нивните жалби, утврдувајќи дека отпуштањата биле оправдани согласно релевантните одредби од трудовите прописи. Тој сметал дека карикатурата и двата текста биле навредливи и го нападнале достоинството на засегнатите, па со тоа ги пречекориле границите на слободата на изразување. Понатамошните жалби на апликантите биле неуспешни.

Во пресуда од 8 декември 2009 (види Информативна белешка бр. 130, при што предметот тогаш се нарекуваше *Aguilera Jiménez v. Spain*, nos. 28389/06 et al.), Совет на Судот утврди, со шест наспрема еден глас, дека немало повреда на Член 10 од Конвенцијата.

Право – Член 10 прочитан во светлина на Член 11: Во случајот на апликантите, прашањето на слобода на изразувањето е тесно поврзано со прашањето на здружување во синдикален контекст. Треба да се забележи во врска со ова дека заштитата на личното мислење, согласно Член 10 е една од целите на слободата на здружување и собирање, вградена во Член 11. Сепак, дури иако жалбата главно се однесуваше на отпуштањето на апликантите зашто, како членови на извршниот комитет на синдикат, ги објавиле и покажале односните материјали, Судот сметал дека е посоодветно фактите да се испитаат според Член 10, сепак прочитан во светлина на Член 11, врз основа на тоа што не е утврдено дека синдикалното членство на апликантите играло решавачка улога во нивното отпуштање.

Главното прашање е дали од тужената држава се барало да гарантира почитување на слободата на изразување на апликантите, преку поништување на нивното отпуштање. Домашните судови имаат забележано дека слободата на изразување во контекст на работните односи не е неограничена, зашто треба да се земат предвид специфичните карактеристики на тие односи. За да се стаса до заклучокот дека карикатурата и текстовите биле навредливи за засегнатите луѓе, трибуналот за работни односи извршил детална анализа на спорните факти и контекстот во кој апликантите го објавиле гласилото. Судот не видел причина да ги доведе под прашање наодите на домашните судови дека содржината на гласилото била навредлива и способна да ја наруши репутацијата на други лица. Морало да се направи јасна разлика меѓу критикувањето и навредата, а ова второво може, во принцип, да ги оправда санкциите. Соодветно, основата дадена од домашните судови е конзистентна со легитимната цел да се заштити репутацијата на поединци таргетирани со карикатурата и текстовите за кои станува збор, а заклучокот дека апликантите ги пречекориле границите на дозволивата критика во работните односи не може да се смета за неоснована или лишена од разумна фактичка основа.

Што се однесува до тоа дали санкцијата наметната на вработените, имено – нивното отпуштање, е пропорционална со степенот на сериозност на односната содржина, карикатурата и написите се објавени во гласилото на огранокот на синдикатот на којшто припаѓале апликантите, во контекст на спор меѓу нив и компанијата. Сепак, тие вклучиле и критика и обвинувања коишто не биле директно насочени против компанијата, туку против двајца други вработени и менаџерот за човечки ресурси. Опфатот на прифатлива критика е потесен во однос на приватни лица отколку на политичари или на државни службеници кои делуваат при извршување на своите должности.

Судот не го споделува гледиштето на Владата дека содржината на односните текстови не се однесува на некое прашање од општ интерес. Тие се објавени во контекст на работен спор во рамки на компанијата, пред која апликантите претставиле определени барања. Дебатата, оттука, не е чисто приватна; прашање е, најмалку, на општ интерес за работниците во компанијата. Сепак, вакво прашање не може да оправда користење на навредливи карикатури или изрази, дури ни во контекст на работни односи. Коментарите не биле моментални и непромислени реакции во контекст на брз и спонтан усен разговор, туку писмени тврдења, објавени јавно во просториите на компанијата. По деталното балансирање на спротивставените интереси, со обемни референци кон судската пракса на Уставниот суд во врска со правото на слободата на изразување во работни односи, домашните судови ги потврдиле санкциите наметнати од работодавачот и утврдиле дека односното однесување не спаѓа директно во рамки на правата на апликантите на синдикална активност, туку е навреда на принципот на добра волја во работните односи. Судот се согласил со домашните судови дека за да бидат

плодни, работните односи треба да почитуваат врз меѓусебна доверба. Иако тоа барање не подразбирало апсолутна должност за лојалност кон работодавачот, ниту должност за дискреција до точка во која вработениот би се повинувал на интересите на работодавачот, определени манифестации на правото на слобода на изразување што би можеле да се легитимни во други контексти не се легитими во контекстот на работни односи. Нападот врз респектабилноста на поединците, со користење на мошне навредливи или нападни изрази во професионалното опкружување било, поради своите нарушувачки ефекти, особено сериозна форма на прекршување, што може да оправда строги санкции.

Во вакви околности, отпуштањето на апликантите не е очигледно непропорционална или прекумерна санкција којашто бара државата да ја коригира со поништување или со замена со поблага мерка.

Заклучок: нема повреда (дванаесет наспрема пет гласа).

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.