



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

© Съвет на Европа/Европейски съд по правата на човека, 2013 г. Този превод не обвързва Съда. За допълнителна информация моля вижте пълните указания за авторските права в края на документа.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013. This translation 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, 2013. La présente traduction ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

ГОЛЯМА КАМАРА

ДЕЛО PALOMO SÁNCHEZ AND OTHERS срещу ИСПАНИЯ

(Жалби № 28955/06, 28957/06, 28959/06 и 28964/06)

РЕШЕНИЕ

СТРАСБУРГ

12 Септември 2011

Настоящото решение е окончателно, но може да претърпи редакционни промени.

По делото Palomo Sánchez and Others срещу Испания,

Европейският съд по правата на човека, заседаващ като голяма камера в състав:

Nicolas Bratza, *Председател*,
Peer Lorenzen,
Françoise Tulkens,
Elisabeth Steiner,
David Thór Björgvinsson,
Danutė Jočienė,
Ján Šikuta,
Dragoljub Popović,
Ineta Ziemele,
Isabelle Berro-Lefèvre,
Päivi Hirvelä,
Luis López Guerra,
Mirjana Lazarova Trajkovska,
Ledi Bianku,
Işıl Karakaş,
Nebojša Vučinić,
Kristina Pardalos, *съдии*,

и Vincent Berger, *юрисконсулт*,

След проведени закрити заседания на 8 декември 2010 г. и 29 Юни 2011 г.,

Постанови следното решение, прието на последната спомената дата:

ПРОЦЕДУРА

1. Делото е образувано по шест жалби (№ 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06, 28389/06 и 28961/06) срещу Кралство Испания, подадени до Съда, съгласно член 34 от Конвенцията за защита правата на човека и основните свободи („Конвенцията“) от шестима граждани на Испания – г-н Хуан Мануел Паломо Санчес, г-н Франсиско Антонио Фернандес Олмо, г-н Агустин Алварес Лесеги, г-н Франсиско Хосе Мария Бланко Балбас, г-н Хосе Антонио Агилера Хименес и г-н Франсиско Белтран Лафула („жалбоподателите“) на 13 Юли 2006 г.

2. Жалбоподателите се представляват пред Съда от г-н Л. Гарсия Кинтейро – адвокат, практикуващ в Барселона. Испанското правителство („Правителството“) се представлява от агента си г-н Ирурзун Монторо – държавен адвокат.

3. В жалбите си жалбоподателите се оплакват, наред с другото, че са били уволнени като репресивна мярка за това, че членуват в професионален съюз и поради исканията му, под претекст на

предполагаемото обидно съдържание на вестника на професионалния съюз. Позовават се на членове 10 и 11 от Конвенцията.

4. Жалбите са били разпределени на Трета секция на Съда (член 52 § 1 от Правилника на Съда). На 11 декември 2008 г. председателят на секцията е взел решение да уведоми Правителството за жалбите. Взето е решение също произнасянето по допустимостта и основателността на жалбите да се извърши едновременно, съгласно възможността, предоставена от член 29 § 3 (понастоящем 29 § 1) от Конвенцията и член 54А от Правилника на Съда.

5. На 17 ноември 2009 г. Камарата в състав Josep Casadevall, Председател, Elisabet Fura, Corneliu Bîrsan, Alvina Gyulumyan, Egbert Myjer, Luis López Guerra и Ann Power, съдии и Santiago Quesada, секретар на секцията, взе решение съгласно член 42 § 1 от Правилника на Съда да обедини производствата по жалбите, заведени под номера 28389/06, 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28961/06 и 28964/06. Прие за допустими жалбите (№ 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06), подадени от г-н Хуан Мануел Паломо Санчес, г-н Франсиско Антонио Фернандес Олмо, г-н Агустин Алварес Лесеги и г-н Франсиско Хосе Мария Бланко Балбас („жалбоподателите“) и за недопустими тези (№ 28389/06 и 28961/06) на г-н Агилера Хименес и г-н Белтран Лафула. На 8 декември 2009 г. камарата постанови решение (*Aguilera Jiménez and Others срещу Испания*), с което прие с шест гласа на един, че няма нарушение на член 10 от Конвенцията и че не възниква отделен въпрос по член 11 от Конвенцията.

6. На 7 март 2010 г. жалбоподателите поискаха делата да бъдат препратени на Голямата камера съгласно член 43 от Конвенцията и член 73 от Правилника на съда, твърдейки, че има нарушение на членове 10 и 11. На 10 май 2010 г. състав на Голямата камера уважи искането.

7. Съставът на Голямата камера беше определен в съответствие с разпоредбите на член 26 §§ 4 и 5 от Конвенцията и член 24 от Правилника на Съда.

8. Жалбоподателите и Правителството представиха изложенията си пред Голямата камера.

9. На 8 декември 2010 г. в Сградата на правата на човека в Страсбург се проведе открито съдебно заседание (член 59 § 3 от Правилника на Съда).

Пред Съда се явиха:

(а) за Правителството

г-н F. IRURZUN MONTORO, държавен адвокат,

агент,

(b) *за жалбоподателите*

г-н Л. Гарсия Кинтейро, адвокат,

адвокат.

Съдът изслуша изложенията им.

ФАКТИТЕ

I. ОБСТОЯТЕЛСТВАТА ПО ДЕЛОТО

10. Жалбоподателите живеят в Барселона.

11. Били наети като разносвачи от фирмата П., срещу която завели няколко поредни производства пред трудовите трибунали. Жалбоподателите искали работодателят да признае специалния им статут на работници на твърда заплата, както се потвърждава с решения от 2 май и 30 декември 1995 г. от Върховния съд на Каталуня, с цел да бъдат обхванати от съответния социално-осигурителен режим. Представители на комитета на разносвачите, работещи на трудова норма във фирмата П. свидетелствали срещу тях в тези производства.

12. На 21 май 2001 г. жалбоподателите основали професионалния съюз N.A.A. (*Nueva alternativa asamblearia*) за защита на интересите им и на интересите на останалите разносвачи, върху които фирмата П. оказвала натиск да се откажат от искането си за получаване на статут на работници на твърда заплата. Жалбоподателите станали членове на изпълнителния съвет на професионалния съюз. На 3 август 2001 г. жалбоподателите информирали фирмата П. за създаването на филиал на професионалния съюз във фирмата, за състава му и за назначаването им за членове на изпълнителния съвет на филиала в предприятието. Хуан Мануел Паломо Санчес бил представител на професионалния съюз, г-н Франсиско Антонио Фернандес Олмо – касиер, г-н Агустин Алварес Лесеги – отговарящ за медиите и комуникацията и г-н Франсиско Хосе Мария Бланко Балбас – отговарящ за организацията. От създаването на съюза не били извършвани промени в назначаването на членовете му или в техните отговорности.

13. Професионалният съюз N.A.A. издавал ежемесечен вестник. Броят от март 2002 г. (*sic*) съобщил за решение № 13 от 2 април 2002 г. на трудовия трибунал на Барселона, с което частично се уважавали исквете на жалбоподателите и фирмата П. била осъдена да им плати определени суми, представляващи дължими им трудови възнаграждения.

На заглавната страница на вестника имало карикатура под формата на рисунка с реплики, показваща завеждащия човешки ресурси – Г., стоящ зад бюро, под което се виждал обърнат назад човек, стоящ на четири крака, заедно със стоящите отстрани А. и Б., също работници във фирмата П. и представители на комитета на разносвачите, работещи на трудова норма, които наблюдавали сцената докато чакат да дойде техния ред да задоволят завеждащия. Във вътрешните страници на вестника имало две статии, които остро осъждали факта, че тези две лица са свидетелствали в полза на фирмата П. в производствата, образувани от жалбоподателите срещу работодателя им. Вестникът бил разпространен сред работниците и изложен на таблото за съобщения на професионалния съюз N.A.A., разположено в офиса на фирмата.

14. На 3 юни 2002 г. фирмата съобщила на жалбоподателите, че са уволнени поради сериозни нарушения, а именно – за уронване на доброто име на Г., А. и Б., въз основа на член 54 §§ 1 и 2 (с) от Трудовия правилник, предвиждащ прекратяване на трудовия договор в случай, че служителят е виновен за сериозно и умишлено неизпълнение на договорните си задължения.

15. Жалбоподателите обжалвали решението пред Трудов трибунал на Барселона № 13, който с решение от 8 ноември 2002 г. отхвърлил исквете им и приел уволненията за обосновани в съответствие с член 54 §§ 1 и 2 (с) от Трудовия правилник. Трибуналет приел, че решението на фирмата за уволнение на жалбоподателите се основава на явна и сериозна причина, а именно – публикуването и излагането на таблото за обяви във фирмата на карикатура и две статии, които били обидни и уронващи доброто име на засегнатите лица. Първата статия, озаглавена „Чи и свидетели? Техните, разбира се“, включвала карикатури на А. и Б., показващи ги със запушени уста с кърпи, вързани зад главите им, като текстът отдолу гласял следното:

„Ние знаехме кои са те и какво вършат, но не знаехме колко далеч са готови да стигнат за да запазят местата си и добре платената си работа без да вършат нищо.

Като служители на П. ние изкарваме препитанието си като продаваме стоки на улицата. А. и Б. припечелват като продават работниците в съда. Не им стига, че го правят като просто подписват договори против колективния интерес, сега отиват една крачка по-далеч – грабят и крадат в пълна безнаказаност, посред бял ден, със самочувствието на хора, които се мислят за недосегаеми. Въобразяват си, че са богове.

... но те, председателят и секретарят на представителите на персонала, се съгласиха точно като кучета пазачи да се обърнат и да си поиграят в замяна на потупване по гърба от началника им. ...“

Трибуналът отбелязал, че текстът е в отговор на случилото се в производството, образувано от жалбоподателите пред Трудов трибунал на Барселона № 13, в което А. и Б. се явили като свидетели срещу интересите на жалбоподателите и в подкрепа на работодателя си.

Статията, озаглавена “Когато си дал задника си под наем не можеш да сереш, когато си поискаш”, гласи следното:

„Ако си част от трудовия съвет и трябва да подписваш договори с работодателите си, които никога няма да бъдат спазвани, само за да ти запушат устата, и се съгласяваш на промени, които са в полза единствено на приближените им, а също и на орязване на заплатите и на различни работни схеми, тогава ти си разменил достойнството си за фотьойл, [и] имаш съмнителната заслуга да си постигнал същото ниво на безчестие като политиците и полицаите. Виждаш, млъкваш и прозорливо се съгласяваш на всякакви шуротии. Когато си дал задника си под наем не можеш да сереш, когато си поискаш. Ако си презрял „професионален синдикалист“ и по този начин си продал душата си на професионалния съюз, никога няма да имаш прилив на искреност, тъй като положението ти ще бъде застрашено. Казваш това, което профсъюзът ти е казал да казваш и, тъй като профсъюзите са „кондомите“ на свободата, устата ти е запечатана, точно както и аналния ти сфинктер, защото си дал задника си под наем и не можеш да сереш, когато си поискаш.

Виждаш несправедливостите, спохождащи колегите ти, напълно нерационалния начин на решаване на проблемите им и постоянното преследване, на което са подложени, но не казваш нищо от страх да не привлечеш вниманието върху себе си. Навремето, в добрите стари времена, ти беше бунтар, който критикуваше системата – проклинаше конвенционалното и говореше гръмко срещу правилата и ограниченията. Беше язвителен, динамичен, рязък, импулсивен, весел. Но няколкото получени блага постепенно охладиха огнения ти характер, подхраниха самочувствието ти и притъпиха чувствата ти. От време на време имаш пристъп на носталгия и ти се иска да пръднеш, но сфинктерът ти е запечатан, защото си дал задника си под наем и не можеш да сереш, когато си поискаш.

До гуша ти е дошло от работата ти, писнало ти е, тревожен, стресиран и отчаян си заради по-дългото работно време и отговорностите, продуктите, промоциите и напрежението. Можеш да работиш където и да е, да правиш каквото и да е без да трябва да ставаш по времето, когато другите си лягат. Можеш да разчупиш всичко, да го направиш на парчета, да го разбиеш и разрушиш ... но ръцете ти са вързани от кредити, разписки и дългове. Притиснат си от новия си SUV, извънучилищните занимания на децата си и двадесет и пет годишната ти ипотека за къщата ти близнак. Затова позволяваш да те унижават, преглъщаш гордостта си, замълчаваш и приемаш, защото си дал задника си под наем и не можеш да сереш, когато си поискаш.“

Вестникът бил разпространен сред персонала и изложен на таблото за обявления на професионалния съюз в офиса на фирмата.

В началото трудовият трибунал приел, че причина за уволнението е съдържанието на вестника, а не членството на жалбоподателите в

професионалния съюз. В решението си той се позовал на упражняването на правото на свобода на изразяване в контекста на трудовите отношения и на факта, че то не е неограничено. Приел, че ограниченията на това право трябва да се тълкуват във връзка с принципа на добросъвестността, който в трудовите отношения трябва да включва зачитане на интересите на работодателя и минималните изисквания за съвместно съществуване в професионалната среда. В решението се припомнила практиката на Конституционния съд в смисъл, че правото на зачитане на свободата на изразяване е предмет на някои ограничения, произтичащи от трудовите отношения, доколкото трудовият договор създава редица права и съответните им задължения, които ограничават упражняването на правото на зачитане на свободата на изразяване. По тази причина някои изяви на това право, които при други обстоятелства могат да са легитимни, не са легитимни в контекста на трудовите отношения, макар изискването да се действа добросъвестно да не предполага винаги задължение за лоялност до степен на подчиняване на работника на интересите на работодателя.

Що се отнася до съдържанието на вестника, трибуналет приел, че комиксът на заглавната страница, заедно със статиите от вътрешните страници били обидни и прекривали рамките на свободата на изразяване и на информация, като оронвали честта и доброто име на завеждащия човешки ресурси и разносвачите А. и Б. и накърнявали престижа на фирмата П. Накрая той отбелязал, че уволнението не може да бъде обявено за нищожно, тъй като се основавало на сериозни нарушения както е предвидено в закона и приел, че основните права на жалбоподателите не са били нарушени.

16. Жалбоподателите обжалвали. С решение от 7 май 2003 г. Върховният съд на Каталуня потвърдил обжалваното решение по отношение на жалбоподателите.

Съдът се позовал, наред с останалото, на ограниченията, наложени от принципа на добросъвестността над страните по един трудов договор и на необходимия баланс, който съдебните решения трябва да спазват между задълженията на работника, произтичащи от договора, и свободата му на изразяване. Прилагането на този баланс трябва да му позволи да прецени дали реакцията на фирмата, уволнила служителя, е била легитимна. Според съда публикуването на обидната рисунка и статии очевидно е накърнило достойнството на засегнатите лица и е прекривало границите на допустима критика, тъй като упражняването на свободата на изразяване не оправдава използването на оскърбления, обидни или провокативни изрази, които отиват отвъд правомерното упражняване на правото на критика и очевидно поставят под съмнение почтеността на засегнатите лица. Освен това фирмата П. надлежно е установила, че уволнението на жалбоподателите не е мярка на

репресия или наказване, а е продиктувано от действително, сериозно и достатъчно основание за вземане на решение за прекратяване на трудовите им договори.

17. Жалбоподателите подали жалба по прилагане на закона с искане за уеднаквяване на съответната съдебна практика. С решение от 11 март 2004 г. Върховният съд отхвърлил жалбата им на основание, че решението представено за сравнение, а именно решение на Висшия съд на Мадрид от 31 юли 1992 г. не било относимо.

18. Позовавайки се на член 24 (право на справедлив съдебен процес) от Конституцията и на членове 20 и 28 разгледани заедно (свобода на изразяване и на сдружаване), жалбоподателите подали *amparo* жалба пред Конституционния съд. С решение от 11 януари 2006 г., обявено на 13 януари 2006 г. този съд намерил жалбата за недопустима, тъй като не засягала конституционно съдържание. Решението гласи следното:

„... Първо ... не са налице достатъчно доказателства, разкриващи, че уволнението на [жалбоподателите] е било репресивно действие от страна на фирмата ответник заради образуваните от тях срещу нея съдебни производства за признаване на правата им ... Второ, що се отнася до [твърдяната] намеса в свободата на професионалните съюзи, гарантирана от член 28 от Конституцията (това оплакване, включващо оплакването на жалбоподателите по член 14 от Конвенцията, доколкото те твърдят дискриминация въз основа принадлежност към професионален съюз), оплакването е недопустимо тъй като [жалбоподателите] не са представили достатъчно доказателства за да установят, че действията на фирмата са имали за цел да ограничат, затруднят или възпрепятстват упражняването на правото им на свобода на сдружаване с оглед членуването или дейността им в професионален съюз. В съответствие с това, което настоящият съд постоянно е приемал, такива доказателства не могат да се състоят само в твърдения за нарушение на конституцията, но трябва да са достатъчни за да му позволят да заключи, че нарушението може да е извършено ... като настоящият случай не е такъв, доколкото твърдяните обстоятелства не предизвикват никакво подозрение за подобно възможно нарушение. В твърденията си жалбоподателите просто са изразили несъгласието си с решенията, издадени от по-долните съдебни инстанции, които в своите мотивирани решения, които не са явно необосновани, са приели, че те са извършили действията, за които фирмата ги е обвинила в заповедите за уволнението им.

Трето, няма нарушение на член 28 § 1 от Конституцията във връзка с член 20 § 1 (а) във вид на нарушение на правото на жалбоподателите на свобода на изразяване в контекста на профсъюзната им дейност, доколкото това основно право не включва никакво право да се оскърбяват други лица. Както съдът наскоро прие в решение № 39/2005 от 28 февруари (правно основание 4), припомняйки практиката си, макар Конституцията да не забранява употребата на болезнени, неудобни или охулващи изрази при всякакви обстоятелства, конституционната защита, предоставена от член 20 § 1 (а) от конституцията все пак не се простира над крайно неудобни изрази, които като се отчитат действителните обстоятелства по случая и без оглед на тяхната истинност или неистинност, са обидни или оскърбителни и не допринасят за целите на

предаването на мнения и информация. Приложението на тази съдебна практика към настоящото дело води съда до заключението, че правото на жалбоподателите на свобода на изразяване не е нарушено, тъй като те са използвали това право по прекомерен начин чрез оценъчни твърдения, изразени чрез карикатури и коментари, които са обидни и унижителни за засегнатите лица и поставят под съмнение достойнството и доброто им име. [Тези карикатури и коментари] не са били необходими за другите за да формират мнение за фактите, от които жалбоподателите са искали да се оплачат и поради това са били безпричинни и ненужни за упражняването на свободата на изразяване в контекста на профсъюзната дейност.“

II. ПРИЛОЖИМО ВЪТРЕШНО ПРАВО

19. Приложимите разпоредби от конституцията гласят следното:

Член 20

„1. Признават се и се защитават следните права:

(а) правото на свободно изразяване и разпространяване на мисли, идеи и мнения устно, писмено или чрез други средства за предаване;

...

(d) правото да се получава и разпространява правдива информация чрез всякакви средства за разпространяване. ...

2. Упражняването на тези права не може да бъде ограничавано чрез никаква предварителна цензура.

...

4. Тези свободи могат да бъдат ограничавани за защита на правата, гарантирани в тази част, от разпоредбите на актовете по прилагане и по-конкретно от правото на лично достойнство и на личен живот, правото над собственото изображение и за защита на младежите и децата.“

Член 28

„1. Всеки има право свободно да се сдружава ... Свободата на сдружаване включва правото да се учредяват професионални съюзи и правото на присъединяване към професионален съюз по собствен избор, както и правото на професионалните съюзи да създават конфедерации и да създават или да се присъединяват към международни профсъюзни организации. Никой не може да бъде задължаван да стане член на професионален съюз.

...“

20. Приложимите разпоредби на Трудовия правилник (одобрен с кралски законодателен указ № 1/1995 от 24 март 1995 г.) гласят следното:

Член 54 – Дисциплинарно уволнение

„1. Работодателят има право да прекрати трудовия договор като уволни служителя поради сериозно неизпълнение на задълженията му поради небрежност.

2. Неизпълнението на договорните задължения включва:

...

(с) Устна или физическа агресия спрямо работодателя или лицата, работещи във фирмата или членовете на семействата им, живеещи с тях.“

Член 55 § 7

„Правомерното уволнение води до прекратяване на договора без право на обезщетение ...“

III. ПРИЛОЖИМИ МЕЖДУНАРОДНИ АКТОВЕ И ПРАКТИКА

A. Международна организация на труда

21. На 23 юни 1971 г. общото събрание на Международната организация на труда (МОТ) прие Препоръка № 143 относно представителите на работниците, чиято точка 15 гласи следното:

„(1) Представителите на работниците, действащи от името на професионален съюз, имат право да поставят съобщения на професионалния съюз в сградата на предприятието на място или места, съгласувани с ръководството, до които работниците имат лесен достъп.

(2) Ръководството трябва да позволява на представителите на работниците, действащи от името на професионален съюз, да разпространяват новинарски листовки, брошури, публикации и други документи на професионалния съюз сред работниците в предприятието.

(3) Съобщенията и документите на професионалния съюз, посочени в този параграф трябва да се отнасят до обичайната дейност на професионалния съюз и поставянето и разпространяването им не трябва да нарушава нормалното функциониране и подредбата в предприятието.“

22. На своята 54-а сесия през месец юни 1970 г. Международната конференция на труда прие резолюция относно правата на професионалните съюзи и връзката им с гражданските свободи.

Конференцията изрично изброи основните права, които са от значение за упражняването на свободата на сдружаване, в частност: (а) правото на свобода и сигурност на личността и забраната за произволен арест и лишаване от свобода; (б) свобода на мненията и изразяването и в частност свободата да се поддържат мнения без намеса и да се търсят, получават и разпространяват информация и идеи чрез всякакви средства и без оглед на границите; (с) свобода на сдружаването; (d) право на справедлив съдебен процес пред независим и безпристрастен съд; и (е) право на защита на собствеността на професионалните съюзи.

23. През 1994 г. МОТ публикува доклад, озаглавен “Свободата на сдружаване и колективното договаряне: права на професионалните съюзи и граждански свободи”. Относимите части от доклада гласят следното:

„Част I. Свобода на сдружаване и защита на правото на организиране

Раздел II. Права на професионалните съюзи и граждански свободи

Въведение

...

24. Декларацията от Филадельфия ... официално призна връзката между гражданските свободи и профсъюзните права като в член I(b) прогласява, че свободата на изразяване и на сдружаване са от съществено значение за устойчивото развитие и позовавайки се в член II(a) на основните права, които са неразделна част от човешкото достойнство. От тогава тази връзка е многократно потвърдена и подчертана както от контролните органи на МОТ, така и в конвенциите, препоръките и резолюциите, приети от Международната конференция на труда.

...

27. Наличната информация, по конкретно относно характера на оплакванията, направени пред Комитета за свобода на сдружаването, разкрива, че основните затруднения, пред които са изправени профсъюзните организации и техните ръководители и членове, са свързани с основни права, в частност правото на сигурност на личността, свободата на сдружаване, свободата на мненията и изразяването, както и правото на закрила на собствеността и офисите на професионалния съюз.

...

Свобода на мненията и изразяването

38. Друг съществен аспект от профсъюзните права е правото да се изразяват мнения чрез пресата или по друг начин. Пълното упражняване на профсъюзните права изисква свободен обмен на информация, мнения и идеи като работниците, работодателите и техните организации следва да упражняват свободата си на

мнения и изразяване на срещите си, в публикациите си и в хода на останалите си дейности. В случаи, в които издаването на публикация на професионалния съюз е поставено в зависимост от даването на разрешение, задължителното разрешение не следва да бъде в зависимост от пълната дискреция на разрешаващия орган, нито следва да бъде използвано като средство за налагане на предварителни ограничения над предмета на публикациите. Освен това всяко искане за подобно разрешение следва да бъде разглеждано своевременно. ... Мерките за административен контрол, като например оттегляне на дадено разрешение за издаване на профсъюзен вестник, контрола над печатниците и оборудването или контрола над снабдяването с хартия следва да бъдат обект на бърз и независим съдебен контрол.

39. Важен аспект от свободата на изразяване е свободата на речта на делегатите на събранията на работническите и работодателските организации, на конференции и събирания и по-конкретно на Международната конференция на труда.

...

43. Комитетът констатира, че гаранциите, установени в международните конвенции по труда, в частност тези, отнасящи се до свободата на сдружаването, могат да бъдат ефективни само ако гражданските и политическите права, залегнали във Всеобщата декларация за правата на човека и други международни актове, особено в Международния пакт за граждански и политически права, са истински признати и защитени. Тези неотменими и универсални принципи, чието значение Комитетът иска да подчертае по-конкретно по повод 75-тата годишнина от създаването на МОТ и 50-тата годишнина от декларацията от Филаделфия, трябва да залегнат като общ идеал, към който всички народи и нации се стремят.“

24. Петата редакция (ревизирана) на Сборника с решения и принципи на Комитета за свобода на сдружаването към управителния орган на Международната служба по труда, публикувана през 2006 г. съдържа обобщение на принципите, формулирани от Комитета по повод на индивидуални или колективни жалби за твърдяни нарушения на права на професионалните съюзи. Общите принципи относно свободата на мненията и изразяването включват следното:

„154. Пълното упражняване на профсъюзните права изисква свободен обмен на информация, мнения и идеи като за тази цел работниците, работодателите и техните организации следва да упражняват свободата си на мнения и изразяване по време на срещите си, в публикациите си и в хода на останалите си профсъюзни дейности. Въпреки това, при изразяване на мненията си профсъюзните организации следва да зачитат ограниченията на собствеността и да се въздържат от употребата на обиден език. (Виж сборника от 1996 г., § 152; 304-ти доклад, дело № 1850, § 210; 306-ти доклад, дело № 1885, § 140; 309-ти доклад, дело № 1945, № 67; 324-ти доклад Дело № 2014, § 925; и 336-ти доклад, дело № 2340, § 652.)

155. Правото да се изразяват мнения чрез пресата или по друг начин е съществена страна на профсъюзните права. (Виж сборника от 1996 г. § 153; 299-ти доклад, дело № 1640/1646, § 150; 302-ри доклад, дело № 1817, § 324; 324-ти

доклад, дело № 2065, § 131; 327-ми доклад, дело № 2147, § 865; 328-ми доклад, дело №. 1961, § 42; 332-ри доклад, дело № 2090, § 354; и 333-ти доклад, дело № 2272, § 539.)

156. Правото да се изразяват мнения без предварително разрешение чрез пресата е един от основните елементи от правата на професионалните организации. (Виж сборника от 1996 г., § 154.)

157. Свободата на изразяване, която следва да бъде предоставена на професионалните съюзи и на техните ръководители, трябва да бъде гарантирана и когато те желаят да критикуват икономическата и социалната политика на правителството. (Виж сборника от 1996 г., § 155.)

...

163. Забраната да се поставят плакати, изразяващи гледната точка на централна профсъюзна организация е неприемливо ограничение на дейността на професионалните съюзи. (виж сборника от 1996 г., § 467.)

...

166. Публикуването и разпространяването на новини и информация от общ или специален интерес за професионалните съюзи и техните членове представлява легитимна профсъюзна дейност и налагането на мерки с цел контрол върху публикациите и средствата за информация може да представлява сериозна намеса от административните власти в тази дейност. В такива случаи упражняването на административните правомощия трябва да бъде поставено под съдебен контрол в най-ранния възможен момент. (Виж сборника от 1996 г., § 161; 320-ти доклад, дело № 172; и 32-ми доклад, дело № 1787, § 341.)

...

168. Макар налагането на обща цензура да е най-вече въпрос, свързан с гражданските свободи, а не с правата на професионалните съюзи, цензурирането на пресата по време на колективен трудов спор може да има пряко въздействие върху протичането на спора и може да засегне страните, като не позволи да станат известни истинските факти около спора. (Виж сборника от 1996 г., § 163.)

169. При издаването на публикациите си профсъюзните организации трябва да отчитат в интерес на развитието на профсъюзното движение принципите, изложени от Международната конференция на труда на 35-тата й сесия (1952) за защита на свободата и независимостта на профсъюзното движение и за гарантиране на основната му задача, която е да осигурява социалното и икономическо благосъстояние на всички работници. (Виж сборника от 1996 г., § 165.)

170. В случай, в който вестник на професионален съюз, чрез своите предположения и упреци срещу правителството е превишил допустимите граници на полемиката, Комитетът е отбелязал, че публикациите на професионалния съюз следва да се въздържат от екстравагантен език. Основната роля на подобни публикации трябва да бъде да се обсъждат въпроси, които основно се отнасят до защитата и укрепването на интересите на членовете на

съюзите в частност и с въпросите на труда по принцип. Въпреки това Комитетът признава, че е трудно да се направи ясно разграничение между това, което има политически и строго профсъюзен характер. Той отбелязва, че тези две понятия се припокриват и че е неизбежно, а понякога и нормално в публикациите на професионалните съюзи да се вземат становища по въпроси от политическата сфера, както и по строго икономически или социални въпроси. (Виж сборника от 1996 г., § 166.)“

В. Интер-американски съд за правата на човека

25. Американската конвенция има специален допълнителен протокол относно икономическите, социалните и културните права – „Протоколът от Сан Салвадор“. Приет и отворен за подписване на 17 ноември 1988 г., той влезе в сила на 16 ноември 1999 г. Член 8 от този протокол, озаглавен „Профсъюзни права“ гласи следното:

„1. Договарящите държави гарантират:

а. Правото на работниците да се организират в професионални съюзи и да членуват в професионален съюз по техен избор с цел защитата и утвърждаването на интересите им. Като продължение на това право договарящите държави трябва да позволят на професионалните съюзи да създават национални федерации или конфедерации или да се присъединяват към вече съществуващи, както и да формират международни профсъюзни организации и де се присъединяват към такива по техен избор. Договарящите държави следва също да позволят свободното функциониране на професионалните съюзи, федерациите и конфедерациите;

б. Право на стачка.

2. Упражняването на посочените по-горе права може да бъде подлагано само на ограничения, предвидени в закона, при условие, че тези ограничения са присъщи за едно демократично общество и необходими за опазване на обществения ред или защита на общественото здраве или морала или правата и свободите на другите. Членовете на въоръжените сили и на полицията, както и на други основни обществени служби могат да бъдат подлагани на ограничения, предвидени в закона.

3. Никой не може да бъде принуждаван да се присъедини към професионален съюз.“

26. В свое консултативно становище ОС-5/85 Интер-американският съд подчерта фундаменталния характер на свободата на изразяване за съществуването на едно демократично общество, изтъквайки наред с другото, че свободата на изразяване е *sine qua non* за развитието на професионалните съюзи. Той прие следното (параграф 70 от становището):

„Свободата на изразяване е крайъгълният камък, на който почива самото съществуване на демократичното общество. Тя е необходима за формирането на обществено мнение. Тя освен това е *conditio sine qua non* за развитието на

политическите партии, професионалните съюзи, научните и културните общности и като цяло всички, които желаят да оказват влияние над обществеността. Накратко, тя представлява средството, позволяващо на обществото при изразяване на мненията му да бъде достатъчно информирано. Следователно може да се приеме, че общество, което не е достатъчно информирано не е общество, което е истински свободно.“

IV. СРАВНИТЕЛНОПРАВНИ ЕЛЕМЕНТИ

27. Сравнителноправно проучване показва, че дисциплинарната власт на работодателите сред държавите членки на Съвета на Европа е много разнообразна. Съществува сходство в правните системи на тридесет и петте разглеждани държави: всички те предвиждат и уреждат свободата на изразяване на работниците и свободата на професионалните съюзи, обикновено чрез конституционни норми или когато това не е така, чрез законодателна уредба. Работниците, определени за представители се ползват от специална закрила, спомагаща им да изпълняват задълженията си. Уредбата във всички държави, с оглед съвместяването на упражняването на това право със съществените права и свободи на другите въвежда правила, предвиждащи наказания в случаи на злоупотреба с правото на свобода на изразяване. Властта, предоставена на работодателя позволява, когато е необходимо предприемането на дисциплинарни действия срещу работник или служител, чието поведение може да бъде характеризирano като неправомерно упражняване на свободата му на изразяване. Практиката по такива въпроси е последователна и разкрива, че се извършва системно изследване на пропорционалността между уволнението и поведението, което е довело до него.

28. Вътрешноправните инструменти предвиждат наказването на всяко поведение от страна на работник, което е в състояние да наруши правата и свободите на другите.

Приложимите норми могат на първо място да се съдържат в наказателния кодекс или в разпоредбите относно възможността за образуване на производство за установяване на отговорност. В повечето случаи наказателноправни понятия като клевета, накърняване на честта или доброто име или обида биха позволили на лицето, което твърди, че е жертва на такова нарушение да започне производство за установяване на отговорността на лицето, направило въпросните коментари.

Правилата в кодексите на труда или нормите, приложими спрямо държавните служители също уреждат упражняването на свободата на изразяване на служителите, и когато е необходимо предвиждат наказания в случаи на злоупотреби. Подобни ограничения могат да

бъдат налагани на лицата на държавна служба, независимо дали имат статут на „държавен служител“.

29. Дисциплинарната власт е едно от основните правомощия на работодателя, независимо дали е частен или публичен. В тази връзка работодателите разполагат с широки правомощия да налагат наказанието, което намират за най-подходящо с оглед обвиненията срещу работника. Градацията на възможните наказания включва право на уволнение на лице, което сериозно е накърнило интересите на фирмата или на държавната служба. Успоредно с това правото на уволнение е съпроводено от забрана за уволнение на работници по съображения, свързани с профсъюзната дейност. Наказанието уволнение може да се основава на неправомерно действие или на правно основание. В първия случай то се отнася до дадена установена форма на поведение. Във втория случай поведението се разглежда по общ начин.

30. Пропорционалността на уволнението спрямо поведението на съответния работник е залегнала в всички анализирани законодателства.

31. Приложимото законодателство в изследваните държави разкрива, че всяка злоупотреба със свободата на изразяване, предоставена на работниците или държавните служители, винаги се разглежда като укоримо поведение, което е от естество да оправдае дисциплинарни мерки, които могат да достигнат до уволнение. За тази цел се вземат под внимание такива фактически елементи от обективен характер като: (i) тежестта на нарушението; (ii) характеристиката на коментарите, степента на разпространяването им, както и някои субективни елементи. Последните включват личното положение на работника, всяка злоупотреба със свободата на изразяване и въпроса дали поведението попада извън „нормалната“ профсъюзна дейност.

32. Във всички изследвани държави общите правила са ясни и позволяват правото на свобода на изразяване на работника да бъде съпоставено с правата и правомощията на работодателя. Прилагането им е по-проблематично, доколкото ограничаването на основно право може да бъде приемливо само ако с оглед на приложената мярка то е пропорционално на преследваната цел. Същността на решенията, възприети в съдебната практика по всеки от видовете казуси може да бъде схваната само чрез индивидуален подход към всеки случай.

ПРАВОТО

I. ТВЪРДЯНО НАРУШЕНИЕ НА ЧЛЕН 10 ОТ КОНВЕНЦИЯТА, РАЗГЛЕДАН В СВЕТЛИНАТА НА ЧЛЕН 11

33. Жалбоподателите, които са членове на изпълнителния съвет на професионалния съюз N.A.A., се оплакват, че са били уволнени поради съдържанието на профсъюзния вестник от месец март 2002 г. Твърдят, че фирмата П. не е проверила степента им на лично участие и лична отговорност. Твърдят, че са били уволнени като репресивна мярка срещу исканията на съюза и че предполагаемо обидният контекст на вестника послужил като повод. Изказват становище, че карикатурите и двете статии не са преминали границите на допустима критика по член 10 от Конвенцията, тъй като оспорваните изрази били използвани в шеговит дух и без обидно намерение.

Жалбоподателите се позовават на членове 10 и 11 от Конвенцията, които гласят следното:

Член 10

„1. Всеки има право на свобода на изразяването на мнения. Това право включва свободата на всеки да отстоява своето мнение, да получава и да разпространява информация и идеи без намеса на държавните власти ...

2. Упражняването на тези свободи, доколкото е съпроводено със задължения и отговорности, може да бъде обусловено от процедури, условия, ограничения или санкции, които са предвидени от закона и са необходими в едно демократично общество в интерес на националната и обществената сигурност и на териториалната цялост, за предотвратяването на безредици или престъпления, за защитата на здравето и морала, както и на репутацията или правата на другите ...“

Член 11

„1. Всеки има право на свобода на мирните събрания и на свободно сдружаване, включително правото да образува и членува в професионални съюзи за защита на своите интереси.

2. Упражняването на това право не подлежи на никакви ограничения, освен на тези, предвидени в закона и необходими в едно демократично общество в интерес на националната или обществената сигурност, за предотвратяване на безредици или престъпления, за защитата на здравето и морала или на правата и свободите на другите ...“

A. Решение на камарата

34. В решението си от 8 декември 2009 г., припомняйки, че свободата на изразяване е една от важните основи на демократичното общество, камарата посочи, че тази свобода е подложена на изключения, които трябва да бъдат тълкувани стеснително и че необходимостта от подобно изключение трябва да бъде оправдана от неотложна социална нужда. По настоящото дело намесата е била „предвидена в закона“ и е преследвала легитимна цел, а именно защитата на репутацията или правата на другите. За да се увери дали намесата е била необходима в едно демократично общество Съдът се е позовал на особения контекст на спора, в който жалбоподателите са образували производство срещу работодателя си пред трудовите съдилища. Макар да приема, че ако един професионален съюз не е в състояние да изразява идеите си свободно той би бил изпразнен от съдържание и безполезен, камарата отбелязва по настоящото дело, че испанските съдилища са претеглили конкуриращите се интереси в светлината на националното законодателство и са достигнали до заключението че жалбоподателите са прекрачили допустимите граници на правото на критика. Решенията, постановени от националните съдилища с оглед на това не могат да се считат за немотивирани или произволни. Следователно камарата е приела, че няма нарушение на член 10 от Конвенцията. В допълнение тя е на мнение, че не се повдига отделен въпрос по член 11 от Конвенцията.

B. Становища на страните

1. Жалбоподателите

35. Жалбоподателите посочват, че работодателят им фирмата П. отказал да признае статута им на работници на твърда заплата и да изчисли съответните социално осигурителни вноски, въпреки че този статут е бил признат от съдилищата. Те са на мнение, че камарата не е обърнала достатъчно внимание на продължителния и заплетен спор на техния професионален съюз с работодателя им и със сдружението на разносвачите, работещи на трудова норма, създадено и подкрепяно от фирмата, в което членували двамата свидетели, споменати в профсъюзния вестник.

36. Жалбоподателите твърдят, че от април 2001 г. след като работниците, членуващи в профсъюза N.A.A. не се съгласили да се откажат от правата си, признати от съдилищата, фирмата П. решила да ги накаже чрез сериозно орязване на възнагражденията. Поради това те са на мнение, че профсъюзният вестник, дал повод за настоящото дело, трябва да се разглежда в своя контекст, а именно на тормоз и системен

натиск от работодателя и сдружението на работниците на трудова норма, създадено от него с цел да се попречи на разрастването на исканията на работниците и да бъдат убедени да се откажат от съдебно признатите си права. Жалбоподателите твърдят, че завеждащият човешки ресурси в П. се опитал да купи услугите на някои профсъюзни членове за да убедят другите разносвачи да се въздържат от предявяване на правата си. Завеждащият човешки ресурси, както се твърди, им предложил пари в брой в замяна на услугите им и сдружението на доставчиците на трудова норма, на което свидетелите А. и Б. били членове, по този начин се превърнало в съучастник на работодателя. Крайният резултат бил не само уволнението без обезщетение на жалбоподателите – единствените разносвачи на твърда заплата, които не се отказали от правата си, но също и разпускането на професионалния съюз. С оглед на това жалбоподателите твърдят, че има нарушение на свободите, гарантирани от членове 10 и 11 от Конвенцията.

37. Жалбоподателите изтъкват, че карикатурата на заглавната страница на профсъюзния вестник, както и двете спорни публикации, имали за цел да бъдат критични и да предоставят информация относно исканията за заплати, отправени пред трудовия трибунал и относно поведението на членовете на сдружението на разносвачите, работещи на трудова норма. Използването на сатирична рисунка и изрази, които са могли да бъдат счетени за груби или възмутителни, по никакъв начин не се е отнасяло до персоналната или личната сфера на засегнатите лица, а до ролята им във въпросния спор. Нямаło лични нападки в използвания пародиен и очевидно ироничен тон, вдъхновен от *animus jocandi*, а не от *animus iniurandi*.

38. Жалбоподателите посочват, че статиите и рисунките не били подписани и засягали изключително дебят по трудови и профсъюзни въпроси, обсъждани чрез посредничеството на профсъюза. Ето защо било произволно допускането, че всичките му членове са били лично отговорни за тази публикация, довела както до дисциплинарна отговорност от колективен характер така и до очевидно незаконно действие, изискващо разпускането на професионалния съюз във фирмата чрез уволнение на учредителите му в нарушение на член 11 от Конвенцията.

39. Накрая жалбоподателите отбелязват, че дори да се приеме, че критиката в профсъюзния вестник е накърнила основното право на другите на достойнство и добро име, налагането на наказание като уволнение отивало отвъд легитимната защита на това право и не било пропорционално на преследваната цел.

2. Правителството

(а) Факти

40. В отговор на твърденията на жалбоподателите, съдържащи се в искането им за препращане на делото в Голямата камера, правителството посочва, че „довереният профсъюз“, критикуван от вестника, не е бил от работници, които работодателят е „освободил от задължението да работят“ в замяна на „поведение, угодно на фирмата“ и подчертава, че не са били финансирани от работодателя и че освобождаването в част от работното време без намаляване на заплатата за представителите на професионалните съюзи за изпълнение на профсъюзните им отговорности е нормативно задължение (съгласно член 68 от Трудовия правилник).

(b) Оплакването по член 10 от Конвенцията

41. Правителството се съгласява, че намеса в свободата на изразяване може да е налице и в контекста на частноправните отношения. В такъв случай обаче нямало пряка намеса на държавата в свободата на изразяване на жалбоподателите, а евентуално неизпълнение на позитивните ѝ задължения да защитава тази свобода.

42. Правителството посочва, че възможността за прекратяване на трудовия договор в случай на проявена агресия спрямо работодателя или работниците е предвидена в закона и преследва легитимна цел: защитата на доброто име на другите. Испанските съдилища са приели, че жалбоподателите са преминали границите, присъщи за упражняването на правото им на изразяване, до степен на увреждане на репутацията на работодателя и на другите работници. Коментарите не са били публикувани в медиите, а в ограничената среда във фирмата и засягали лица, работещи там, а именно завеждащия човешки ресурси и колеги работници, т.е. лица без обществени отговорности. Степента на приемлива критика, когато е насочена срещу частно лице е по-тясна в сравнение с тази, насочена срещу властите или обществените институции (за сравнение *Dink срещу Турция*, № 2668/07, 6102/08, 30079/08, 7072/09 и 7124/09, § 133, ECHR 2010-...). Това обстоятелство утежнява увреждането, причинено от вестника на доброто име на засегнатите лица, тъй като всичките му потенциални адресати познават лицата, които са били критикувани или окарикатурени.

43. Жалбоподателите са се изразили чрез печатна медия (а не в контекста на устен и спонтанен обмен на мнения), свободно разпространявана във фирмата, използвайки профсъюзния вестник и таблото за обявления. Следователно това е било добре обмислен акт от страна на жалбоподателите, които са били напълно наясно с

последичите на действията си и с начина, по който може да бъде накърнена репутацията на другите.

44. Що се отнася до съдържанието на коментарите на жалбоподателите, правителството изтъква, че не е имало мнения или анализ по въпроси от общ интерес (за сравнение *Fuentes Bobo срещу Испания*, № 39293/98, 29 февруари 2000 г.) както по делото *De Diego Nafria срещу Испания* (№ 46833/99, 14 март 2002 г.), коментарите са били направени в контекста на строго професионален спор с фирмата, за която жалбоподателите са работели. Освен това те не са допринесли към дебат по профсъюзните политики или по въпроси, засягащи всички работници във фирмата, а са изразени като реакция спрямо лицата, които са свидетелствали срещу жалбоподателите в съдебно производство, в което те правомерно са предявили собствените си индивидуални права.

45. Испанските съдилища са приели, че каквато и легитимна критика да е съдържал документът, тя е била изразена чрез груби обиди, придаващи отрицателен смисъл и внушения, че засегнатите лица са извършвали „сексуални услуги“ в замяна на други блага и описвайки ги като „крадци“. По делото *Lindon, Otchakovsky-Laurens and July срещу Франция* ([ГК], № 21279/02 и 36448/02, ECHR 2007-XI), Съдът е приел, че свободата на изразяване не защитава подобни коментари, насочени срещу обществена фигура от политиката. Това важи с още по-голяма сила когато коментарите засягат частни лица.

46. Що се отнася до карикатурите настоящото дело съществено се различава от делото *Vereinigung Bildender Künstler срещу Австрия* (№ 68354/01, ECHR 2007-II). Настоящото дело не засяга формирането на демократично обществено мнение, изразявано чрез изкуство, а бележки в рамките на отношенията между работодател и работник.

47. Позовавайки се на делото *Constantinescu срещу Румъния* (№ 28871/95, §§ 72-75, ECHR 2000-VIII), правителството изразява мнение, че наличието на увреждане на репутацията на другите при упражняването от жалбоподателите на свободата им на изразяване не може да се счита за оправдано от профсъюзната им дейност. Ограниченията на свободата на изразяване по член 10 § 2 се прилагат и по отношение на представителите на професионалните съюзи.

48. Правителството констатира, че видът и тежестта на наказанието също трябва да бъдат взети под внимание при преценката на пропорционалността на намесата по член 10 от Конвенцията. В решението по делото *Diego Nafria*, цитирано по-горе, Съдът е приел, че макар уволнението да има сериозни последици за трудовото правоотношение на работника, който е прекратил приемливите граници на критики, при преценката на пропорционалността на намесата е необходимо да се отчетат всички обстоятелства по конкретния случай. По настоящото дело испанските съдилища са

оценили прякото увреждане на репутацията на споменатите в профсъюзния вестник лица, чрез груби и обидни коментари и изображения. Дори мненията на жалбоподателите да могат да се разглеждат като легитимни, те са изразени по неоправдано обиден начин, тъй като са в писмена форма и са преднамерени.

49. С оглед на това правителството достига до заключението, че спорната намеса е оправдана от преследването на легитимна цел и е пропорционална на тази цел.

(с) Оплакване по член 11 от Конвенцията

50. Според правителството това оплакване няма самостоятелно основание и следва да бъде разгледано съвместно с оплакването по член 10. В действителност изглежда жалбоподателите твърдят, че изявленията, довели до прекратяването на трудовите им договори, трябва да бъдат оценени в контекста на профсъюзната им дейност. Правото да се основе или да се членува в професионален съюз обаче не е било засегнато от решението на работодателя, потвърдено от съдилищата. Това което трябва да бъде разглеждано по настоящото дело са обхватът или ограниченията на свободата на изразяване на представителите на професионалния съюз.

51. Свободата, призната в член 11 от Конвенцията, налага на държавите позитивни задължения за защита, включително такива, засягащи възможността за изразяване на лични мнения. Нарушение на тези позитивни задължения обаче би било налице единствено ако е засегната свободата на сдружаване (виж, по-специално, *Gustafsson срещу Швеция*, 25 април 1996 г., § 52, *Reports of Judgments and Decisions* 1996-II). Жалбоподателите не са доказали, че целта на решението за уволнението им е била да се упражни репресия спрямо конкретен професионален съюз за сметка на други такива. Обидните публикации просто са критикували свидетелстването на някои профсъюзни представители в спорове, които са засягали лично жалбоподателите и са сравнили това свидетелстване със сексуални услуги или кражба. Ето защо няма нарушение на правото на свобода на сдружаване, но се повдига въпрос относно обхвата и ограниченията на свободата на изразяване на представителите на професионалния съюз, който трябва да бъде разгледан единствено по член 10 от Конвенцията.

С. Преценката на Съда

1. Разпоредба, приложима към настоящото дело

52. В началото Съдът отбелязва, че с оглед фактите по настоящото дело въпросът за свободата на изразяване е тясно свързан с този за свободата на сдружаване в контекста на професионалните съюзи. В тази връзка той припомня, че защитата на личните мнения, гарантирана от член 10, е една от целите на свободата на събранията и на сдружаването, залегнала в член 11 (виж *Ezelin срещу Франция*, 26 април 1991 г., § 37, серия А № 202, и *Barraco срещу Франция*, № 31684/05, § 27, ECHR 2009-...). Освен това страните изтъкват доводи във връзка с двете разпоредби.

Трябва да се отбележи обаче, че оплакването на жалбоподателите засяга най-вече уволнението им заради това, че като членове на изпълнителния съвет на професионалния съюз са публикували и изложили въпросните статии и карикатури. В допълнение, националните съдилища не са приели за доказано жалбоподателите да са уволнени в резултат на членството им в този професионален съюз. Съдилищата са разгледали упражняването на правото на свобода на изразяване в контекста на трудовите отношения и са отбелязали, че това право не е неограничено поради особените черти на трудовите отношения, които трябва да бъдат отчетени. Освен това Върховният съд на Каталуня приел, че уволнението на други двама разносвачи на твърда заплата е било в нарушение на член 54 §§ 1 и 2 (с) от трудовия правилник, тъй като те са били в отпуск по болест по време на публикуването и разпространяването на въпросния вестник. Това означавало, че те не могат да се разглеждат като участници в публикуването и разпространяването на вестника, поради което и не могат да носят съвместна отговорност за накърняването на достойнството на засегнатите лица, причинено по този начин. Трудовият трибунал между другото е отбелязал факта, че те все още са членове на въпросния професионален съюз (виж параграф 15 по-горе). Това потвърждава, че членството на жалбоподателите в професионалния съюз не е играло решаваща роля за уволнението им.

Ето защо Съдът намира за по-уместно да разгледа фактите по член 10, който въпреки това ще бъде тълкуван в светлината на член 11 (виж *Women On Waves and Others срещу Португалия*, № 31276/05, § 28, ECHR 2009-... (извадки)).

2. Съответствие с член 10 от Конвенцията, разгледан в светлината на член 11

(а) Общи принципи по въпросите на свободата на изразяване

53. Свободата на изразяване представлява една от най-важните основи на демократичното общество и едно от главните условия за неговия прогрес и за себerealизацията на всяко лице. При ограниченията на параграф 2 на член 10, тя е приложима не само към „информация“ или „идеи“, които се възприемат благосклонно или се считат за безобидни или неутрални, но и спрямо тези, които обиждат, шокират или смущават. Това са изискванията на плурализма, толерантността и широтата на възгледите, без които няма „демократично общество“. Както е посочено в член 10 тази свобода е подложена на изключения, които обаче трябва да се тълкуват стеснително, а необходимостта от ограничения трябва да бъде убедително доказана (виж, наред с други източници, *Lindon, Otchakovsky-Laurens and July*, цитирано по-горе). Освен това член 10 закриля не само съдържанието на изразените идеи и информация, но също и формата, чрез която са предадени (виж *De Haes and Gijssels срещу Белгия*, 24 февруари 1997 г., § 48, *Reports* 1997-I).

54. Въпреки това трябва да се отчита необходимостта от спазване на справедлив баланс между различните засегнати интереси. Поради техния пряк и продължителен контакт с действителността в държавата, националните съдилища са в по-добра позиция от един международен съд да преценяват как да бъде спазен справедливият баланс в даден момент. По тази причина по въпроси по член 10 от Конвенцията договарящите държави разполагат с известна свобода на преценка при определянето на необходимостта и обхвата на всяка намеса в свободата на изразяване, защитена от тази разпоредба (виж *Tammer срещу Естония*, № 41205/98, § 60, ECHR 2001-I, и *Pedersen and Baadsgaard срещу Дания* [ГИ], № 49017/99, § 68, ECHR 2004-XI), по-конкретно когато трябва да бъде спазен балансът между конкуриращи се частни интереси.

55. Тази свобода обаче върви заедно с европейски контрол, обхващащ както законодателството, така и решенията по прилагането му, дори и тези, постановени от независим съд (виж *mutatis mutandis*, *Peck срещу Обединеното Кралство*, № 44647/98, § 77, ECHR 2003-I, и *Karhuväär and Itälehiti срещу Финландия*, № 53678/00, § 38, ECHR 2004-X). Задачата на Съда при упражняване на контролната му функция не е да заеме мястото на националните съдилища, а по-скоро да разгледа в светлината на делото като цяло дали взетите от тях решения в съответствие с даденото им право на преценка могат да бъдат съвместени с разпоредбите на Конвенцията, на които

жалбоподателят се позовава (виж *Bladet Tromsø and Stensaas срещу Норвегия* [ГК], № 21980/93, § 60, ECHR 1999-III; *Petrenco срещу Молдова*, № 20928/05, § 54, 30 март 2010 г.; *Polanco Torres and Movilla Polanco срещу Испания*, № 34147/06, § 41, 21 септември 2010 г.; и *Петров срещу България* (реш. по допустимостта), № 27103/04, 2 ноември 2010 г.).

56. Според Съда членовете на един професионален съюз трябва да бъдат в състояние да отправят до своя работодател исканията си, с които се стремят да подобрят положението на работниците във фирмата. В тази връзка Съдът отбелязва, че в консултативното си становище ОС-5/85193 Интер-американският съд за правата на човека е подчертал, че свободата на изразяване е „*a conditio sine qua non* за развитието на ... професионалните съюзи“ (виж параграф 26 по-горе; виж също параграф 24 и по-специално точка 155 цитирана в него). Професионален съюз, който няма възможността да изразява свободно идеите си по този въпрос всъщност би бил лишен от съществено средство за действие. Следователно за целите на гарантирането на пълноценния и ефективен характер на профсъюзните права националните власти трябва да гарантират, че не се налагат непропорционални наказания с цел разубеждаване на представителите на професионалните съюзи да се стремят да изразяват и защитават интересите на членовете на тези съюзи. Изявите на професионалния съюз могат да имат формата на бюлетини, брошури, публикации и други документи на професионалния съюз, чието разпространяване от представителите на работниците, действащи от името на професионалния съюз, трябва да бъде позволявано от ръководството, както е посочено от Общата конференция на Международната организация на труда в нейната препоръка № 143 от 23 юни 1971 г. (виж параграф 21 по-горе).

57. По настоящото дело испанските съдилища е трябвало да съпоставят правото на жалбоподателите на свобода на изразяване, гарантирано от член 10 от Конвенцията с правото на чест и достойнство на г-н Г., г-н А. и г-н Б. (виж параграфи 15-18 по-горе) в контекста на трудовите отношения. Член 10 от Конвенцията не гарантира неограничена свобода на изразяване, като защитата на репутацията или правата на другите, а по настоящото дело - репутацията на лицата, засегнати във въпросните рисунки и текстове, представлява легитимна цел, позволяваща ограничаването на тази свобода на изразяване. При положение, че мотивите на решенията на националните съдилища относно рамките на свободата на изразяване в случаи, касаещи репутацията на едно лице, са достатъчни и съответстващи на критериите, установени в практиката на Съда, Съдът би изисквал сериозни основания за да приеме нещо различно от

националните съдилища (виж *MGN Limited срещу Обединеното Кралство*, № 39401/04, §§ 150 и 155, 18 януари 2011 г.).

(b) Позитивни задължения на държавата ответник по член 10 от Конвенцията, разгледан в светлината на член 11

58. Съдът отбелязва, че съгласно член 1 от Конвенцията договарящите страни „осигуряват на всяко лице под тяхна юрисдикция правата и свободите, определени в ... Конвенция[та]“. Както Съдът е приел по делото *Marckx срещу Белгия* (13 юни 1979 г., § 31, серия А № 31; виж също *Young, James and Webster срещу Обединеното Кралство*, 13 август 1981 г., § 49 серия А № 44), освен основното негативно задължение на държавата да се въздържа от намеса в правата, гарантирани от Конвенцията, „могат да съществуват позитивни задължения, присъщи“ за тези права.

59. Такъв е случаят също и при свободата на изразяване, чието действително и ефективно упражняване не зависи единствено от задължението на държавата да не се намесва, а може да изисква позитивни мерки за защита, дори в сферата на отношенията между частни лица. В някои случаи държавата има позитивно задължение да защитава правото на свобода на изразяване дори срещу намеса от частни лица (виж *Fuentes Bobo*, цитирано по-горе, § 38; *Özgür Gündem срещу Турция*, № 23144/93, §§ 42-46, ECHR 2000-III; и *Dink*, цитирано по-горе, § 106).

60. По настоящото дело мярката, оспорвана от жалбоподателите, а именно тяхното уволнение, не е наложена от държавен орган, а от частна фирма. След публикациите в профсъюзния вестник от март 2002 г. и изявленията, съдържащи се в тях работодателят наложил на жалбоподателите дисциплинарната мярка уволнение за сериозно нарушение (виж параграф 14 по-горе), която била потвърдена от националните съдилища. Уволнението на жалбоподателите не е било в резултат на пряка намеса на националните власти. Въпреки това отговорността на властите би била ангажирана ако спорните факти произтичат от неизпълнение от тяхна страна на задължението им да гарантират на жалбоподателите упражняването на правото, защитено от член 10 от Конвенцията (виж, *mutatis mutandis*, *Gustafsson*, цитирано по-горе, § 45).

61. При тези обстоятелства Съдът намира за подходящо да разгледа настоящите жалби в светлината на позитивните задължения на държавата ответник по член 10 във връзка с член 11. Ето защо Съдът ще прецени дали по настоящото дело испанските съдебни власти, отхвърляйки исковете на жалбоподателите, са защитили адекватно правото им на свобода на изразяване в контекста на трудовите отношения.

62. Макар границата на позитивните и негативните задължения на държавата по Конвенцията да не подлежи на точно определяне, все пак приложимите принципи са сходни. И в двата случая трябва да се обърне внимание по-конкретно на справедливия баланс, който трябва да бъде спазван между конкуриращите се интереси на личността и на обществото като цяло, в рамките на свободата на преценка, предоставена на държавата (виж *Karhuvaara and Itälehä*, цитирано по-горе, § 42).

(с) Приложимост на тези принципи към настоящото дело

63. Както Съдът посочи по-горе (виж параграф 61 по-горе), принципният въпрос по настоящото дело е дали държавата ответник е трябвало да гарантира зачитането на свободата на изразяване на жалбоподателите чрез отмяна на уволнението им. Следователно задачата на Съда е да реши дали в светлината на делото като цяло, наложената на жалбоподателите санкция е била пропорционална на преследваната легитимна цел и дали основанията за нейното потвърждаване, посочени от националните власти са били „относими и достатъчни“ (виж *Fuentes Bobo*, цитирано по-горе, § 44).

(i) Дали коментарите на жалбоподателите могат да се разглеждат като накърняващи репутацията на другите

64. Съдът констатира, че националните власти са обсъдили дали са били нарушени основните права, на които са се позовавали жалбоподателите. Ако е имало нарушение техните уволнения са щели да бъдат обявени за нищожни. Съдилищата са отбелязали, че не е била налице намеса в правото на профсъюзна свобода, доколкото уволненията са били в следствие на действителното съдържание на обидните публикации, а не поради членството на жалбоподателите в профсъюза N.A.A.

65. В допълнение, националните съдилища са разгледали упражняването на правото на свобода на изразяване в контекста на трудовите отношения и са отбелязали, че това право не е неограничено; характерните особености на трудовите отношения трябвало да бъдат взети под внимание. С оглед на това, трудов трибунал № 17 на Барселона приел, че карикатурата на заглавната страница на профсъюзния вестник, заедно с публикациите на вътрешните му страници, били обидни и поставяли под съмнение почтеността на засегнатите лица като прекривали границите на свободата на изразяване и информация, накърнявали честта и достойнството на завеждащия човешки ресурси и двамата работници и опетнявали доброто име на фирмата П. (виж параграф 15 по-горе).

66. За да достигне до това заключение трудов трибунал № 17 на Барселона извършил подробен анализ на спорните факти и по-

конкретно на контекста, в който жалбоподателите са публикували вестника. Съдът не вижда никакво основание да постави под въпрос направените по този начин констатации на националните съдилища, в смисъл, че рисунката и двете статии са били обидни и са могли да накърнят репутацията на другите.

67. В тази връзка следва да се отбележи, че жалбоподателите са се изразили чрез карикатура, показваща завеждащия човешки ресурси Г., седнал зад бюро, под което имало обърнат назад човек, стоящ на четири крака, заедно със стоящите от страни А. и Б., представители на работниците, които наблюдавали сцената, докато чакат да дойде техния ред за да задоволят завеждащия. Съпровождащите изобразението реплики били достатъчно недвусмислени. Що се отнася до двете статии (виж параграф 15 по-горе), те съдържащи явни обвинения в „безчестие“ срещу А. и Б., осъждайки ги за това, че са „продали“ другите работници и са се отказали от достойнството си за да запазят местата си. Обвиненията били изложени с дразнещи и оскърбителни изрази по отношение на засегнатите лица. Съдът припомня, че трябва да се прави ясно разграничение между критиката и обидата и че по принцип последната може да обоснове налагане на наказание (виж, *mutatis mutandis*, *Skalka срещу Полша*, № 43425/98, § 34, 27 май 2003 г.). Съдът освен това се позовава на общите принципи относно свободата на мненията и изразяването, съдържащи се в петата редакция (ревизирана) от Сборника с решения и принципи на Комитета за свобода на сдружаването към управителното тяло на Международната служба на труда и по-конкретно на точка 154, според която, „изразявайки мненията си профсъюзните организации трябва да зачитат ограниченията на собствеността и да се въздържат от употребата на обиден език“ (виж параграф 24 по-горе).

68. В светлината на изложеното Съдът приема, че основанията, посочени от националните съдилища съответстват на легитимната цел за защита на репутацията на лицата, засегнати от въпросните карикатура и текстове и че заключението на съдилищата, че жалбоподателите са прекрачили рамките на допустимата критика в трудовите отношения, не може да се разглежда като необосновано или лишено от съответните фактически основания.

(ii) Дали санкцията уволнение е била пропорционална на степента на сериозност на спорните бележки

69. Остава да се обсъди дали санкцията, наложена от работодателя на жалбоподателите, а именно уволнението им, е пропорционална с оглед обстоятелствата по делото.

70. Разглеждайки този въпрос Съдът ще обърне специално внимание на изразите, използвани във въпросните карикатура и публикации и на професионалния контекст, в който се появяват.

71. Съдът първо отбелязва, че спорните изявления са направени в особен контекст. Жалбоподателите – членове на професионален съюз, образували производство пред трудовите трибунали срещу своя работодател. В това производство разносвачите, работещи на трудова норма – А. и Б. свидетелствали в полза на фирмата П., а от там и срещу жалбоподателите (виж параграф 11 по-горе). Ето защо карикатурата и статиите били публикувани във вестника на филиала на професионалния съюз в предприятието, в който членували жалбоподателите, в контекста на спор между жалбоподателите и фирма П. Въпреки това те съдържали критики и обвинения не пряко срещу фирмата, а срещу двамата разносвачи на трудова норма и срещу завеждащия човешки ресурси. В тази връзка Съдът припомня, че обхвата на приемлива критика е по-тесен, когато засяга частни лица, отколкото когато засяга политици или държавни служители, действащи в изпълнение на службата си (за сравнение *Lingens срещу Австрия*, 8 юли 1986 г., § 42, серия А № 103, и *Nikula срещу Финландия*, № 31611/96, § 48, ECHR 2002-II).

72. Съдът не споделя становището на правителството, че съдържанието на спорните публикации не засяга въпрос от общ интерес (виж параграф 44 по-горе). Въпросната публикация е направена в контекста на трудов спор във фирмата, спрямо която жалбоподателите са предявили някои искания. Основната роля на подобни публикации „следва да бъде да се занимават с въпроси, свързани по същество със защитата и насърчаването на интересите на членовете на професионалните съюзи в частност и с трудови въпроси по принцип“ (виж параграф 24 по-горе, по-специално точка 170 от цитирания Сборника на Международната служба на труда). Следователно дебатът не е бил изцяло личен; той е бил най-малкото въпрос от общ интерес за работниците във фирмата П. (виж, *mutatis mutandis*, *Fressoz and Roire срещу Франция* [ГК], № 29183/95, § 50, ECHR 1999-I, и *Boldea срещу Румъния*, № 19997/02, § 57, ECHR 2007-II).

73. Въпреки това наличието на подобен въпрос не оправдава употребата на обидни карикатури или изрази, дори в контекста на трудовите отношения (виж параграф 24 по-горе, точка 154 от цитирания сборник). Освен това бележките не представляват моментна и необмислена реакция в рамките на кратък и спонтанен устен диалог, какъвто е случаят при устното преувеличаване. Напротив, това са били писмени изявления, публикувани по твърде ясен начин и показани публично в офиса на фирма П. (за сравнение *De Diego Nafria*, цитирано по-горе, § 41).

74. Националните съдилища са отчели всички тези фактори, разглеждайки мярката, наложена на жалбоподателите. Извършили са задълбочено проучване на обстоятелствата по делото и подробно са

сравнили засегнатите конкуриращи се интереси, имайки предвид ограниченията на свободата на изразяване и насрещните права и задължения, характерни за трудовите договори и за професионалната среда. Те потвърдили наложените от работодателя наказания, приемайки, че те не са непропорционални на преследваната легитимна цел, а именно защитата на репутацията на г-н Г., г-н А. и г-н Б. в този контекст. Те освен това са приели, че спорното поведение не попада пряко в кръга на профсъюзната дейност на жалбоподателите, а напротив накрънява принципа на добросъвестност в трудовите отношения и е в разрез с минималните изисквания за съжителство в професионалната среда (виж параграф 15 по-горе). Накрая съдилищата са извършили обширно позоваване по настоящото дело на практиката на Конституционния съд във връзка с правото на свобода на изразяване в трудовите отношения, в която се приема, че тя не е безгранична. Според Съда заключенията, до които са достигнали националните съдилища не могат да се разглеждат като немотивирани. В тази връзка той отбелязва, че освен че са били оскърбителни, карикатурата и текстовете са били замислени повече като атака срещу колеги заради свидетелстването пред съдилищата, отколкото като средство за предявяване на профсъюзни искания спрямо работодателя.

75. Освен това проучването на сравнителноправните материали на разположение на Съда разкрива, че по принцип работодателите разполагат с широки правомощия при определянето на наказанията, които са най-подходящи с оглед обвиненията срещу работника. Обхватът на възможните наказания включва и право на уволнение на лице, което сериозно е компрометирало интересите на фирмата. В изследваните държави националното законодателство се стреми да съвмести правото на свобода на изразяване на работника с правата и правомощията на работодателя, като по-конкретно изисква уволнението да съответства на поведението на работника, спрямо когото е наложено (виж параграфи 27 и 30-31 по-горе). Единството на европейските правни системи в тази област е относим фактор при преценката на различните засегнати права и интереси по настоящото дело.

76. Според Съда за да бъдат пълноценни трудовите отношения трябва да се основават на взаимно доверие. Както трудовият трибунал правилно е приел, макар изискването за добросъвестност в рамките на трудовия договор да не предполага абсолютно задължение за лоялност спрямо работодателя или задължение за лоялност до степен на подчиняване на работника на интересите на работодателя, някои изяви на правото на свобода на изразяване, които могат да бъдат легитимни в друг контекст, не са легитимни в контекста на трудовите отношения (виж, *mutatis mutandis*, *Vogt срещу Германия*, 26 септември 1995 г., §§ 51 и 59, серия А, № 323). Освен това нападки срещу почтеността на

лицата чрез използване на особено оскърбителни или обидни изрази в професионалната среда поради разрушителните си последици представляват особено сериозна форма на нарушение, което е в състояние да оправдае тежки наказания.

77. С оглед на това Съдът приема, че при конкретните обстоятелства по настоящото дело уволнението на жалбоподателите не е било явно непропорционално или прекомерно наказание, което да е в състояние да ангажира отговорността на държавата да предостави компенсация чрез отмяната му или чрез заместването му с по-леко наказание.

(iii) Заключение

78. С оглед на тези обстоятелства Съдът приема, че държавата ответник не е допуснала неизпълнение на задълженията си спрямо жалбоподателите по член 10 от Конвенцията, разгледан в светлината на член 11.

79. Следователно няма нарушение на член 10 разгледан в светлината на член 11.

ПО ИЗЛОЖЕНИТЕ СЪОБРАЖЕНИЯ СЪДЪТ

Приема, с дванадесет гласа на пет, че няма нарушение на член 10 от Конвенцията, разгледан в светлината на член 11.

Изготвено на английски и френски език и обявено в открито заседание в Сградата на правата на човека, Страсбург на 12 септември 2011 г.

Vincent Berger
юрисконсулт

Nicolas Bratza
Председател

В съответствие с член 45 § 2 от Конвенцията и член 74 § 2 от правилника на Съда към настоящото решение е приложено особеното мнение на съдиите Tulkens, David Thór Björgvinsson, Jočienė, Popović и Vučinić.

N.B.
V.B.

Особеното мнение не е преведено, но може да бъде намерено на английски и/или френски език във версията/версиите на официалния език на решението, което може да бъде открито в базата данни с практиката на Съда HUDOC.

© Съвет на Европа/Европейски съд по правата на човека, 2013 г.

Официалните езици на Европейския съд по правата на човека са английски и френски. Този превод не обвързва Съда и Съдът не поема никаква отговорност за качеството му. Преводът може да бъде свален от базата данни с практиката на Европейския съд по правата на човека HUDOC (<http://hudoc.echr.coe.int>) или от всяка друга база данни, на която Съдът го е предоставил. Преводът може да бъде възпроизвеждан за нетърговски цели, при условие че е цитирано пълното заглавие на делото и посочената по-горе информация за авторските права. В случай че възнамерявате да използвате за търговски цели която и да било част от този превод, моля свържете се с publishing@echr.coe.int.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013

The official languages of the European Court of Human Rights are English and French. This translation 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. 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, 2013

Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction 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. 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.

