

Компания «Курт Келлерман» против Швеции

[Kurt Kellermann AB – Sweden] (№ 41579/98)

Постановление от 26 октября 2004 г. [вынесено IV Секцией]

Обстоятельства дела

Компания-заявитель не состоит членом какого-либо профессионального объединения работодателей Швеции. Профсоюз потребовал от компании вступить с ним в переговоры по поводу заключения коллективного договора с работниками компании. Поскольку компания отказалась вступить в такие переговоры, профсоюз организовал забастовку, и в течение одного дня трудовая деятельность в компании была остановлена. При последующем рассмотрении дела в Суде по трудовым конфликтам компания-заявитель утверждала, что забастовка была организована с целью принудить компанию вступить в профессиональное объединение работодателей. Это, утверждала компания, нарушало положения Статьи 11 Конвенции, которая гарантирует ей также право не вступать в какие-либо объединения. Профсоюз же утверждал, что забастовка преследовала законную цель – улучшить условия труда членов этого профсоюза, работающих в компании.

В феврале 1998 года Суд по трудовым конфликтам принял решение в пользу профсоюза, сделав вывод, что проведенная забастовка не нарушала права компании-заявителя, гарантируемые Статьей 11 Конвенции. Вопреки принятому судом решению компания вновь отказалась от заключения коллективного договора, в связи с чем профсоюз обратился в суд с ходатайством о принятии деклараторного решения, на основании которого он мог бы организовать новую немедленную забастовку, направленную против компании. В новом решении, принятом в марте 2003 года, Суд по трудовым конфликтам удовлетворил ходатайство профсоюза.

В судебный состав Суда по трудовым конфликтам, который принимал оба решения в феврале и марте 2003 года, входили семь судей, четверо из которых были заседателями, причем два заседателя были назначены от объединений работодателей, а два других – от объединений работников по найму. После того, как жалоба компании-заявителя была отклонена Верховным судом Швеции, профсоюз организовал забастовку. Компания в конце концов вступила в объединение работодателей и заключила коллективный договор. Несколько месяцев спустя ввиду снижения прибыльности компания объявила о своей добровольной ликвидации.

Вопросы права

По поводу Статьи 6 Конвенции (вопрос о праве обвиняемого на разбирательство дела независимым судом). Заседатели, которые принимали участие в рассмотрении дела в Суде по трудовым конфликтам, как представляется, были специалистами в сфере трудовых отношений, и таким образом у них имелась квалификация для того, чтобы рассматривать трудовой спор, фигурирующий по настоящему делу. Решающим вопросом здесь является вопрос, в какой степени был нарушен баланс интересов в составе Суда по трудовым конфликтам, рассматривавшем дело, что это могло отразиться на беспристрастности суда. Рассмотрение Судом по трудовым конфликтам спора компании с профсоюзом сконцентрировалось на вопросе,

не была ли нарушена «негативная» свобода заявителя объединения с другими, то есть свобода не делать что-то, и не были ли условия коллективного договора, предложенного профсоюзом, составлены больше с учетом интересов работников. С учетом характера спора роль заседателей при рассмотрении дела не могла быть объективно иной, чем исследовать эти вопросы с точки зрения принципов, запечатленных в Статье 11 Конвенции (положения Статьи 11 Конвенции образуют часть шведского права). Невозможно представить, что у этих заседателей могли бы быть какие-либо интересы, которые противоречили интересам компании-заявителя. Кроме того, профессиональные объединения, действующие на рынке труда, которые назначили этих двух заседателей в суд, не имели прямого отношения к спору между компанией-заявителем и профсоюзом или какой-либо прямой заинтересованности в результатах его рассмотрения. Это отличает обстоятельства данного дела от обстоятельств дела «Лангборгер против Швеции» [*Langborger v. Sweden*], в Постановлении по которому (вынесено 22 июня 1989 г.) Европейский Суд установил, что заседатели, участвовавшие в рассмотрении дела в национальном суде, имели такую заинтересованность.

Европейский Суд не считает возможным утверждать, что по всем делам, на рассмотрение которых заседатели назначаются профессиональными объединениями, действующими на рынке труда, а одна их сторон в споре не является членом какой-либо из этих организаций, эти обстоятельства будут всегда означать, что конкретный судебный состав Суда по трудовым конфликтам не отвечает требованию Конвенции о разбирательстве дела «беспристрастным судом». В заключение Европейский Суд отмечает: у компании-заявителя не было оснований опасаться, что у заседателей имела заинтересованность в результатах рассмотрения дела, которая противоречила интересам компании-заявителя, поэтому баланс интересов при рассмотрении дела не был нарушен в такой степени, что Суд по трудовым конфликтам не соответствовал требованию Конвенции о разбирательстве дела «беспристрастным судом».

Постановление

Европейский Суд пришел к выводу, что требования Статьи 6 Конвенции по делу нарушены не были (принято пятью голосами «за» и двумя голосами «против»).