
По жалобам о нарушении статьи 10 Конвенции

Вопрос о соблюдении права на свободу выражения мнения

Вопрос о соблюдении права на свободу распространения информации

По делу обжалуется увольнение медицинской сестры за подачу заявления о возбуждении уголовного дела в связи с предполагаемыми недостатками ухода за пациентами, осуществляемого частным работодателем. По делу допущено нарушение требований статьи 10 Конвенции.

Хейниш против Германии

[Heinisch v. Germany] (№ 28274/08)

Постановление от 21 июля 2011 г. [вынесено V Секцией]

ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ДЕЛА

Заявительница работала медицинской сестрой по уходу за пациентами в доме престарелых. Компания-работодатель преимущественно принадлежала земле Берлин. С января 2003 года по октябрь 2004 года она и ее коллеги регулярно указывали руководству на свою перегруженность в связи с нехваткой персонала и на то, что услуги не документировались надлежащим образом. После проверки медицинский надзорный совет фонда страхования здоровья отметил серьезные недостатки осуществляемого ухода, включая нехватку персонала и неудовлетворительность ухода и документации, связанной с уходом. В ноябре 2004 года адвокат заявительницы письменно обратился в компанию, отмечая проблемы с персоналом и запрашивая, каким образом компания намеревалась избежать привлечения ее к уголовной ответственности. Когда компания отклонила обвинения, он подал заявление о возбуждении уголовного дела в связи с мошенничеством при отягчающих обстоятельствах, поскольку компания осознанно уклонялась от обеспечения высокого качества ухода, которое анонсировалось в ее рекламе, систематически пыталась скрыть проблемы и вынуждала сотрудников фальсифицировать отчеты об обслуживании. В январе 2005 года прокуратура прекратила предварительное расследование, начатое ранее. В том же месяце заявительница была уволена в связи с неоднократным отсутствием на рабочем месте по причине болезни с 31 марта. Профсоюз и друзья заявительницы впоследствии распространили листовку, характеризующую ее увольнение как «политическую дисциплинарную меру, принятую, чтобы заткнуть рот работникам» и упоминающую заявление о возбуждении уголовного дела. После этого компания, которая ранее не знала о заявлении о возбуждении уголовного дела, уволила заявительницу без предупреждения, подозревая, что она инициировала изготовление и распространение листовки. Суды страны отклонили требования заявительницы в отношении ее увольнения, придя к выводу, что ее заявление о возбуждении уголовного дела являлось «убедительной причиной» для прекращения трудовых отношений без предупреждения.

ВОПРОСЫ ПРАВА

По поводу соблюдения статьи 10 Конвенции. Не оспаривалось, что заявление о возбуждении уголовного дела, поданное заявительницей, должно рассматриваться как оповещение компетентных органов, относящееся к сфере действия статьи 10 Конвенции, и что ее последующее увольнение и связанные с ним решения судов страны составляли вмешательство в ее право на свободу выражения мнения. Это вмешательство было предусмотрено законом и преследовало законную цель защиты репутации и прав иных лиц, а именно деловой репутации и интересов работодателя заявительницы.

Что касается вопроса о соразмерности вмешательства, Европейский Суд счел, что принципы и критерии, установленные в деле «Гуджа против Молдавии» [Guja v. Moldova]¹, которое касалось работника государственного сектора, также применимы к трудовым отношениям в частноправовой сфере и должны использоваться для сопоставления права работника на сообщение о незаконных действиях или нарушениях со стороны его или ее работодателя и права работодателя на защиту репутации и коммерческих интересов.

С учетом особой уязвимости пациентов престарелого возраста и необходимости предотвращения злоупотреблений раскрытая информация несомненно представляла общественный интерес и потому удовлетворяла первому критерию, сформулированному в деле Гуджи. Что касается второго критерия, то есть могли ли использоваться альтернативные каналы распространения информации, то заявительница к моменту подачи заявления о возбуждении уголовного дела уже несколько раз информировала своих руководителей о том, что она перегружена, и предупреждала о возможном уголовном преследовании. Действительно, юридическая квалификация действий работодателя как мошенничества при отягчающих обстоятельствах была впервые упомянута в заявлении о возбуждении уголовного дела, но заявительница уже сообщила своему работодателю фактические обстоятельства, на

¹ Постановление Большой Палаты от 12 февраля 2008 г. по делу «Гуджа против Молдавии» [Guja v. Moldova], жалоба № 14277/04, «Информационный бюллетень по прецедентной практике Европейского Суда по правам человека» № 105.

которых было основано заявление, и отсутствовали доказательства, достаточные для опровержения ее позиции, согласно которой дальнейшие внутренние жалобы не имели бы эффекта. Что касается третьего критерия, а именно, была ли раскрытая информация достоверной, то утверждения заявительницы не были лишены фактической основы (медицинский надзорный совет подверг критике те же недостатки) и ничто не свидетельствовало о том, что она умышленно или по легкомыслию сообщила неправильные сведения. Тот факт, что предварительное расследование было прекращено, не означает с необходимостью, что утверждения, лежащие в основе заявления о возбуждении уголовного дела, были с самого начала лишены фактической основы или несерьезны. Нет оснований сомневаться в том, что заявительница также удовлетворяла четвертому критерию – добросовестности действий. Даже хотя в формулировках ее заявления о возбуждении уголовного дела имелась определенная степень преувеличения и обобщения, ее утверждения не были полностью лишены фактической основы и не являлись беспричинными личными нападениями на работодателя. Далее, придя к заключению о необходимости внешнего сообщения информации, она не направилась сразу же в средства массовой информации и не стала распространять листовки, а вместо этого обратилась за помощью и консультацией к адвокату с целью подачи заявления о возбуждении уголовного дела. Что касается пятого критерия, а именно вреда, причиненного работодателю, то, несмотря на то, что утверждения заявительницы несомненно вредили интересам компании, общественный интерес в оповещении о недостатках стационарного ухода за престарелыми, осуществляемого принадлежащей государству компанией, был настолько важен, что перевешивал интерес в защите деловой репутации и интересов компании. Наконец, что касается суровости санкции, то к заявительнице было применено самое строгое наказание из предусмотренных трудовым правом. Оно не только негативно отразилось на ее карьере, но и оказывало серьезное сдерживающее воздействие как на иных работников компании, так и в целом на работников медсестринской службы, тем самым препятствуя распространению информации в сфере, в которой пациенты часто неспособны защищать свои права, а средний медицинский персонал первым узнает о недостатках осуществляемого ухода.

Увольнение заявительницы без предупреждения было, таким образом, несоразмерно, и суды страны не обеспечили справедливого равновесия между необходимостью защиты репутации работодателя и необходимостью защиты права заявительницы на свободу выражения мнения.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

По делу допущено нарушение требований статьи 10 Конвенции (принято единогласно).

КОМПЕНСАЦИЯ

В порядке применения статьи 41 Конвенции. Европейский Суд присудил выплатить заявительнице 10 000 евро в качестве компенсации морального вреда.