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

ՉՈՐՐՈՐԴ ԲԱԺԱՆՄՈՒՆՔ

ԱՂԱՋԱՆՅԱՆՆ ԸՆԴԴԵՄ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ

(գանգատ թիվ 41675/12)

ՎՃԻՌ

Հոդված 10 • դրական պարտավորություններ • արտահայտվելու ազատություն • մասնավոր քիմիական գործարանի ավագ հետազոտողի ազատումն աշխատանքից՝ առանց այդ մասին նրան ծանուցելու, այն բանից հետո, երբ լրագրողի հետ հարցազրույցի ընթացքում նա իր գործատուի վերաբերյալ գաղտնի տեղեկություն է բացահայտել • ներպետական դատարանների կողմից համապատասխան եւ բավարար պատճառաբանություններ չներկայացնելը • այդպիսի խիստ միջոցի համաչափության գնահատման հիմնական տարրերը չդիտարկելու հանգամանքը • Դատարանի նախադեպային իրավունքի չափանիշների լույսի ներքո առկա մրցակցող շահերի միջեւ արդար հավասարակշռություն չպահպանելը

Կազմվել է Քարտուղարության կողմից: Դատարանի համար պարտադիր չէ:

ՍՏՐԱՍԲՈՒՐԳ

8 հոկտեմբերի 2024թ.

Սույն վճիռը վերջնական է դառնում Կոնվենցիայի 44-րդ հոդվածի 2-րդ կետով սահմանված դեպքերում: Այն կարող է ենթարկվել խմբագրական փոփոխությունների:

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Աղաջանյանն ընդդեմ Հայաստանի գործով,

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը (Չորրորդ բաժանմունք), հանդես գալով Պալատի հետեւյալ կազմով՝

Գաբրիել Կուչկո-Ստադլմայեր [Gabriele Kucsko-Stadlmayer]՝ Նախագահ,

Թիմ Այքը [Tim Eicke],

Ֆարիս Վեհաբովիչ [Faris Vehabović],

Արմեն Հարությունյան [Armen Harutyunyan],

Անյա Սիբերտ Ֆուա [Anja Seibert-Fohr],

Անա Մարիա Գեռա Մարտինս [Ana Maria Guerra Martins],

Աննա Լուիս Բորման [Anne Louise Bormann]՝ դատավորներ,

եւ Սիմեոն Պետրովսկի [Simeon Petrovski]՝ Բաժանմունքի քարտուղարի տեղակալ,

հաշվի առնելով՝

«Մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի (Կոնվենցիա) 34-րդ հոդվածի համաձայն Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի պրն Իշխան Աղաջանյանի (դիմումատու) կողմից ընդդեմ Հայաստանի Հանրապետության 2012 թվականի հունիսի 20-ին Դատարան ներկայացված գանգատը (թիվ 41675/12),

Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի համաձայն բողոքի մասին Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանը (Կառավարություն) ծանուցելու եւ գանգատը մնացած մասով անընդունելի հայտարարելու վերաբերյալ որոշումը,

կողմերի դիտարկումները,

2024 թվականի սեպտեմբերի 17-ին անցկացնելով դռնփակ խորհրդակցություն,

կայացրեց հետեւյալ վճիռը, որն ընդունվեց նույն օրը.

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

1. Գործը վերաբերում է դիմումատուի աշխատանքից ազատմանը մասնավոր գործարանից այն հիմքով, որ նա լրագրողի հետ անցկացվող հարցազրույցի ժամանակ իր գործատուի վերաբերյալ գաղտնի տեղեկություն է բացահայտել: Դիմումատուն հիմնվել է Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի վրա:

ՓԱՍՏԵՐԸ

2. Դիմումատուն ծնվել է 1951 թվականին եւ ապրում է Երեւանում: Նրան ներկայացրել են Երեւանում գտնվող «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» (ԻՊԱՍ) հասարակական կազմակերպության իրավաբաններ տկն Հ. Հարությունյանը եւ տկն Մ. Ղազարյանը, ինչպես նաեւ ԻՊԱՍ-ի նախագահ եւ իրավաբան տկն Ա. Մելքոնյանը:

3. Կառավարությունը ներկայացրել է Միջազգային իրավական հարցերով Հայաստանի Հանրապետության ներկայացուցիչ պրն Ե. Կիրակոսյանը:

4. Գործով փաստերը կարելի է ամփոփել հետեւյալ կերպ:

5. Սկսած 2003 թվականից՝ դիմումատուն աշխատել է որպես ավագ հետազոտող «Նաիրիտ» գործարանում (գործարան), որն արտադրում էր տարատեսակ քիմիական արտադրանք: Գործարանի նկատմամբ սեփականության իրավունքը բաժանված էր մասնավոր ընկերության (որին պատկանում էր բաժնեմասի 90%-ը) եւ Կառավարության (որին պատկանում էր 10%-ը) միջեւ:

6. Համաձայն 2007 թվականի հուլիսի 9-ին գործարանի կողմից տրված հրամանի՝ աշխատողների աշխատավարձի չափը համարվում էր էական առեւտրային գաղտնիք: Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատանքային պայմանագրում պետք է ավելացվեր հատուկ կետ, որը վերաբերում էր աշխատավարձի չափի վերաբերյալ գաղտնիության պահպանման պարտականությանը:

7. 2008 թվականին դիմումատուն կնքել է անորոշ ժամկետով

աշխատանքային պայմանագիր: Նրա պայմանագրի 2.1.11 կետով արգելվում էր գործարանին վերաբերող պետական, մասնագիտական կամ առեւտրային գաղտնիք պարունակող տեղեկությունների հրապարակումը:

8. 2008 թվականի հուլիսի 1-ին դիմումատուն եւ գործարանը ստորագրել են հայտարարություն՝ որպես աշխատանքային պայմանագրի մաս՝ կապված աշխատավարձի վերաբերյալ գաղտնիության պահպանման պարտավորության հետ: Հայտարարությունը հղում էր կատարում Աշխատանքային օրենսգրքի 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետին (տե՛ս ստորեւ՝ 26-րդ պարբերությունը):

9. 2009 թվականի հունվարի 9-ին գործարանն իր առեւտրային գաղտնիքների վերաբերյալ ներքին կանոնակարգեր է ընդունել: Կանոնակարգերի 2.1 դրույթը առեւտրային գաղտնիքը սահմանում էր որպես առեւտրային արժեք ունեցող տեղեկություն, որը հայտնի չէր երրորդ կողմերին, եւ որի տարածումը կարող էր բացասաբար ազդել գործարանի գործունեության վրա: Համաձայն կանոնակարգերի 2.3 դրույթի, ի թիվս այլնի, գործարանի արտադրական հնարավորությունների, գիտական աշխատանքի բնույթի, ընթացիկ փորձարկումների, հումքի պահեստավորման եւ տեխնոլոգիական գործընթացների (որոնք գտնվում էին մշակման եւ իրականացման փուլում) վերաբերյալ տեղեկությունները կարող էին համարվել առեւտրային գաղտնիք:

10. 2006 եւ 2010 թվականների ընթացքում դիմումատուն բազմիցս զեկուցել է ղեկավար կազմին քիմիական թափոնների, այն է՝ գործարանի ձեռնարկություններում պահեստավորվող լաք էթինոլ լուծիչի (լաք) հետ պատշաճ վարվեցողության անհրաժեշտության մասին: 2006 թվականի հունիսի 14-ի զեկույցում դիմումատուն եւ նրա գործընկերը լաքի եւ քլորոպրենային կաուչուկի լատեքսի խառնուրդից ջրի դիսպերսիոն ներկ արտադրելու առաջարկ են ներկայացրել, որը կարող էր օգտագործվել գործարանի խողովակները եւ սարքավորումները ներկելու միջոցով դրանք կոռոզիայից պաշտպանելու համար: 2007 թվականին առաջարկը փորձարկվել է, սակայն ըստ փորձարկման վերաբերյալ արձանագրությունների՝ արդյունքները գոհացուցիչ չեն եղել:

Դիմումատուն երկու անգամ ղեկավար կազմին բողոքել է, որ փորձարկումը պատշաճ կերպով չի իրականացվել, եւ այդ պատճառով արդյունքները ճշգրիտ չեն եղել: Նա առաջարկել է, որ աշխատանքները շարունակվեն ավելի պատասխանատու կերպով:

11. Պարզվում է, որ 2009 թվականի նոյեմբերին գործադիր տնօրեն Վ.Մ.-ն բավարարել է դիմումատուի խնդրանքը եւ նրան հրահանգել է իրականացնել լաքից 25-30 կգ ներկի արտադրության փորձը:

12. 2009 թվականի դեկտեմբերի 4-ին գործադիր տնօրենի տեղակալ եւ արտադրության բաժնի պետ Ռ.Ս.-ն դիմումատուին եւ գիտական բաժնի պետ Ե.Վ.-ին հրահանգել է արտադրել 10-15 կգ ներկ:

13. 2010 թվականի փետրվարի 5-ին դիմումատուն Վ.Մ.-ին զեկուցել է այն մասին, որ գործուղումից վերադառնալուց հետո Ե.Վ.-ն նրան ասել է, որ ձեռնպահ մնա փորձարկումը Վ.Մ.-ի հրահանգներին համապատասխան իրականացնելուց (տե՛ս վերեւում՝ 11-րդ պարբերությունը)՝ սպառնալով աշխատանքից ազատմամբ կամ պաշտոնի իջեցմամբ: Դիմումատուն բողոքել է, որ Ռ.Ս.-ն, որը կողմ էր փորձարկմանը, ի վերջո դարձել էր Ե.Վ.-ի կողմնակիցը: Ավելին, նա երբեւէ չէր ստացել Ռ.Ս.-ի հրահանգն իրականացնելու համար անհրաժեշտ նյութերը (տե՛ս վերեւում՝ 12-րդ պարբերությունը): Դիմումատուն Վ.Մ.-ի ուշադրությունը հրավիրել է այն փաստի վրա, որ լաքի հետ կապված խնդիրը պահանջում է համալիր մոտեցում:

14. 2010 թվականի փետրվարի 24-ին եւ 26-ին Ռ.Ս.-ի՝ 2009 թվականի դեկտեմբերի 4-ի հրահանգների հիման վրա փորձարկումներ են իրականացվել (տե՛ս վերեւում՝ 12-րդ պարբերությունը), ինչպես նաեւ առաջարկ է ներկայացվել շարունակել ներկի որակի բարելավմանն ուղղված աշխատանքները:

15. 2010 թվականի մարտի 26-ին դիմումատուն եւս մեկ անգամ զեկուցել է ղեկավար կազմին՝ նշելով քիմիական թափոնների հետ պատշաճ վարվեցողության բացակայության մասին եւ գործարանի ղեկավար կազմին մեղադրելով պատասխանատվության եւ ուշադրության պակասի համար:

16. 2010 թվականի ապրիլի 22-ին տեղական թերթում հրատարակվել է հոդված, որտեղ ներկայացված է եղել դիմումատուի հետ անցկացված հարցազրույցը, որտեղ նա քննարկել է գործարանի գործունեության հետ կապված որոշ թերություններ: Այն ունի հետեւյալ բովանդակությունը.

«Հայտնի է, որ «Նաիրիտ» քիմիական նյութերի գործարանը չի գործում «Հայաստանի էլեկտրական ցանցեր» ՓԲԸ-ի նկատմամբ ունեցած մեկ միլիարդ դրամի չափով պարտքի պատճառով: Խորհրդային ժամանակաշրջանում գործարանն արտադրում էր մոտ հարյուր հազար տոննա կաուչուկ, սակայն անցած հինգ տարիների ընթացքում այն արտադրել է ընդամենը հինգ հազար տոննա կաուչուկ: Դա է պատճառը, որ ընկերությունը շահույթ չի ստանում եւ չի կարողանում վճարել գազի կամ ջեռուցման համար: Ավելին, պարզվում է, որ Հայաստանում քիմիկատներ արտադրող հսկայական գործարանի տարածքում բառացիորեն ստեղծվել է պայթյունավտանգ իրավիճակ: Խնդիրն այն է, որ կաուչուկի մշակման ընթացքում արտադրվում է մեկ այլ քիմիական նյութ, մասնավորապես՝ [լաք], որը նախկինում արտահանվում էր դեպի Ռուսաստան:

Ներկայումս գնորդների բացակայության պատճառով [լաքը] մնում է պահեստավորված գործարանում: Հարկ է նշել, որ այդ կողմնակի արտադրանքը երկար ժամանակ չօգտագործելը կարող է դրա այրման պատճառ դառնալ՝ լուրջ վնաս հասցնելով շրջակա միջավայրին եւ մարդկանց առողջությանը: Գործարանում տիրող այդ իրավիճակն առաջացել է ղեկավար կազմի անտարբերության եւ պատասխանատվության բացակայության, ինչպես նաեւ [ղեկավարների եւ անձնակազմի միջեւ] ստեղծված անառողջ միջավայրի պատճառով: Սույն հարցը բարձրացվել է գործարանի՝ քիմիական գիտությունների թեկնածու հանդիսացող ավագ հետազոտողի [դիմումատուի] կողմից: Դեռեւս 2006 թվականին նա գործարանին առաջարկել էր այնպիսի լուծում, որը կլուծեր վտանգավոր քիմիական թափոնների պահեստավորման խնդիրը: Հետազոտողն առաջարկել էր քիմիական թափոններն օգտագործելով արտադրել ներկ, որն այնուհետեւ կօգտագործվեր գործարանում եւ այլուր: Մեկ տարի անց ստացվել էր 600 կգ ներկ՝ փորձարկումներ իրականացնելու եւ հետագայում ներկի արտադրությունը կազմակերպելու համար: Ըստ [դիմումատուի]՝ փորձարկումը տեղի չէր ունեցել վերահսկողության բացակայության եւ անպատասխանատու վերաբերմունքի պատճառով: Տարիներ

անց՝ 2009 թվականին, երբ նոր գործադիր տնօրենն իմացել է այդ աշխատանքների մասին, նրան զեկույց են ներկայացրել այն մասին, թե իբր ներկն արտադրամասերում ենթարկվում էր փորձարկումների: Ըստ [դիմումատուի՝] դա իրականությանը չի համապատասխանել: Որեւէ փորձարկումներ չէին կատարվել, իսկ կարեւոր աշխատանքները դադարեցվել էին:

Ըստ դիմումատուի՝ այդ կեղծ հաշվետվության մասին նա իմացել է պատահաբար, քանի որ նա գտնվում էր հարկադիր պարապուրդում: «Ես գտնվում էի պարապուրդում, քանի որ ամբոխից առանձնանում էի. առաջատար արհեստագործական քոլեջները, ակադեմիական կոչումը եւ հօգուտ գործարանի իրականացվող աշխատանքները որեւէ արժեք չունեին: Այստեղ կրթությունը եւ բարձր կատարողականը որեւէ նշանակություն չունեն: Կարեւոր է ունենալ լավ կապեր»: Հետազոտողը գործարանի գործադիր տնօրենին ուղարկել է երկու հաշվետվություն՝ նշելով, որ գործարանում որեւէ փորձարկում չի իրականացվել, սակայն հաշվետվություններն անպատասխան են մնացել: [Դիմումատուի] հարկադիր պարապուրդից վերադառնալուն պես գործարանի գործադիր տնօրենը նրան հրահանգել է կազմակերպել 25-30 կգ ներկի արտադրությունը [լաքի] հիմքով եւ իրականացնել նոր փորձարկումներ: «Տվյալ հրահանգն ստանալուց երկու օր անց գիտական բաժնի պետ Ե.Վ.-ն վերադարձել է գործուղումից եւ ինձ լրջորեն ասել, որ ձեռնպահ մնամ գործադիր տնօրենի հրահանգը կատարելուց, այլապես նրանք ինձ կազատեն աշխատանքից», այդ մասին մեզ պատմեց մեր զրուցակիցը: Երբ արտադրական բաժնի պետը փորձել է պարզել, թե աշխատանքն ինչու է հետաձգվել, պատասխանատու անձին պատժելու եւ խնդիրը լուծելու փոխարեն նա անցել է Ե.Վ.-ի կողմը եւ նրա հետ միասին, ընդ որում, [դիմումատուի] ներկայությամբ որոշել է գործադիր տնօրենին ասել, թե նրա հրահանգն անհնար էր իրականացնել: Միայն այն բանից հետո, երբ [դիմումատուն] սպառնացել է, որ նա այդ բողոքը կներկայացնի Հանրապետության նախագահին, նրանք հանձնվել են:

Այս տարի նույնպես արտադրական բաժնի պետը պաշտոնապես հրահանգել է արտադրել 10 կգ ներկ: Այնուամենայնիվ, մինչ օրս հետազոտողը չի ստացել անհրաժեշտ նյութերը: Եվ սա այն դեպքում, երբ գործարանում պահեստավորված 1 000 տոննա [լաքը] ցանկացած պահի կարող էր բռնկվել եւ առաջացնել լուրջ սպառնալիք, մինչդեռ հետազոտողի առաջարկն իրագործելու դեպքում հնարավոր էր

ոչ միայն կանխել նման սպառնալիքը, այլեւ կարող էր առաջանալ եկամտի հավելյալ աղբյուր: ««Նաիրիտը» նման է կենդանաբանական այգու: Աջ ձեռքը չգիտի, թե ձախ ձեռքն ինչ է անում: 1937 թվականի ուրվականը թափառում է գործարանում, երբ պարզ ճշմարտությունը խոսելը համարվում էր հերոսություն», ավելացնում է նա: Հույսն ամբողջությամբ կորցնելով՝ [դիմումատուն] այս տարվա փետրվարին իր սեփական միջոցներով ձեռք է բերել 12 կգ ներկի նոր նմուշներ, որը հանձնաժողովի կողմից փորձարկման է ենթարկվել մարտի 1-ին: «Հանձնաժողովի նախագահն իր ակնհայտորեն խոչընդոտող վերաբերմունքով կիրառում է հնարավոր բոլոր միջոցները, որ հանձնաժողովի մյուս անդամներին թույլ չտա դրական եզրակացություն արտահայտել, մինչդեռ արտադրվող ներկն ամենից առաջ օգտագործվելու էր գործարանի խողովակները եւ սարքավորումները ներկելու համար՝ դրանք կոռոզիայից պաշտպանելու նպատակով: Նրանք ստիպված են լինելու կատարել այդ աշխատանքը, որը նրանք հավելյալ բեռ էին համարում: Իրավիճակը դեռ անորոշ է, մինչդեռ հնարավորություն կա թեթեւացնելու գործարանի խնդիրները», վրդովված ասում է ավագ հետազոտողը: Նա փորձարկման է ներկայացրել քլորոպրենային կաուչուկի արտադրման եւս մեկ գյուտ, սակայն արդեն մեկ տարի է որեւէ պատասխան չի ստացել:

«Այդ առաջադրանքն իրականացնելու համար ես գործարանից որեւէ նյութական աջակցություն չեմ ստացել: Ես ամեն ինչ մենակ եմ արել: Ես ստեղծել եմ լաբորատորիա այն դեպքում, երբ գործարանը բազմաթիվ լաբորատորիաներ ունի: Նրանք ոչինչ չեն անում եւ մասնագետներին զրկում են աշխատելու տարրական հնարավորություններից: Սրանք գործարանի անպատասխանատու աշխատանքի օրինակներից ընդամենը երկուսն են, երբ փաստացի կան անթիվ այլ օրինակներ...»:

Պրն Աղաջանյանը հիասթափված էր նաեւ այն փաստից, որ գիտությունների թեկնածուի աստիճան ունեցող փորձառու մասնագետը վաստակում էր ամսական ընդամենը 85 000 ՀՀ դրամ, մինչդեռ գործարանի տնօրենի տասներկու տեղակալները վաստակում էին 3-4 միլիոն ՀՀ դրամ:

Ըստ հետազոտողի՝ իր գյուտերի նկատմամբ անտարբերության պատճառն այն էր, որ գործարանի ղեկավար կազմն այնքան շատ անարդարություն էր սերմանել եւ այնքան շատ գաղտնիքներ ուներ, որ ինքնապահպանման նկատառումներից ելնելով՝ նրանք չէին ցանկանում, որ որեւէ մեկը քիթը խոթեր [գործարանի] գործերին:

«Կարծես մենք ապրում էինք ոչ թե պետությունում, այլ անկազմակերպ տարածքում, որտեղ գերիշխում էին բռնությունը եւ կամայականությունը: «Նաիրիտը» մեր երկրի, դրա հավակնությունների, կոռուպցիայի եւ անտարբերության արտացոլումն էր», նշում է գործարանի աշխատակիցը»:

17. 2010 թվականի մայիսի 19-ին գործարանի գործադիր տնօրենը դիմումատուին ազատել է աշխատանքից՝ առանց այդ մասին ծանուցելու: Իր որոշման մեջ տնօրենը նշել է, որ 2010 թվականի ապրիլի 22-ին դիմումատուի անհիմն պնդումների հիման վրա թերթում գործարանի վերաբերյալ հոդված է հրատարակվել: Մասնավորապես դիմումատուն կեղծ տեղեկատվություն է տարածել գիտական աշխատանքների եւ փորձարկումների, ինչպես նաեւ գործարանի աշխատողների աշխատավարձերի վերաբերյալ՝ այդպիսով խախտելով Աշխատանքային օրենսգրքի 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասը (մեջբերված ստորեւ՝ 26-րդ պարբերության մեջ) եւ իր աշխատանքային պայմանագրի 2.1.11 կետը (տե՛ս վերեւում՝ 7-րդ պարբերությունը): Տնօրենը եզրահանգել է, որ դա բավարար էր, որ գործարանը կորցներ վստահությունը դիմումատուի նկատմամբ՝ որպես աշխատողի, եւ այդ հիմքով Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով սահմանված կարգով դադարացներ նրա հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը (մեջբերված ստորեւ՝ 26-րդ պարբերության մեջ):

18. Դիմումատուն աշխատանքից ազատումը վիճարկել է քաղաքացիական դատարաններում: Ի թիվս այլնի՝ նա պնդել է, որ աշխատանքից ազատման մասին հրամանն անօրինական է եղել, քանի որ այնտեղ նշված չի եղել, թե ինքն Աշխատանքային օրենսգրքի 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասի ո՞ր կետն է խախտել: Ինչ վերաբերում է աշխատանքային պայմանագրի 2.1.11 կետի ենթադրյալ խախտմանը, ապա նրան երբեւէ չեն տեղեկացրել գործարանին առնչվող պետական, մասնագիտական կամ առեւտրային գաղտնիքներ հասկացությունների սահմանումների մասին:

Գործարանի պատասխանն ստանալուց հետո, որտեղ այն վիճարկում էր, որ, ի թիվս այլնի, հարցազրույցի ընթացքում դիմումատուն բացահայտել էր առեւտրային գաղտնիքներ՝ խախտելով գործարանի ներքին կանոնակարգերը եւ

իր պայմանագրային պարտավորությունները, դիմումատուն լրացրել է իր քաղաքացիական հայցը: Նա վիճարկել է այն ենթադրությունը, որ իրեն երբեւէ տեղյակ են պահել գործարանի առեւտրային գաղտնիքներին առնչվող ներքին կանոնակարգերին (տե՛ս վերեւում՝ 9-րդ պարբերությունը), որոնք, ինչպես պնդում էր գործարանը դատական վարույթի ընթացքում, հրապարակվել են վերջինիս առցանց հարթակում: Ճշմարտությունն այն է, որ դիմումատուն ծանոթացել էր կանոնակարգերի բովանդակությանը միայն խնդրո առարկա քաղաքացիական վարույթների ընթացքում, երբ գործարանը դրանք դատարան էր ներկայացրել: Ավելին, հարցազրույցի ընթացքում բացահայտված տեղեկությունը չէր կարող առեւտրային գաղտնիք համարվել: Դա կապված էր այնպիսի հարցերի հետ, ինչպիսիք էին շրջակա միջավայրի պաշտպանությունը, մարդու առողջությանը հասցվող վնասը եւ աշխատավայրի անվտանգությունը: Ինչ վերաբերում է աշխատավարձի չափի վերաբերյալ տեղեկությանը, ապա դիմումատուն պնդել է, որ գործատուն չի կարող տվյալ տեղեկությունը համարել առեւտրային գաղտնիք եւ ամեն դեպքում, ըստ աշխատանքից ազատման մասին հրամանի՝ նրա բացահայտած տեղեկությունը կեղծ եւ անհիմն էր: Բացի այդ, Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի համաձայն վստահությունը կորցնելու պատճառաբանությամբ աշխատանքից ազատելու համար գործարանը պետք է հիմնավորեր, որ նա կատարել է Աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածով սահմանված գործողություններից որեւէ մեկը (տե՛ս ստորեւ՝ 26-րդ պարբերությունը), սակայն նրա դեպքում դա տեղի չի ունեցել:

19. 2010 թվականի սեպտեմբերի 23-ին Երեւանի Շենգավիթ վարչական շրջանի դատարանը (Վարչական շրջանի դատարան) ընդունել է դիմումատուի վերաքննիչ բողոքը՝ նրա՝ աշխատանքից ազատման մասին հրամանը ճանաչելով անվավեր: Դատարանն ըստ էության հաստատել է դիմումատուի կողմից ներկայացված փաստարկները եւ գտել է, որ նրա՝ աշխատանքից ազատումն անօրինական է եղել: Վարչական շրջանի դատարանը նշել է, որ դիմումատուի կողմից տրված հարցազրույցի արդյունքում գործարանի կրած ենթադրյալ վնասի մասին որեւէ տեղեկություն առկա չէ: Ինչ վերաբերում է գործարանի

աշխատողների աշխատավարձերի վերաբերյալ տեղեկությանը, ապա Վարչական շրջանի դատարանը նշել է նաեւ, որ, ինչպես պնդել են գործարանի ներկայացուցիչները, տվյալ տեղեկությունը ճշգրիտ չէր եւ այդ պատճառով չէր կարող առեւտրային գաղտնիք համարվել: Հետեւաբար գործարանը դիմումատուին աշխատանքից ազատելու որեւէ հիմք չուներ:

20. 2010 թվականի հոկտեմբերի 7-ին գործարանը վերաքննիչ բողոք է ներկայացրել:

21. 2011 թվականի փետրվարի 17-ին Քաղաքացիական վերաքննիչ դատարանը բեկանել է 2010 թվականի սեպտեմբերի 23-ի վճիռը՝ գործն ուղարկելով Վարչական շրջանի դատարան այն հիմքով, որ դիմումատուի հարցազրույցը պարունակել է այնպիսի տեղեկություն, որը գործարանի ներքին կարգավորումներով եւ կանոնակարգերով սահմանվում էր որպես «առեւտրային գաղտնիք» (տե՛ս վերեւում՝ 6-րդ եւ 9-րդ պարբերությունները): Ավելին, չնայած դիմումատուի՝ աշխատավարձերի մասով գաղտնիության պահպանման պարտավորությանը՝ վերջինս տեղեկություններ է տարածել գործարանի աշխատողների աշխատավարձերի չափի վերաբերյալ: Վերաքննիչ դատարանը նշել է նաեւ, որ ըստ գործարանի ներկայացուցիչների՝ վնաս է պատճառվել գործարանի գործարար համբավին, ինչի հետեւանքով գործարանը կարող էր վնասներ կրել, այդ թվում՝ հաճախորդների կամ սպառողների շրջանում վստահության կորստի առումով: 2011 թվականի ապրիլի 13-ին Վճռաբեկ դատարանն անընդունելի է ճանաչել դիմումատուի կողմից տվյալ վճռի դեմ ներկայացված վճռաբեկ բողոքը:

22. 2011 թվականի սեպտեմբերի 19-ին՝ դատավարության երկրորդ փուլում, Վարչական շրջանի դատարանը մերժել է դիմումատուի բողոքը: Մասնավորապես Վարչական շրջանի դատարանը նշել է, որ համապատասխան կարգով եւ գործարանի ղեկավար կազմի կողմից ընդունված ներքին կանոնակարգերով (տե՛ս վերեւում՝ 6-րդ եւ 9-րդ պարբերությունները), ի թիվս այլնի, գործարանի արտադրական հնարավորությունների, գիտական աշխատանքների, ընթացիկ

փորձարկումների, հումքի պահեստավորման, ապրանքների տեսակների եւ մշակման եւ իրականացման փուլում գտնվող տեխնոլոգիական գործընթացների, ինչպես նաեւ աշխատողների աշխատավարձերի վերաբերյալ տեղեկությունները համարվել են առեւտրային գաղտնիք: Դատարանն այնուհետեւ եկել է հետեւյալ եզրահանգման.

> «Սույն գործով [դիմումատուն], [գործարանում] աշխատելով որպես ավագ հետազոտող..., 2008 թվականի հուլիսի 1-ին ստորագրած լինելով [հայտարարություն իր աշխատավարձի գաղտնիության պահպանման պարտավորության վերաբերյալ], պարտավորվել է չհրապարակել [գործարանի] պաշտոնական կամ առեւտրային գաղտնիքները, այնուամենայնիվ, լրատվամիջոցներին փոխանցելով տեղեկություններ՝ [գործարանի] արտադրական հնարավորությունների, հումքի, նյութերի եւ ապրանքների տեսակների պահեստավորման, ինչպես նաեւ աշխատողների աշխատավարձի չափի վերաբերյալ, նա չի կատարել իր պարտականությունները՝ [այդպիսով] խախտելով վերոնշյալ ներքին կանոնակարգերը եւ գաղտնիության պահպանման պարտավորության վերաբերյալ 2008 թվականի հուլիսի 1-ին ստորագրված հայտարարությունը: [Դիմումատուի] փաստարկներն այն մասին, որ խնդրո առարկա տեղեկությունները [առեւտրային] գաղտնիք չեն, ինչպես նաեւ այն մասին, որ վերոնշյալ որոշումները սահմանափակել են իր սահմանադրական իրավունքներն ու ազատությունները, հիմնավորված չեն...»:

23. Ի թիվս այլնի՝ դիմումատուն վերաքննիչ բողոք է ներկայացրել՝ հիմնվելով ազատորեն արտահայտվելու իր իրավունքի վրա: Նա վերահաստատել է իր այն փաստարկները, որոնք ներկայացրել էր Վարչական շրջանի դատարան (տե՛ս վերեւում՝ 18-րդ պարբերությունը): Այնուհետեւ նա հայտնել է, որ բազմիցս փորձել է իր վերադասների ուշադրությունը կենտրոնացնել հարցազրույցի ընթացքում ներկայացված խնդիրներին, սակայն իզուր: Դիմումատուն վերահաստատել է, որ հարցազրույցի ընթացքում իր բացահայտած տեղեկությունները վերաբերել են այնպիսի հարցերի, ինչպիսիք են շրջակա միջավայրի պաշտպանությունը, աշխատավայրի անվտանգությունը, մարդկանց առողջությանը հասցվող վնասը: Հետեւաբար ինքը ոչ միայն իրավունք ուներ, այլեւ պարտավոր էր հանրայնացնել այդ տեղեկությունները՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ գործատուն որեւէ կանխարգելիչ միջոց չէր ձեռնարկել: Նա նաեւ պնդել է, որ դատարանը չի հստակեցրել, թե ինչ վնաս է կրել գործարանը թերթում հոդվածի հրատարակման

արդյունքում: Այնքանով, որքանով հարցազրույցը վերաբերում էր աշխատավարձի չափին, գործարանի 2007 թվականի հուլիսի 9-ին ընդունված ներքին կանոնակարգի մասին (տե՛ս վերեւում՝ 6-րդ պարբերությունը) ինքը տեղեկացել է միայն խնդրո առարկա քաղաքացիական վարույթի ընթացքում: Դիմումատուն հայտնել է նաեւ, որ ինքը երբեւէ չի խախտել իր պայմանագրային պարտավորությունները, քանի որ չի հայտնել տեղեկություն իր աշխատավարձի վերաբերյալ, որն իրականում 100 050 ՀՀ դրամ էր, այլ ո՛չ թե 85 000 ՀՀ դրամ, ինչպես նշվել է հարցազրույցի ընթացքում: Անդրադառնալով գործարանի ավագ աշխատակցի հարցազրույցին, որն ընդհանուր պայմաններով ներկայացրել է գործարանի աշխատողների միջին աշխատավարձի չափը, դիմումատուն հայտնել է, որ ցանկացած պարագայում այդ տեղեկությունները եղել են հրապարակային եւ հասանելի են եղել գործարանի կայքում: Ավելին, գործարանի կայքը պարունակել է տեղեկություններ՝ ապագա նախագծերի, ապրանքների տեսակների, արտադրական եւ փորձարարական հնարավորությունների վերաբերյալ: Հետեւաբար նա չի բացահայտել այնպիսի տեղեկություն, որը կարող էր առեւտրային գաղտնիք համարվել:

24. 2011 թվականի դեկտեմբերի 1-ին Քաղաքացիական վերաքննիչ դատարանը մերժել է դիմումատուի վերաքննիչ բողոքը՝ այն անհիմն համարելով, եւ ստորին ատյանի դատարանի վճիռը թողել է անփոփոխ: Մասնավորապես վկայակոչելով գործարանի ղեկավար կազմի կողմից ընդունված ներքին կանոնակարգերի եւ կարգավորումների դրույթները, դիմումատուի աշխատանքային պայմանագրի 2.1.11 կետը եւ գաղտնիությունը պահպանելու պարտավորության վերաբերյալ հայտարարությունը (տե՛ս վերեւում՝ 6-9-րդ պարբերությունները)՝ Վերաքննիչ դատարանը կայացրել է հետեւյալ որոշումը.

> «[Հոդվածն] ուսումնասիրելով պարզ է դառնում, որ [դիմումատուն] որոշ տեղեկություններ է տրամադրել [գործարանի] արտադրական հնարավորությունների, գիտական աշխատանքների բնույթի, ընթացիկ փորձարկումների, հումքի եւ նյութերի պահեստավորման, ինչպես նաեւ մշակման եւ իրականացման փուլում գտնվող տեխնոլոգիական գործընթացների վերաբերյալ: [Հոդվածի] ուսումնասիրության արդյունքում պարզ է դառնում, որ դիմումատուն տեղեկություններ է տրամադրել նաեւ աշխատակիցների

աշխատավարձի չափի վերաբերյալ, ինչը տվյալ դեպքում համարվում է աշխատանքային պայմանագրի խախտում: Վերաքննիչ դատարանը նշում է, որ [դիմումատուն], չարաշահելով գործատուի վստահությունը, բացահայտել է վերջինիս գործունեության վերաբերյալ գաղտնի համարվող տեղեկատվությունը՝ այդպիսով խախտելով [գործարանի] ներքին իրավական փաստաթղթերով սահմանված դրույթները, ինչպես նաեւ իր պայմանագրային պարտավորությունները: Հետեւաբար... [աշխատանքից ազատման մասին հրամանը] տրվել է օրենքով սահմանված կարգով եւ ժամկետներում ... Վերաքննիչ դատարանը գտնում է, որ սույն քաղաքացիական գործով վարչական շրջանի դատարանը, քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի [դրույթներին համապատասխան], պատշաճ կերպով քննել եւ գնահատել է սույն գործով բոլոր ապացույցները եւ ... արդարացիորեն [մերժել է] դիմումատուի քաղաքացիական հայցը ...»:

2012 թվականի փետրվարի 8-ին դիմումատուի կողմից ներկայացված վճռաբեկ բողոքը Վճռաբեկ դատարանի կողմից ճանաչվել է անընդունելի՝ հիմքերի բացակայության պատճառով:

25. Ըստ թերթում դիմումատուի կողմից ներկայացված հոդվածների՝ 2017 թվականի օգոստոսի 28-ին գործարանի տարածքում տեղի է ունեցել պայթյուն եւ հրդեհ այն շենքում, որտեղ պահեստվորված էր լաքը: Հոդվածներում առկա էր պնդում, որ նախկինում՝ 2006 թվականին, երկու անգամ տեղի էր ունեցել նման պայթյուն: Գործարանի նախկին գործադիր տնօրենը թղթակից լրագրողին ասել է, որ պայթյունն այնքան շատ վնաս չի պատճառել շրջակա միջավայրին եւ հավանաբար տեղի է ունեցել շոգ եղանակի պատճառով:

ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿԸ

26. Տվյալ ժամանակահատվածում գործող Աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան դրույթներով նախատեսվում է հետեւյալը.

Հոդված 113. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ

«1. Գործատուն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաեւ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

...

(7) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում.

... »:

Հոդված 121. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու դեպքում

«...

2. Գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողը թեկուզեւ մեկ անգամ թույլ է տվել սույն օրենսգրքի 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում:

...»:

Հոդված 122. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումն աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պատճառով

«1. Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը վստահությունը կորցրած աշխատողի հետ, եթե աշխատողը՝

1) փչացրել, վնասել կամ կորցրել է գործատուի գույքը, ինչպես նաեւ աշխատանքի վայրում կատարել է հափշտակություն.

2) գործատուի գույքի պահպանությունը դրել է վտանգի տակ.

3) անվտահություն է առաջացրել սպառողների, հաճախորդների կամ գործատուի գործընկերների մոտ, որի հետեւանքով գործատուն կրել է կամ կարող էր կրել վնասներ»:

Հոդված 221. Աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտումը

«1. Աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում է համարվում այն խախտումը, որի հետեւանքով կոպտորեն խախտվում են աշխատանքային օրենսդրության եւ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները, կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները:

2. Աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում կարող է համարվել՝

1) քաղաքացիների սահմանադրական իրավունքները ոտնահարող գործողություններ կատարելը.

2) պետական, ծառայողական, առեւտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքներ

հրապարակելը կամ դրանց մասին մրցակից կազմակերպությանը հայտնելը.

3) իր եւ այլոց համար անօրինական եկամուտներ ստանալու կամ այլ անձնական դրդապատճառներով պաշտոնեական դիրքը օգտագործելը, ինչպես նաեւ կամայականություն դրսեւորելը.

4) կանանց եւ տղամարդկանց հավասար իրավունքները խախտելը կամ սեռական հետապնդումները աշխատակիցների, ենթակաների կամ շահառուների նկատմամբ.

5) ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելը.

6) անհարգելի պատճառներով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատանքի չներկայանալը.

7) պարտադիր բժշկական զննությունից հրաժարվելը»:

ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

I. ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅԻ 10-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ ԵՆԹԱԴՐՅԱԼ ԽԱԽՏՈՒՄԸ

27. Դիմումատուն բողոքել է, որ 2010 թվականի ապրիլի 22-ին թերթի հոդվածում հրատարակված հարցազրույցի հետեւանքով իր աշխատանքից ազատումը խախտել է Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածով նախատեսված ազատորեն արտահայտվելու իր իրավունքը, որը սահմանում է հետեւյալը.

«1. Յուրաքանչյուր ոք ունի ազատորեն արտահայտվելու իրավունք: Այս իրավունքը ներառում է սեփական կարծիք ունենալու, տեղեկություններ եւ գաղափարներ ստանալու եւ տարածելու ազատությունը՝ առանց պետական մարմինների միջամտության եւ անկախ սահմաններից ...

2. Այս ազատությունների իրականացումը, քանի որ այն կապված է պարտավորությունների եւ պատասխանատվության հետ, կարող է պայմանավորվել այնպիսի ձեւականություններով, պայմաններով, սահմանափակումներով կամ պատժամիջոցներով, որոնք նախատեսված են օրենքով եւ անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի շահ պետական անվտանգության, տարածքային ամբողջականության կամ հասարակության անվտանգության, անկարգությունները կամ հանցագործությունները կանխելու, առողջությունը կամ բարոյականությունը, ինչպես եւ այլ

անձանց հեղինակությունը կամ իրավունքները պաշտպանելու, խորհրդապահական պայմաններով ստացված տեղեկատվության բացահայտումը կանխելու կամ արդարադատության հեղինակությունն ու անաչառությունը պահպանելու նպատակով»:

Ա. Ընդունելիությունը

28. Դատարանը նշում է, որ այս բողոքը ո՛չ ակնհայտ անհիմն է, ո՛չ էլ անընդունելի Կոնվենցիայի 35-րդ հոդվածում նշված որեւէ այլ հիմքով: Հետեւաբար այն պետք է ճանաչվի ընդունելի:

Բ. Ըստ էության քննությունը

1. Կողմերի փաստարկները

ա) Դիմումատուն

29. Դիմումատուն բողոքել է, որ 2010 թվականի ապրիլի 22-ին՝ թերթում հոդվածի հրատարակումից հետո, աշխատանքից իր ազատումը համարվում է Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածով երաշխավորված ազատորեն արտահայտվելու իր իրավունքին ապօրինի եւ ոչ անհրաժեշտ միջամտություն, որը որեւէ օրինական շահ չի հետապնդել եւ ցանկացած պարագայում եղել է անհամաչափ: Ըստ աշխատանքից ազատման մասին հրամանի՝ նա կոպտորեն խախտել է Աշխատանքային օրենսգրքի 221-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված աշխատանքային կարգապահությունը, ինչի արդյունքում օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն կորցրել է նրա նկատմամբ վստահությունը: Մինչդեռ սրանք աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու երկու տարբեր հիմքեր են, տվյալ դեպքում դրանցից որեւէ մեկը հիմնավորված չի եղել: Ներպետական դատարանները նույնիսկ չեն նշել, թե նրա հարցազրույցի որ հատվածներն են առեւտրային գաղտնիքներ բացահայտում, այլ փոխարենն ընդամենը վկայակոչել են ընկերության կանոնակարգերում առկա առեւտրային գաղտնիքների սահմանումը եւ եկել են այն եզրահանգման, որ նրա հարցազրույցն

այդպիսի տեղեկություններ էր պարունակում: Դիմումատուն, ըստ էության, վերահաստատել է իր փաստարկները, որոնք ամփոփվել են ներպետական դատարաններում նրա կողմից ներկայացված վերաքննիչ բողոքներում (տե՛ս վերեւում՝ 18-րդ եւ 23-րդ պարբերությունները):

30. Դիմումատուն այնուհետեւ պնդել է, որ ինքը հանդես է եկել որպես «ազդարար», մինչդեռ ներպետական իրավունքը «ազդարարների» պաշտպանության համար բավարար երաշխիքներ չէր նախատեսում: Նա խնդիրը հանրայնացրել է միայն այն բանից հետո, երբ գործարանի տարածքում լաքի պահեստավորման հարցին ղեկավար կազմի ուշադրությունը հրավիրելու փորձերն ապարդյուն են եղել: Նրա գործունեությունը պայմանավորված է եղել ոչ թե իր անձնական դժգոհություններով, այլ նպատակ է ունեցել կարգավորելու բնապահպանական լուրջ խնդիրներ եւ անգամ առաջարկել է միջոցներ ձեռնարկել խնդրի դեմ պայքարելու նպատակով: Նա գործել է՝ ելնելով բարեխղճության սկզբունքներից: Հարցազրույցի ընթացքում նա մատնանշել է այն վտանգները, որոնք կարող էին սպառնալ գործարանում պահեստավորված լաքի բռնկման արդյունքում: Տեղեկությունները տրամադրվել են հանրային շահի նկատառումներով՝ հաշվի առնելով, որ հարցը վերաբերել է շրջակա միջավայրին եւ մարդկանց առողջությանը հասցվող հնարավոր վնասին: Դիմումատուն պնդել է, որ այդ տեղեկությունները ճշգրիտ էին. նա քիմիկ էր եւ տարիներ շարունակ գործարանում աշխատել էր որպես ավագ հետազոտող: Ըստ էության, գործարանի դեմ ուղղված հայտարարություններից որեւէ մեկը չէր հերքվել գործարանի կողմից՝ անհիմն լինելու պատճառաբանությամբ: Ավելին, 2017 թվականին գործարանում պայթյուն է եղել, ինչի արդյունքում հրդեհ է բռնկվել այն տարածքում, որտեղ լաքը պահեստավորված էր: Այդպիսի դեպք տեղի էր ունեցել նաեւ 2006 թվականին: Ինչ վերաբերում է խնդրո առարկա տեղեկությունների բացահայտման հետեւանքով գործատուին պատճառված հնարավոր վնասին, ապա դիմումատուն պնդել է, որ ո՛չ ներպետական դատարանները, ո՛չ Կառավարությունը չեն հիմնավորել գործարանի կրած վնասը: Այդպիսի հանգամանքներում նրա աշխատանքից ազատման մասին որոշումը, որը ներպետական դատարաններն ուժի մեջ էին

թողել, շատ խիստ եւ հետեւաբար անհամաչափ միջոց է եղել: Ի վերջո, եթե նույնիսկ Դատարանը համարեր, որ նրա կողմից իր աշխատավարձի չափը բացահայտելու փաստը իր պայմանագրային պարտավորությունների խախտում էր, հակակշռող շահ առկա չէր շրջակա միջավայրին եւ մարդու առողջությանը հասցվող հնարավոր վնասի վերաբերյալ տեղեկություններ տրամադրելու պատճառաբանությամբ նրան աշխատանքից ազատելու համար:

բ) **Կառավարությունը**

31. Չվիճարկելով դիմումատուի ազատորեն արտահայտվելու իրավունքին միջամտությունը՝ Կառավարությունը պնդել է, որ նրա աշխատանքից ազատումը չի հակասել 10-րդ հոդվածի պահանջներին: Մասնավորապես դիմումատուն աշխատանքից ազատվել էր օրենքով սահմանված կարգով, մասնավորապես՝ հաշվի առնելով գործատուի կողմից նրա նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հանգամանքը եւ նրա կողմից աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտումը, սույն գործով՝ առեւտրային գաղտնիքի բացահայտումը: Այդ կապակցությամբ նրանք նշել են, որ Աշխատանքային օրենսգրքի 121-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողին ազատելու աշխատանքից աշխատանքային կարգապահության նույնիսկ մեկ կոպիտ խախտման դեպքում (տե՛ս վերեւում՝ 26-րդ պարբերությունը): Ըստ Կառավարության պնդումների՝ դիմումատուն քաջատեղյակ է եղել գործարանի՝ 2009 թվականի հունվարի 9-ին ընդունած կանոնակարգերի մասին, որտեղ սահմանված էին գործարանի առեւտրային գաղտնիքները. ավելին, նրա աշխատանքային պայմանագրի 2.1.11 կետով ակնհայտորեն արգելվում էր գործարանին վերաբերող առեւտրային գաղտնիքների բացահայտումը (տե՛ս վերեւում՝ 7-րդ եւ 9-րդ պարբերությունները): Ավելին, գործարանի աշխատողների աշխատավարձերի չափի վերաբերյալ տեղեկությունները համարվում էին հիմնարար առեւտրային գաղտնիք, իսկ դիմումատուն իր աշխատավարձը չբացահայտելու վերաբերյալ համաձայնագիր էր ստորագրել (տե՛ս վերեւում՝ 6-րդ եւ 8-րդ պարբերությունները), մինչդեռ լրագրողին

տրված հարցազրույցի ընթացքում նա չէր պահպանել իր պայմանագրային պարտավորություններից որեւէ մեկը: Հաշվի առնելով դիմումատուի տված հարցազրույցի բովանդակությունը՝ որեւէ կասկած չէր կարող լինել, որ նա բացահայտել էր այնպիսի տեղեկություններ, որոնք առեւտրային գաղտնիք էին համարվում ինչպես գործարանի կանոնակարգերի, այնպես էլ նրա աշխատանքային պայմանագրի համաձայն, եւ այդ պատճառով գործարանը բավարար հիմքեր ուներ նրան աշխատանքից ազատելու համար: Կառավարությունը պնդել է, որ դիմումատուի արտահայտվելու ազատությանը միջամտությունը գործարանի համբավը եւ շահերը պաշտպանելու, ինչպես նաեւ գաղտնի տեղեկությունների բացահայտումը կանխելու իրավաչափ նպատակ է հետապնդել:

32. Նրանք պնդել են, որ դիմումատուի հարցազրույցը չէր կարող համարվել «ազդարարում», քանի որ դիմումատուին չի հաջողվել բացահայտված տեղեկությունները հիմնավորել որեւէ ապացույցով, նա չի գործել բարեխղճորեն, եւ ամեն դեպքում աշխատողների աշխատավարձերի վերաբերյալ տեղեկությունների բացահայտումն արդարացված չի եղել: Անդրադառնալով թերթի հոդվածի վերջին պարբերությանը (տե՛ս վերեւում՝ 16-րդ պարբերությունը)՝ նրանք պնդել են, որ այդ հատվածում արված հայտարարությունները զրպարտիչ էին՝ գործարանին մեղադրելով կոռուպցիայի մեջ: Կառավարությունը եկել է այն եզրահանգման, որ, քանի որ դիմումատուն ներկայացրել է զրպարտիչ մեղադրանքներ, որոնք, ավելին, նրան չէր հաջողվել ապացուցել, այդպիսով, աշխատանքից ազատելու պատժամիջոցը համաչափ է եղել:

2. Դատարանի գնահատականը

ա) Ընդհանուր սկզբունքները

33. Դատարանի նախադեպային իրավունքում մշակված՝ արտահայտվելու ազատությանն առնչվող ընդհանուր սկզբունքներն ամփոփվել են *Պալոմո Սանչեսը եւ այլք ընդդեմ Իսպանիայի* [*Palomo Sánchez and Others v. Spain*] գործում ([GC], թիվ

28955/06 եւ 3 այլ, §§ 53-55, ՄԻԵԴ 2011):

34. Գործնական հարաբերությունների համատեքստում արտահայտվելու ազատության հետ կապված վեճերը քննելիս Դատարանը պարզել է, որ Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի պաշտպանությունը տարածվում է ընդհանուր առմամբ աշխատավայրի վրա: Դատարանը նաեւ նշել է, որ տվյալ հոդվածը պարտավորեցնող է գործատուի եւ աշխատողի միջեւ հարաբերություններում ոչ միայն այն դեպքում, երբ այդ հարաբերությունները կառավարվում են հանրային իրավունքով, այլ նաեւ կիրառելի է այն դեպքում, երբ դրանք կառավարվում են մասնավոր իրավունքով (տե՛ս Ֆուենտես Բոբոն ընդդեմ Իսպանիայի [Fuentes Bobo v. Spain] գործը, թիվ 39293/98, § 38, 2000 թվականի փետրվարի 29, եւ Հայնիշն ընդդեմ Գերմանիայի [*Heinisch v. Germany*], թիվ 28274/08, § 44, ՄԻԵԴ 2011): Իսկապես, արտահայտվելու ազատության իրական եւ արդյունավետ իրականացումը կախված չէ միայն պետության չմիջամտելու պարտավորությունից, այլ կարող է պաշտպանության դրական միջոցներ պահանջել նույնիսկ անհատների միջեւ փոխհարաբերությունների ոլորտում: Որոշ դեպքերում պետությունն արտահայտվելու ազատությունը նույնիսկ առանձին անհատների միջամտությունից պաշտպանելու դրական պարտավորություն ունի (տե՛ս Հալեթն ընդդեմ Լյուքսեմբուրգի [ՄՊ] [*Halet v. Luxembourg* [GC]], թիվ 21884/18, § 111, 2023 թվականի փետրվարի 14, վերեւում հիշատակված՝ Պալոմո Սանչեսը եւ այլք գործը, § 59, եւ Հերբայն ընդդեմ Հունգարիայի [*Herbai v. Hungary]*, թիվ 11608/15, § 37, 2019 թվականի նոյեմբերի 5):

35. Իշխանությունների պատասխանատվության հարցը կքննարկվեր այն դեպքում, երբ բողոքարկվող փաստերը բխեին նրանց կողմից Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածով ամրագրված իրավունքից օգտվելու հնարավորությունը դիմումատուների համար չապահովելու փաստից: Թեեւ Կոնվենցիայի համաձայն պետության դրական եւ բացասական պարտավորությունների միջեւ սահմանը ենթակա չէ կոնկրետ բնորոշման, կիրառելի սկզբունքները, այնուամենայնիվ, նման են: Երկու համատեքստում էլ մասնավորապես պետք է հաշվի առնել անհատի եւ ընդհանուր համայնքի մրցակցող շահերի միջեւ արդար հավասարակշռությունը,

որն ամեն դեպքում գտնվում է պետության հայեցողական լիազորությունների շրջանակներում (Պալոմո Սանչեսը եւ այլք, §§ 60 եւ 62, եւ Հերբայը], § 37, երկուսն էլ վերեւում հիշատակված):

36. Դատարանն այնուհետեւ վերահաստատում է, որ առաջին հերթին ազգային իշխանությունների, մասնավորապես՝ դատարանների պարտականությունն է մեկնաբանել եւ կիրառել ներպետական իրավունքն այնպես, որ այն ապահովի Կոնվենցիայի լիարժեք կիրարկումը: Այն ընդգծում է իր կողմից վերանայման երկրորդային բնույթը եւ նկատում է, որ ներպետական դատարանների ոչ բավարար հիմնավորումները կամ ներպետական դատարանների հիմնավորումներում առկա թերությունները պատճառ են դարձել 10-րդ հոդվածի խախտում հայտնաբերելու համար, քանի որ այդ թերությունները նրան թույլ չեն տվել արդյունավետ վերահսկողություն իրականացնել այն հարցի նկատմամբ՝ արդյոք ազգային իշխանություններին հաջողվել է ճշգրիտ կերպով կիրառել նախադեպային իրավունքին համապատասխան սահմանված չափորոշիչները (տե՛ս վերեւում հիշատակված՝ Հալեթի գործը, §§ 159-162):

բ) Վերոնշյալ սկզբունքների կիրառումը

37. Սույն գործով թեեւ Կառավարությունը չի վիճարկել, որ միջամտություն է տեղի ունեցել դիմումատուի արտահայտվելու ազատության իրավունքին (տե՛ս վերեւում՝ 31-րդ պարբերությունը), դիմումատուին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ որոշումն ընդունվել է ոչ թե պետական իշխանության, այլ մասնավոր ընկերության կողմից: Ինչպես նշվել է վերեւում, Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածը կիրառելի է, երբ գործատուի եւ աշխատողի միջեւ հարաբերությունները, ինչպես սույն գործում, կառավարվում են մասնավոր իրավունքով, իսկ պետությունը դրական պարտավորություն ունի պաշտպանելու արտահայտվելու ազատությունը նույնիսկ անհատների միջեւ հարաբերությունների ոլորտում (տե՛ս վերեւում՝ 34-րդ պարբերությունում վկայակոչված նախադեպային իրավունքը): Այդպիսի հանգամանքներում Դատարանը նպատակահարմար է համարում սույն գործը

քննել Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածով սահմանված պետության դրական պարտավորությունների շրջանակներում (տե՛ս վերեւում հիշատակված՝ Պալոմո Սանչեսը եւ այլք գործը, §§ 60-62): Դատարանը, այդպիսով, կպարզի, թե արդյոք Հայաստանի դատական իշխանությունները, մերժելով դիմումատուի հայցը, պատշաճ կերպով ապահովել են նրա արտահայտվելու ազատության իրավունքը աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում:

38. Դատարանն ի սկզբանե պետք է պարզի՝ արդյոք ներպետական դատարանները կիրառել են Կոնվենցիայի սկզբունքները բավարար չափով, ինչպես մեկնաբանվում է իր նախադեպային իրավունքի լույսի ներքո: Այդ կապակցությամբ Դատարանը նկատում է, որ սույն գործով ներպետական վճիռները շատ քիչ պատճառաբանություն են պարունակում (տե՛ս վերեւում՝ 22-րդ եւ 24-րդ պարբերությունները): Առաջին հերթին, թեեւ դիմումատուն մանրամասն փաստարկներ է ներկայացրել՝ վիճարկելով հարցազրույցի հետեւանքով իրեն աշխատանքից ազատելու օրինականությունը, ներպետական դատարանները չեն անդրադարձել այդ առնչությամբ նրա ներկայացրած փաստարկներին: Մասնավորապես նրանք չեն կարողացել պարզել, թե արդյոք պահպանվել են Աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածով թվարկված պայմանները՝ գործատուի վստահությունը կորցնելու պատճառաբանությամբ դիմումատուին աշխատանքից ազատելու փաստը օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետին համապատասխան հիմնավորելու նպատակով: Փոխարենը, բանավոր վկայակոչելով գործարանի՝ առեւտրային գաղտնիքը սահմանող համապատասխան ներքին փաստաթղթերը, նրանք պարզել են, որ դիմումատուի՝ աշխատանքից ազատումը գործատուի կողմից նրա նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պատճառաբանությամբ հիմնավոր է, քանի որ նա բացահայտել էր որպես առեւտրային գաղտնիք բնութագրվող տեղեկություններ՝ այդպիսով խախտելով իր պայմանագրային պարտավորությունները: Ինչ վերաբերում է Կառավարության հղմանը Աշխատանքային օրենսգրքի 121-րդ հոդվածին՝ որպես հիմք դիմումատուին աշխատանքից ազատելու համար (տե՛ս վերեւում՝ 31-րդ պարբերությունը), ապա նշված հոդվածը նույնիսկ չի ներառվել դիմումատուի

աշխատանքից ազատման հրամանում:

39. Ավելին, թեեւ համաձայն աշխատանքից ազատման հրամանի եւ դատարանների կողմից կայացված վճիռների՝ դիմումատուն խախտել է Աշխատանքային օրենսգիրքը եւ աշխատանքային կարգապահական կանոնները՝ բացահայտելով առեւտրային գաղտնիքներ, աշխատանքից ազատելու մասին հրամանն ինքնին հստակորեն նշել է, որ դիմումատուն բացահայտել է «անհիմն» եւ «կեղծ» տեղեկություններ (տե՛ս վերեւում՝ 17-րդ պարբերությունը): Դատարանը գտնում է, որ դիմումատուի հայտարարությունները որպես «առեւտրային գաղտնիք» որակելու ներպետական դատարանների մոտեցումն այն դեպքում, երբ աշխատանքից ազատման հրամանում այդ տեղեկությունները ներկայացվել են որպես «կեղծ եւ ոչ հիմնավոր», հակասական է (համեմատի՛ր Գորյաինովան ընդդեմ Ուկրաինայի [*Goryaynova v. Ukraine*] գործի հետ, թիվ 41752/09, § 59, 2020 թվականի հոկտեմբերի 8): Այնուամենայնիվ, ո՛չ ներպետական դատարանները, ո՛չ Կառավարությունը չեն անդրադարձել այդ հակասությանը, թեեւ դիմումատուն դա ընդգծել է ինչպես ազգային իշխանությունների առջեւ, այնպես էլ Դատարանին ուղղված իր գանգատում (տե՛ս վերեւում՝ 18-րդ եւ 29-րդ պարբերությունները):

40. Եվ որ ավելի կարեւոր է, ներպետական դատարանները գործը չեն գնահատել Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի համաձայն իրենց նախադեպային իրավունքում սահմանված սկզբունքների լույսի ներքո: Իրականում դիմումատուի՝ աշխատանքից ազատման հրամանում կամ ներպետական դատարանների վճիռներում նշված չէ, թե դիմումատուի՝ թերթում հրատարակված պնդումներից որոնք են ոչ ճշգրիտ կամ զրպարտող, ինչպես, ըստ էության, փաստարկում էր Կառավարությունը (տե՛ս վերեւում՝ 31-րդ պարբերությունը): Նրանք ընդհանրապես չեն վերլուծել դիմումատուի փաստարկները՝ իր վերադասների մոտ նրա մտահոգությունները բարձրաձայնելու կրկնվող փորձերի վերաբերյալ (տե՛ս վերեւում՝ 10-րդ, 13-րդ, 15-րդ եւ 23-րդ պարբերությունները): Դատարանները նաեւ չեն ստուգել դիմումատուի շարժառիթը եւ չնայած Կառավարության կողմից ներկայացված փաստարկներին՝ ներպետական վճիռներում որեւէ նշում չկա այն մասին, որ դիմումատուն վարվել է անբարեխղճորեն (տե՛ս վերեւում՝ 32-րդ

պարբերությունը):

41. Դատարանը վերահաստատում է գործատուների նկատմամբ աշխատողների՝ հավատարմություն եւ շրջահայացություն դրսեւորելու պարտականությունը, ինչը պահանջում է, որ նույնիսկ ճշգրիտ տեղեկության տարածումն իրականացվի չափավոր եւ պատշաճ կերպով: Այնուամենայնիվ, նշված պարտականության նկատմամբ գերակայում է այն շահը, որը հանրությունը կարող է ունենալ որոշակի տեղեկության առնչությամբ (տե՛ս, *mutatis mutandis,* (համապատասխան փոփոխություններով) վերեւում հիշատակված՝ Գորյաինովայի գործը, § 61): Իր տված հարցազրույցում դիմումատուն հանրային շահ ներկայացնող շատ զգայուն եւ կարեւոր հարցեր է բարձրացրել (տե՛ս վերեւում՝ 16-րդ եւ 25-րդ պարբերությունները), որոնք, ինչպես ներկայացված է վիճարկվող վարույթում, վերաբերում էին շրջակա միջավայրի պաշտպանությանը, մարդու առողջությանը հասցվող վնասին եւ աշխատավայրի անվտանգությանը (տե՛ս վերեւում՝ 18-րդ եւ 23-րդ պարբերությունները): Այնուամենայնիվ, դիմումատուի հավատարմության մասով պարտականության եւ շրջակա միջավայրի խնդիրների եւ Հայաստանի քիմիկատներ արտադրող հսկայական գործարանում ենթադրյալ խախտումների մասին տեղեկացված լինելու հանրային շահի միջեւ կապը ներպետական դատարանների կողմից ընդհանրապես չի քննարկվել:

42. Ավելին, ներպետական վճիռները, որոնք անփոփոխ էին թողել դիմումատուի աշխատանքից ազատումը, որեւէ նշում չէին պարունակում այն վնասի մասին, որը գործարանը կրել էր դիմումատուի տված հարցազրույցի հետեւանքով (ի հակադրություն վերեւում հիշատակված՝ Պալոմո Սանչեսը եւ այլք գործի, §§ 65-66):

43. Ի վերջո, ինչ վերաբերում է դիմումատուի նկատմամբ կիրառված միջոցի խստությանը, ապա Դատարանը նշում է, որ կիրառվել էր հնարավոր ամենածանր միջոցը՝ առանց ավելի թեթեւ միջոցի նպատակահարմարության գնահատման (տե՛ս, *mutatis mutandis,* վերեւում հիշատակված՝ Հերբայի գործը, § 49):

44. Դատարանը գտնում է, որ այնպիսի խիստ միջոցի համաչափությունը

գնահատելիս, ինչպիսին է ազատումն առանց ծանուցման, ներպետական դատարանները պետք հաշվի առնեին եւ համապարփակ եղանակով վերլուծեին գործի այն հիմնական տարրերը, ինչպիսիք էին դիմումատուի պնդումների բնույթը եւ արժանահավատությունը, հարցազրույց տալու նրա շարժառիթները եւ վերադասներին իր տեսակետն արդյունավետորեն ներկայացնելու հնարավորությունը, ինչպես նաեւ դիմումատուի հարցազրույցի հետեւանքով գործարանին հասցված վնասը (համեմատի՛ր վերեւում հիշատակված՝ Գորյաինովայի գործի հետ, § 65): Այնումենայնիվ, ինչպես երեւում է նախորդ պարբերություններում Դատարանի կողմից արված վերլուծություններից, ներպետական դատարաններն այդ խնդիրներից որեւէ մեկին չեն անդրադարձել:

45. Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ Դատարանը գտնում է, որ սույն գործի հանգամանքներում ներպետական դատարանները նախադեպային իրավունքին համապատասխան սահմանված չափանիշների լույսի ներքո առկա մրցակցող շահերի միջեւ չեն պահպանել արդար հավասարակշռություն եւ իրենց որոշումների համար «համապատասխան եւ բավարար» հիմքեր չեն ներկայացրել:

46. Հետեւաբար տեղի է ունեցել Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի խախտում:

II. ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅԻ 41-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ ԿԻՐԱՌՈՒՄԸ

47. Կոնվենցիայի 41-րդ հոդվածի համաձայն՝

> «Եթե Դատարանը գտնում է, որ տեղի է ունեցել Կոնվենցիայի կամ դրան կից արձանագրությունների խախտում, իսկ համապատասխան Բարձր պայմանավորվող կողմի ներպետական իրավունքն ընձեռում է միայն մասնակի հատուցման հնարավորություն, ապա Դատարանը որոշում է, անհրաժեշտության դեպքում, տուժած կողմին արդարացի փոխհատուցում տրամադրել»:

Ա. Վնասը

48. Դիմումատուն պահանջել է 15 970 եվրո նյութական վնասի համար, որը կազմում էր նրա աշխատավարձը՝ սկսած աշխատանքից ազատվելու ամսաթվից

մինչեւ 2016 թվականի սեպտեմբերի 10-ը՝ կենսաթոշակային տարիքը լրանալը, եւ 10 000 եվրո՝ ոչ նյութական վնասի համար:

49. Կառավարությունը վիճարկել է նշված պահանջները:

50. Դատարանը որեւէ պատճառահետեւանքային կապ չի տեսնում հայտնաբերված խախտման եւ ենթադրյալ նյութական վնասի միջեւ, հետեւաբար մերժում է նշված պահանջը (համեմատի՛ր վերեւում հիշատակված՝ Հերբայի գործի հետ, §§ 50-51 եւ 56): Միեւնույն ժամանակ իր գնահատումն իրականացնելով արդարության սկզբունքի հիման վրա՝ Դատարանը դիմումատուին շնորհում է 4 500 եվրո՝ որպես ոչ նյութական վնասի հատուցում՝ գումարած գանձման ենթակա ցանկացած հարկ:

Բ. Ծախսերը եւ ծախքերը

51. Դիմումատուն նաեւ պահանջել է 2 080 եվրո՝ որպես հատուցում Դատարանում կրած ծախսերի եւ ծախքերի համար: Նա խնդրել է, որ գումարը փոխանցվի «ԻՊԱՍ» հասարակական կազմակերպության բանկային հաշվին (տե՛ս վերեւում՝ 2-րդ պարբերությունը):

52. Կառավարությունը վիճարկել է այդ պահանջներն այն հիմքով, որ սույն գործն այնքան բարդ չէ, որ անհրաժեշտ լիներ երեք ներկայացուցիչների ներգրավվածությունը:

53. Դատարանի նախադեպային իրավունքի համաձայն՝ դիմումատուն ունի ծախսերի ու ծախքերի փոխհատուցման իրավունք այնքանով, որքանով ապացուցվում է, որ դրանք փաստացի կատարվել են, անհրաժեշտ են եղել, եւ որ դրանց չափը եղել է ողջամիտ (տե՛ս Մագյար Քեթֆարքու Քությա Փարթն ընդդեմ Հունգարիայի [ՄՊ] [*Magyar Kétfarkú Kutya Párt v. Hungary* [GC]], թիվ 201/17, § 125, 2020 թվականի հունվարի 20): Հիմնվելով իր տրամադրության տակ եղած փաստաթղթերի եւ վերոնշյալ չափորոշիչների վրա՝ Դատարանը ողջամիտ է համարում շնորհել 1 600 եվրո գումար՝ Դատարանում գտնվող վարույթների հետ կապված ծախսերի համար, որը ենթակա է փոխանցման «ԻՊԱՍ» հասարակական կազմակերպության բանկային հաշվին՝ գումարած դիմումատուից գանձման

ենթակա ցանկացած հարկ։

ԱՅՍ ՀԻՄՆԱՎՈՐՄԱՄԲ ԴԱՏԱՐԱՆԸ ՄԻԱՁԱՅՆ՝

1. *Հայտարարում է* գանգատն ընդունելի.

2. *Վճռում է*, որ տեղի է ունեցել Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի խախտում.

3. *Վճռում է, որ* ՝

ա) պատասխանող պետությունը վճիռը Կոնվենցիայի 44–րդ հոդվածի 2–րդ կետին համապատասխան վերջնական դառնալու օրվանից երեք ամսվա ընթացքում պետք է վճարի հետեւյալ գումարները, որոնք պետք է փոխարկվեն պատասխանող պետության արժույթով՝ վճարման օրվա դրությամբ գործող փոխարժեքով.

i) ոչ նյութական վնասի դիմաց՝ 4 500 եվրո (չորս հազար հինգ հարյուր եվրո), գումարած գանձման ենթակա ցանկացած հարկ, որը ենթակա է վճարման դիմումատուին,

ii) ծախսերի եւ ծախքերի դիմաց՝ 1 600 եվրո (հազար վեց հարյուր եվրո), գումարած դիմումատուից գանձման ենթակա ցանկացած հարկ, որը ենթակա է փոխանցման «ԻՊԱՍ» հասարակական կազմակերպության բանկային հաշվին.

բ) վերը նշված եռամսյա ժամկետի ավարտից հետո՝ մինչեւ վճարման օրը, պետք է հաշվարկվի վերոնշյալ գումարների նկատմամբ պարզ տոկոսադրույք՝ չկատարման ժամանակահատվածում Եվրոպական կենտրոնական բանկի սահմանած՝ լոմբարդային ռեպոյի տոկոսադրույքի չափով՝ գումարած երեք տոկոսային կետ.

4. *Մերժում է* դիմումատուի՝ արդարացի փոխհատուցման պահանջի մնացած մասը։

Կատարված է անգլերենով եւ գրավոր ծանուցվել է 2024 թվականի հոկտեմբերի 8-ին՝ համաձայն Դատարանի կանոնակարգի 77-րդ կանոնի 2-րդ եւ 3-

րդ կետերի։

Գաբրիել Կուչկո-Ստաղլմայեր՝	Սիմեոն Պետրովսկի՝
Նախագահ	Քարտուղարի տեղակալ