

AGHAJANYAN v. Armenia (№ 41675/12)

Обставини справи

Справа стосувалася звільнення заявника з роботи на приватному підприємстві на підставі того, що він розкрив конфіденційну інформацію про свого роботодавця в інтерв'ю журналісту. Заявник покликався на статтю 10 Конвенції.

ЄСПЛ зазначив, що ключові елементи оцінки пропорційності в цій справі не розглянуто: неможливість досягти справедливого балансу у світлі критеріїв прецедентного права Суду між конкуруючими інтересами, що перебувають під загрозою.

Заявник із 2003 року працював старшим науковим співробітником на заводі Nairit (завод), який виробляв різноманітну хімічну продукцію. Частки у статутному капіталі були розподілені між приватною компанією (90 % акцій) та державою (10 %).

Відповідно до наказу, виданого на заводі 9 липня 2007 року, інформація про рівень заробітної плати її працівників вважалася комерційною таємницею. Спеціальний пункт про обов'язок зберігати конфіденційність щодо рівня заробітної плати мав бути доданий до трудового договору кожного працівника.

У 2008 році заявник уклав постійний трудовий договір (контракт), пункт 2.1.11 якого забороняв публікацію інформації, що містить державну, професійну або комерційну таємницю, яка стосується заводу. Згодом заявник і завод підписали декларацію, яка була частиною його трудового договору, і щодо обов'язку зберігати конфіденційність стосовно його заробітної плати. 9 січня 2009 року завод прийняв внутрішнє положення про комерційну таємницю.

У період із 2006 до 2010 року заявник неодноразово подавав своєму керівництву доповідні записки про необхідність належного поводження з хімічними відходами, а саме лаком з розчинником етиловою кислотою. У 2007 році за його ініціативи було проведено випробування, результати якого не були задовільними.

26 березня 2010 року заявник подав ще одну скаргу своєму керівництву, в якій указав на відсутність належного поводження з хімічними відходами та звинуватив керівництво заводу у відсутності відповідальності та обережності, а 22 квітня 2010 року в місцевій газеті було опубліковано інтерв'ю, у якому заявник обговорював певні недоліки в управлінні заводом.

19 травня 2010 року генеральний директор заводу звільнив заявника з роботи без попередження. У своєму рішенні директор зазначив, що 22 квітня 2010 року в газеті було опубліковано інтерв'ю про завод, яке ґрунтувалося на суперечливих твердженнях заявника. Зокрема, заявник поширив неправдиву

інформацію про наукову роботу та експерименти, а також про заробітну плату працівників заводу, чим порушив частину 2 статті 221 Кодексу законів про працю та пункт 2.1.11 трудового договору. Директор дійшов висновку, що цього було достатньо, щоб завод втратив довіру до заявника як до працівника та розірвав трудовий договір на цій підставі, як передбачено підпунктом 7 пункту 1 статті 113 КЗпП.

Заявник оскаржив своє звільнення в суді. При цьому він стверджував, серед іншого, що наказ про його звільнення був незаконним, оскільки в ньому не було зазначено, який саме підпункт частини 2 статті 221 Кодексу законів про працю було порушено. Що стосується стверджуваного порушення пункту 2.1.11 трудового договору, то, за словами заявника, він ніколи не був ознайомлений з визначенням державної, професійної або комерційної таємниці, яка стосувалася заводу.

Після відповіді заводу, у якій стверджувалося, серед іншого, що під час співбесіди заявник розголосив комерційну таємницю всупереч внутрішнім правилам заводу та своїм договірним зобов'язанням, заявник доповнив свій цивільний позов. Він заперечував припущення про те, що він коли-небудь був ознайомлений з внутрішніми правилами заводу щодо її комерційної таємниці, які, як стверджував завод під час судового розгляду, були опубліковані на її онлайн-платформі. Насправді ж він дізнався про таке положення лише під час розгляду цієї цивільної справи в суді. Крім того, інформація, розкрита під час інтерв'ю, не могла вважатися комерційною таємницею, оскільки стосувалася таких питань, як захист навколишнього середовища, шкода здоров'ю людей та безпека на робочому місці. Що стосується інформації про рівень заробітної плати, то заявник стверджував, що роботодавець не міг зробити таку інформацію комерційною таємницею і, в будь-якому разі, згідно з наказом про його звільнення, інформація, яку він повідомив, була неправдивою і необґрунтованою. Крім того, щоб звільнити його у зв'язку з втратою довіри відповідно до пункту 7 частини першої статті 113 КЗпП, завод повинен був обґрунтувати, що він вчинив будь-яку з дій, перелічених у статті 122 КЗпП, чого не було зроблено.

23 вересня 2010 року суд першої інстанції задовольнив апеляцію заявника та визнав наказ про звільнення незаконним. Суд, по суті, підтримав аргументи, наведені заявником та вказав, що не було жодної інформації про шкоду, нібито завдану заводу в результаті надання інтерв'ю. Що стосується інформації про заробітну плату працівників заводу, то районний суд зазначив, що, за твердженням заводу, ця інформація не була точною і тому не могла вважатися комерційною таємницею. Таким чином, завод не мав жодних підстав для звільнення заявника.

7 жовтня 2010 року завод подав апеляцію.

17 лютого 2011 року апеляційний суд скасував рішення від 23 вересня 2010 року і направив справу до районного суду на підставі того, що інтерв'ю заявника містило інформацію, яка підпадає під визначення «комерційної таємниці», як це визначено внутрішніми актами заводу. Більше того, незважаючи на те, що заявник був зобов'язаний зберігати конфіденційність щодо заробітної плати, він поширив інформацію про рівень заробітної плати працівників заводу. Апеляційний суд також зазначив, що, на думку заводу, його ділова репутація була підірвана, внаслідок чого він міг зазнати збитків, включаючи втрату клієнтури або довіри серед споживачів. 13 квітня 2011 року касаційна скарга з питань права, подана заявником на це рішення, була визнана касаційним судом неприйнятною.

19 вересня 2011 року під час другого етапу провадження районний суд відхилив заяву заявника. Зокрема, суд зазначив, що згідно з відповідним наказом і внутрішніми правилами, виданими керівництвом заводу, інформація, що стосувалася, серед іншого, виробничих потужностей заводу, характеру його наукової роботи, поточних експериментів, зберігання сировини, видів продукції і технологічних процесів, які розробляються і впроваджуються, а також заробітної плати працівників, була віднесена до комерційної таємниці.

Заявник подав апеляційну скаргу, покликаючись, серед іншого, на своє право на свободу вираження поглядів та повторив усі аргументи, наведені в районному суді.

1 грудня 2011 року суд відхилив скаргу заявника як необґрунтовану й залишив у силі рішення суду нижчої інстанції. Зокрема, покликаючись на положення внутрішніх актів і правил, виданих керівництвом заводу, пункт 2.1.11 трудового договору заявника та декларацію про його обов'язок зберігати конфіденційність.

8 лютого 2012 року касаційна скарга заявника з питань права була визнана касаційним судом неприйнятною через відсутність підстав.

Заявник скаржився, що його звільнення внаслідок інтерв'ю, опублікованого в газетній статті від 22 квітня 2010 року, порушило його право на свободу вираження поглядів, передбачене статтею 10 Конвенції.

Оцінка Суду

ЄСПЛ звернув увагу на той факт, що хоча Уряд не заперечував, що мало місце втручання у право заявника на свободу вираження поглядів, але рішення про звільнення заявника було прийнято не державним органом, а приватною компанією. Як зазначалося вище, стаття 10 Конвенції також застосовується, коли відносини між роботодавцем і працівником регулюються, як у цій справі, приватним правом, і що держава має позитивне зобов'язання захищати право на свободу вираження поглядів навіть у сфері відносин між фізичними

особами. За таких обставин ЄСПЛ вважав за доцільне розглянути цю справу з точки зору позитивних зобов'язань держави за статтею 10 Конвенції (див. *Palomo Sánchez and Others v. Іспанія* ([GC], № 28955/06 та 3 інші, §§ 60-62, ECHR 2011). Таким чином, ЄСПЛ мав на меті з'ясувати, чи належним чином судові органи Вірменії, відхиливши позов заявника, забезпечили його право на свободу вираження поглядів у контексті трудових правовідносин.

ЄСПЛ зазначив, що незважаючи на те, що заявник надав детальні аргументи, якими оскаржив законність його звільнення за результатами співбесіди, суди не розглянули жоден з них. Зокрема, вони не встановили, чи були дотримані умови, перелічені у статті 122 КЗпП, для того, щоб виправдати звільнення заявника у зв'язку з втратою довіри роботодавця відповідно до статті 113 § 1 (7) Кодексу. Натомість, дослівно процитувавши відповідні внутрішні документи заводу, що визначають комерційну таємницю, вони, по суті, визнали, що звільнення заявника на підставі того, що роботодавець втратив до нього довіру, було виправданим, оскільки він розголосив інформацію, що підпадає під визначення комерційної таємниці, порушивши таким чином свої договірні зобов'язання. Що стосується покликання Уряду на статтю 121 КЗпП як на підставу для звільнення заявника, то ця стаття навіть не фігурувала в наказі про звільнення заявника.

Крім того, згідно з наказом про звільнення та рішеннями судів заявник порушив КЗпП та трудову дисципліну, розголосивши комерційну таємницю. У самому ж наказі було недвозначно зазначено, що заявник розголосив «необґрунтовану» та «неправдиву» інформацію. На думку ЄСПЛ, підхід національних судів, які назвали твердження заявника «комерційною таємницею», тоді як згідно з наказом про звільнення ця інформація була «неправдивою та необґрунтованою», є суперечливим (див. рішення у справі *Goryunova v. Ukraine*, № 41752/09, § 59, від 8 жовтня 2020 року). Однак ні національні суди, ні Уряд не звернули уваги на цю суперечність, хоча заявник наголошував на ній як перед національними органами, так і у своїй заяві до Суду.

Також важливим є те, що національні суди не оцінили справу, яка перебувала на їхньому розгляді, у світлі принципів, визначених у їхній практиці за статтею 10 Конвенції. Насправді, ні в наказі про звільнення заявника, ні в рішеннях національних судів не було зазначено, які саме висловлювання заявника, опубліковані в газеті, були визнані неточними або наклепницькими, як на тому наголошував Уряд. Вони не проаналізували аргументів заявника щодо його неодноразових спроб повідомити про свої занепокоєння керівництву. Суди також не перевірили мотивів заявника і, незважаючи на аргумент Уряду, у національних рішеннях немає жодної згадки про те, що заявник діяв недобросовісно.

ЄСПЛ повторив важливість обов'язку лояльності та розсудливості працівників по відношенню до своїх роботодавців, який вимагає, щоб поширення навіть точної інформації здійснювалося помірковано та належним чином. Однак цей обов'язок може бути переважений інтересом, який громадськість може мати до певної інформації (див. *Goryaynova v. Ukraine*, № 41752/09, § 61). У своєму інтерв'ю заявник порушив дуже делікатне і важливе питання, що становило суспільний інтерес і стосувалося, як це було представлено в оскаржуваному провадженні, захисту навколишнього середовища, шкоди здоров'ю людей і безпеки на робочому місці. Однак зв'язок між обов'язком лояльності заявника та суспільним інтересом в отриманні інформації про екологічні проблеми та передбачувані правопорушення на величезному хімічному заводі у Вірменії взагалі не розглядався національними судами.

Крім того, національні судові рішення, якими було підтримане звільнення заявника, не містили жодної згадки про будь-яку шкоду, завдану заводу в результаті інтерв'ю із заявником (див. рішення у справі *Palomo Sánchez and Others v. Spain* ([GC], № 28955/06 та 3 інші, §§ 65–66, ECHR, 2011).

Щодо суворості заходу, застосованого до заявника, ЄСПЛ зазначив, що він був найсуворішим з усіх можливих, без будь-якої оцінки доцільності застосування менш суворого заходу (див. *Herbai v. Hungary*, № 11608/15, § 49, від 5 листопада 2019 року).

ЄСПЛ вважав, що при оцінці пропорційності такого серйозного заходу, як звільнення без попередження, національні суди повинні були взяти до уваги й дати всебічний аналіз таких ключових елементів справи, як характер і правдивість заяв, зроблених заявником, його мотиви для інтерв'ю і можливість ефективно відстояти свою точку зору перед адміністрацією, а також шкоду, заподіяну заводу в результаті інтерв'ю заявника. Однак, цього не було зроблено.

Таким чином, ЄСПЛ вважав, що з огляду на обставини цієї справи, національні суди не забезпечили справедливого балансу у світлі критеріїв, установлених у його практиці, між конкуруючими інтересами, які були предметом спору, та не навели «відповідних та достатніх» підстав для своїх рішень.

Висновок

Порушення статті 10 Конвенції (право на повагу до приватного і сімейного життя).

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 8 жовтня 2024 року й набуло статусу остаточного 8 січня 2025 року відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції.