HELLGREN v. Finland (№ 52977/19)

Обставини справи

Справа стосувалася невиплати заробітної плати заявниці за два дні через її відмову проводити вступний інструктаж для тимчасових працівників.

Заявниця, працівниця фінської поштової служби (Posti Oy) та член профспілки «Фінська профспілка пошти та логістики» (PAU), брала участь у колективному рішенні профспілки, яке передбачало відмову від проведення інструктажу працівників, найнятих через агентство.

Після закінчення строку дії колективного договору у жовтні 2015 року профспілка оголосила низку заходів, зокрема страйк.

Роботодавець уклав договір з агентством тимчасового працевлаштування. 10 та 11 листопада 2015 року заявниця відмовилася проводити інструктаж і була відправлена додому, що спричинило невиплату заробітної плати за ці дні. Аналогічні заходи були застосовані до інших працівників.

2 березня 2016 року заявниця подала позов про стягнення невиплаченої заробітної плати (142,70 євро) та компенсації (5 000 євро) за дискримінацію. Районний суд 11 серпня 2016 року частково задовольнив позов, присудивши 122,70 євро заробітної плати та 2 000 євро компенсації, визнавши дискримінацію з боку роботодавця.

Апеляційний суд 17 листопада 2017 року підтвердив це рішення, збільшивши суму невиплаченої заробітної плати до 142,70 євро.

Роботодавець звернувся до Верховного Суду, який 12 квітня 2019 року ухвалив рішення на користь роботодавця, скасувавши попередні судові рішення більшістю голосів.

Верховний Суд постановив, що заробітна плата виплачується за виконання трудових завдань відповідно до вимог роботодавця, а відмова заявниці від виконання певних завдань через страйк не дає їй права на отримання заробітної плати за цей період. Суд також встановив, що заявниця не зазнала дискримінації, оскільки вона відмовилася виконувати роботу через участь у страйку, а тому порушення Закону про заборону дискримінації не було.

Наводячи свої загальні принципи, Верховний Суд зазначив, що участь у страйку, як правило, призводить до того, що учасник страйку не виконує в повному обсязі свої зобов'язання за трудовим договором. Укладаючи трудовий договір, працівник зобов'язувався виконувати роботу за дорученням роботодавця та під його керівництвом і контролем. Відповідні права роботодавця включали надання працівникові роботи в будь-який момент часу та вказівки щодо того, як цю роботу виконувати відповідно до його власних інтересів. Верховний Суд вважав, що це право втратило б сенс, якби

роботодавець, після відмови працівника виконувати доручену йому роботу, був зобов'язаний погодитися на виконання працівником роботи іншого виду.

До цього часу Верховний Суд узагальнив такі принципи: (i) роботодавець, як правило, не зобов'язаний виплачувати заробітну плату працівникові, який відмовляється виконувати роботу, що входить до його посадових обов'язків; (ii) той факт, що відмова від роботи ґрунтується на страйку, оголошеному профспілкою, не є підставою для того, щоб по-іншому розглядати обов'язок виплачувати заробітну плату, попри те, що в іншому випадку працівник не повинен зазнати жодних шкідливих наслідків від участі в офіційному страйку; та (iii) проведення страйку проти роботодавця саме по собі не обмежує його права керувати роботою працівника, навіть якщо працівник має право відмовитися від роботи, дорученої йому роботодавцем, якщо ця робота була предметом страйку.

Звертаючись до обставин справи, Верховний Суд встановив, що принцип лояльності не зобов'язує роботодавця пом'якшувати будь-якої шкоду, яку працівник може завдати собі, беручи участь у страйку, з огляду на те, що трудовий спір є конфліктом між працівниками та роботодавцем, в якому кожна зі сторін прагне чинити тиск на іншу сторону. Крім того, Верховний Суд встановив, що наявність часткового страйку (вибіркового страйку) не позбавляє роботодавця права керувати роботою працівника відповідно до своїх інтересів.

Заявниця скаржилася на те, що рішення Верховного Суду, згідно з яким роботодавець міг відправити її додому та не виплачувати заробітну плату, спричинило порушення її права на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання, гарантованого статтею 11 Конвенції.

Оцінка Суду

ЄСПЛ вважав, що немає необхідності робити однозначний висновок про те, чи слід аналізувати справу з точки зору позитивного обов'язку Держави, чи з точки зору втручання органу державної влади, яке має бути обґрунтованим, оскільки подальші критерії, що підлягають застосуванню, не відрізняються по суті. В обох контекстах необхідно враховувати справедливий баланс між конкуруючими інтересами особи і суспільства в цілому (див. рішення у справах Sørensen і Rasmussen v. Denmark [ВП], №№ 52562/99 та 52620/99, § 58, ECHR 2006-I; Sindicatul "Păstorul cel Bun" v. Romania [ВП], № 2330/09, § 132, ECHR 2013 (витяги); і Hoppen and trade union of AB Amber Grid employees v. Lithuania, № 976/20, §§ 193-195, 17 січня 2023 року).

ЄСПЛ також нагадав, що право на страйк дозволяє профспілці бути почутою та є важливим засобом для захисту професійних інтересів її членів і, у свою чергу, для членів профспілки для захисту своїх інтересів. Таким чином,

© Переклад й опрацювання цього рішення здійснено Верховним Судом.

страйк, оголошений профспілками, захищається статтею 11 Конвенції (див. рішення у справі Humpert and Others v. Germany [ВП], №№ 59433/18 та 3 інших, § 104, 14 грудня 2003 року, з подальшими посиланнями). Заборона страйку має розглядатися як обмеження повноважень профспілки захищати інтереси своїх членів, а отже, як обмеження свободи об'єднання профспілок. Вона також є обмеженням свободи об'єднання членів профспілки (там само, § 105). Однак право на страйк не передбачає права на перемогу (там само, § 106). Крім того, ЄСПЛ постановив, що право на страйк не є абсолютним. Воно може підлягати певним умовам та обмеженням (там само, § 107). Зокрема, обмеження можуть застосовуватися до працівників, які надають життєво важливі послуги населенню, а повна заборона права на страйк для певних категорій таких працівників вимагає від Держави вагомих доказів необхідності такого обмеження (там само, § 107, з подальшими посиланнями). При визначенні відповідності обмежень права на страйк статті 11 Конвенції необхідно враховувати всю сукупність заходів, вжитих Державою для забезпечення свободи профспілок (там само, § 108).

У випадку заборони страйків ЄСПЛ постановив, що питання про те, чи впливає така заборона на невід'ємний елемент свободи профспілок, оскільки вона позбавляє цю свободу змісту за даних обставин, залежить від контексту. На це питання не можна відповісти абстрактно або розглядати заборону страйку ізольовано. Натомість необхідно оцінити всі обставини справи і врахувати всю сукупність заходів, вжитих Державою-відповідачем для забезпечення свободи профспілок, будь-які альтернативні засоби або права, надані профспілкам для того, щоб їхній голос був почутим і щоб захистити професійні інтереси своїх членів, а також права, надані членам профспілок для захисту своїх інтересів. Інші аспекти, характерні для структури трудових відносин у відповідній системі, також повинні бути враховані в цій оцінці, наприклад, чи визначаються умови праці в цій системі шляхом колективних переговорів, оскільки колективні переговори та право на страйк тісно пов'язані. Відповідний сектор та/або функції, які виконують відповідні працівники, також можуть мати значення для такої оцінки (див. згадане вище рішення у справі Humpert and Others, § 109).

ЄСПЛ одразу зазначив, що ця справа не стосується права на колективні дії як такого. Зокрема, у ній не йдеться про заборону страйків. Також не розглядається питання про право профспілки визначати сферу дії страйку в цілому, наприклад, шляхом включення до страйку лише певних груп працівників. Єдине питання у цій справі стосується того, чи надає свобода об'єднання, захищена статтею 11 Конвенції, право профспілці та її членам в односторонньому порядку обмежувати страйк у такий спосіб, щоб дозволити працівникові відмовитися від частини своїх обов'язків, передбачених трудовим договором, зберігаючи при цьому право виконувати інші завдання і

© Переклад й опрацювання цього рішення здійснено Верховним Судом.

отримувати за них заробітну плату, що обмежує право роботодавця за трудовим договором спрямовувати та керувати виконанням роботи, передбаченої посадовою інструкцією працівника за договором. Той факт, що спір стосувався наслідків певного виду вибіркового страйку для прав та обов'язків, визначених в індивідуальному трудовому договорі, укладеному між заявницею та її роботодавцем, не виключає, однак, застосування статті 11 Конвенції, яка захищає як працівників, так і профспілки (див. рішення у справі Yakut Republican Trade Union Federation v. Russia, № 29582/09, § 30, 7 грудня 2021 року). Водночас важливо, що у Верховному Суді не було спору щодо законності колективного рішення не працювати понаднормово або не проводити вступний інструктаж або про те, що на заявницю не могли бути накладені санкції за дотримання цього рішення; питання про права профспілок виникло натомість як питання про те, чи діяв роботодавець неправомірно, коли він не дозволив заявниці виконувати і отримувати заробітну плату лише за роботу з доставки пошти, оскільки причиною її бажання виконувати лише цю роботу і не проводити навчання нових працівників було те, що заборону на проведення навчання було включено до колективного рішення.

У своїх прямих відповідях на аргументи заявниці Верховний Суд підкреслив, що, хоча працівник користується захистом від звільнення та санкцій за участь у профспілковій діяльності, принцип лояльності, який існує в національному законодавстві щодо трудових договорів, не вимагає від роботодавця пом'якшення наслідків страйку для тих, хто бере в ньому участь. Верховний Суд послався на той факт, що трудовий спір залишається спором, у якому сторони прагнуть створити незручності одна одній. Суд також підкреслив, що право на участь у профспілкових діях не тягне за собою право на перемогу.

ЄСПЛ зазначив, що Верховний Суд був одностайним щодо вищезазначеного та щодо загальних принципів, при цьому більшість і меншість його членів розійшлися в оцінці конкретної ситуації заявниці. Більшість у Верховному Суді дійшли висновку, що якщо роботодавця зобов'язати дозволити заявниці виконувати роботу з доставки пошти й оплачувати цю роботу, але не пов'язане з нею навчання, це буде означати, що роботодавець дозволив заявниці вимагати виконання роботи, відмінної від тієї, яку роботодавець законно доручив їй виконувати в рамках трудового договору й згідно з правом роботодавця розпоряджатися роботою працівника відповідно до власних інтересів. Більшість суддів Верховного Суду також вважали, що мова йшла про вимогу заявниці надати їй право виконувати роботу, яка має меншу цінність для роботодавця, оскільки, хоча ці два робочі завдання – доставка пошти та проведення навчання – можна було виконувати окремо, для роботодавця було важливо, щоб вони могли виконуватися і виконувалися разом. У цій конкретній справі Верховний Суд також підкреслив,

© Переклад й опрацювання цього рішення здійснено Верховним Судом.

що з точки зору роботодавця, навчальна робота не була другорядною. Меншість суддів, навпаки, дотримувалася думки, що ці два робочі завдання можна було розділити.

Різні точки зору сторін, по суті, відповідають розбіжностям у Верховному Суді. Суд зазначив, що питання про те, чи можуть різні робочі завдання виконуватися окремо чи ні, обов'язково залежить від характеру цих завдань, трудового договору та будь-якого регулювання трудових відносин у національному законодавстві. Відповідно, воно повинно розглядатися в кожному конкретному випадку, і насамперед національними судами. У цій справі Верховний Суд спеціально розглянув це питання та конкретні обставини трудових відносин у справі, яка перебувала на його розгляді, і конкретно пояснив свою позицію, що, хоча можна розділити два різних робочих завдання – поштову роботу та проведення навчання – в тому сенсі, що поштова робота може виконуватися без одночасного проведення навчання, для роботодавця, однак, має значення, чи виконуються ці два завдання разом чи ні. Висновки Верховного Суду з цих питань не мають жодних ознак свавілля або явної необґрунтованості, які б виправдовували їх скасування ЄСПЛ.

Заявниця стверджувала в ЄСПЛ, що необхідно вийти за межі цих формальних відправних точок і взяти до уваги, що вибірковий страйк (тобто колективне рішення про те, що члени PAU не будуть проводити вступний інструктаж) було прийнято з метою забезпечення ефективності потенційної заборони поштової роботи, у зв'язку з чим роботодавець наймав тимчасовий персонал для виконання роботи, на яку був спрямований цей страйк. Заявниця вказала, що наймання тимчасових працівників для роботи під час законного страйку, наскільки їй відомо, є незаконним у всіх Договірних Державах, а також суперечить міжнародному праву. Тому вона стверджувала, що її роботодавець обійшов належні процедури трудового законодавства, оскільки працівники могли бути колективно заблоковані; натомість роботодавець використав норми індивідуальних трудових договорів. Крім того, метод, застосований роботодавцем заявниці, порушив право профспілки визначати масштаби її страйку.

Попри те, що ЄСПЛ не виключав важливості цих питань для його загальної оцінки того, чи було рішення Верховного Суду непропорційним порушенням прав заявниці за статтею 11 Конвенції, він зазначив, що рішення Верховного Суду не усунуло б наслідків страйку, оскільки він був спрямований на здійснення тиску на роботодавця. Він також зазначив, що новий колективний договір був фактично укладений. Ключове питання, яке розглядав Верховний Суд, зводилося до тлумачення відповідних прав та обов'язків сторін трудового договору в контексті конкретного виду вибіркового страйку. Однак ЄСПЛ зазначив, що, попри можливий вплив рішення Верховного Суду на здатність профспілок проводити страйки, ця

© Переклад й опрацювання цього рішення здійснено Верховним Судом.

справа не наражала членів профспілки на реальний або безпосередній ризик зазнати шкоди чи залишитися беззахисними перед можливими спробами погіршити умови праці (див. UNISON v. the United Kingdom (ухв.), № 53574/99, 10 січня 2002 року). Розглядаючи подібні справи, Суд повинен враховувати всю сукупність заходів, вжитих Державою для забезпечення свободи профспілок (див., наприклад, рішення у справі Demir and Baykara v. Turkey [ВП], № 34503/97, § 144, ECHR 2008). Беручи до уваги, серед іншого, законодавство та практику, а також загальні принципи, викладені Верховним Судом у цій справі, ЄСПЛ переконаний, що свободу профспілок в цілому було забезпечено.

З огляду на конкретний предмет і контекст спору, що розглядається, а також детальне обґрунтування, наведене Верховним Судом для прийняття рішення у справі заявниці, та беручи до уваги загальну ситуацію щодо регулювання інтересів профспілок, як це випливає з рішення Верховного Суду та різних правових матеріалів, поданих сторонами до Суду, ЄСПЛ був переконаний, що національні органи влади, прагнучи досягти справедливого балансу між трудовими правами заявниці як члена профспілки та управлінськими правами роботодавця, не виходили за межі широкої свободи дій, яка надається національним органам влади у питаннях, подібних до того, що розглядається в цій справі. Таким чином, ЄСПЛ не вбачив жодних підстав для того, щоб підміняти висновки Верховного Суду своїми висновками в цій справі.

Таким чином, ЄСПЛ дійшов висновку, що порушення статті 11 Конвенції не було.

Висновок

Відсутність порушення статті 11 Конвенції (свобода зібрань та об’єднання).

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 17 грудня 2024 року й набуло статусу остаточного 17 березня 2025 року відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції.

© Переклад й опрацювання цього рішення здійснено Верховним Судом.