

Обставини справи

Справа стосувалася скарги заявників, відповідно до якої перший заявник був звільнений з роботи в компанії «AB Amber Grid» у зв'язку з участю в діяльності другого заявника – профспілки працівників цієї компанії. Обидва заявники скаржилися, що звільнення першого заявника порушило їхнє право на свободу об'єднання, мало дискримінаційний характер і що їхні скарги не були належно розглянуті на національному рівні.

Перший заявник є громадянином Литви, який проживає в м. Каунас (Литва). Другий заявник – профспілка працівників компанії «AB Amber Grid», що розташована в м. Вільнюс.

Перший заявник працював на компанію «AB Amber Grid» та її попередників, починаючи з 1993 року, а в 2013 році його призначили керівником департаменту, який відповідав за захист газопроводів від корозії.

У червні 2017 року працівники «AB Amber Grid» заснували заявника-профспілку й першого заявника було обрано до ради профспілки. Пізніше того ж року компанія та профспілка розпочали колективні переговори, спрямовані на укладення нового колективного договору.

За словами заявників, представник компанії в серпні 2017 року запропонував першому заявнику в усній формі звільнитися з роботи без пояснення причин. Перший заявник попросив надати йому таку пропозицію в письмовій формі. Пізніше того ж місяця він отримав від компанії письмову пропозицію звільнитися з роботи за взаємною згодою з виплатою вихідної допомоги. Він відмовився прийняти пропозицію.

Невдовзі його обрали заступником голови профспілки.

У листопаді 2017 року компанія повідомила йому, що очікує отримання дозволу від Державної інспекції праці на його звільнення «за волею роботодавця» (*darbdavio valia*) з виплатою вихідної допомоги в розмірі, меншому, ніж запропонований раніше.

У серпні 2018 року було підписано новий колективний договір.

Отримавши дозвіл Державної інспекції праці, у червні 2019 року компанія звільнила першого заявника «за волею роботодавця» на підставі статті 59 Трудового кодексу з огляду на підстави, пов'язані з характером заявника, його поведінкою на роботі, стосунками з колегами й іншими аналогічними міркуваннями.

У цей час в адміністративних судах заявники, компанія «AB Amber Grid» і Державна інспекція праці ініціювали адміністративні провадження. Державна інспекція праці та Верховний адміністративний суд порізно не встановили підстав того, що бажання «AB Amber Grid» звільнити першого заявника було певним чином пов'язане з його діяльністю в профспілці.

Після звільнення перший заявник ініціював відкриття цивільного провадження стосовно його законності та того, чи було таке звільнення обґрунтованим. Під час апеляційного розгляду Окружний суд м. Вільнюс дійшов висновку, що «AB Amber

Grid» не була зобов'язана отримувати згоду профспілки-заявника для його звільнення, та погодився з висновками адміністративних судів про те, що звільнення не було пов'язане з його діяльністю в профспілці, і зрештою залишив без змін рішення суду першої інстанції у справі проти першого заявника. Суд указав, що кілька свідків дали показання, відповідно до яких його характер і манера спілкування створили атмосферу напруги на роботі та призвели до перешкоджання діяльності компанії. Верховний суд не прийняв до розгляду скаргу першого заявника, мотивувавши таке рішення тим, що скарга не порушує питання наявності важливої правової проблеми.

У жовтні 2019 року заявники подали конституційну скаргу, в якій стверджували, зокрема, що стаття 59 Трудового кодексу, якою передбачено, що трудові договори можуть бути розірвані за волею роботодавця з огляду на причини, не закріплені в Кодексі, та за умови попереднього повідомлення в триденний строк, *de facto* дозволила роботодавцю звільнити працівника, який є членом профспілки, на підставі будь-яких суб'єктивних підстав. Конституційний суд не прийняв таку заяву до розгляду.

Друга скарга була подана в листопаді 2021 року й також не була прийнята до розгляду.

Оцінка Суду

Щодо стверджуваного порушення статті 14 Конвенції в поєднанні зі статтею 11 Конвенції (працівник) та статті 11 Конвенції, взятої окремо (профспілка)

(i) Відповідність національної правової бази

Передбачена законом можливість звільнення будь-якого працівника, включно із членами та керівниками профспілки, за волею роботодавця з огляду на причини, які охоплюються статтею 59 Трудового кодексу (характер, поведінка на роботі чи стосунки з колегами працівника), не могла вважатися такою, що за своєю суттю порушує права профспілок і їхніх членів, доки національне право та практика передбачають відповідні гарантії проти дискримінації за ознакою членства в профспілках. Хай там що, у ЄСПЛ не було підстав вважати, що факт стосовно звільнення першого заявника на підставі цього положення сам собою становив порушення прав заявників, закріплених у Конвенції, або що такий факт становив доказ дискримінації за ознакою профспілкової діяльності.

(a) Колізія між Трудовим кодексом та Законом про профспілки

Частина перша статті 21 Закону про профспілки містить вимогу до роботодавців отримати згоду профспілки в разі звільнення одного з її членів, тоді як частина третя статті 168 Трудового кодексу містить вимогу про отримання згоди Державної інспекції праці. Окружний суд установив, що має бути застосоване друге правове положення, тому що воно не виключає жодну категорію працівників зі сфери свого застосування. Перше правове положення також не застосовувалося до звільнення за волею роботодавця. Беручи до уваги те, що Трудовий кодекс превалює над правовими інструментами, між якими є суперечності, спосіб, у який

було вирішено конфлікт між двома правовими положеннями у справі заявників, не був явно помилковим чи довільним.

(b) Чи треба вимагати згоду профспілки для звільнення одного з її членів

Договірні Держави мали широку свободу розсуду щодо того, як можна забезпечити свободу профспілок і захист професійних інтересів членів профспілок. ЄСПЛ вказав на широке розмаїття моделей у різних державах, що спрямовані на захист працівників від звільнення на підставі їхньої профспілкової діяльності.

Тому статтю 11 Конвенції не можна тлумачити як таку, що вимагає від Договірних Держав передбачити в їхньому національному праві те, що член або керівник профспілки не може бути звільнений без згоди цієї профспілки. У відповідних конвенціях Міжнародної організації праці така вимога не передбачена. Відсутність у національному праві будь-якої такої вимоги не суперечила сама собою правам заявників, передбаченим Конвенцією.

(c) Необхідність ініціювання двох видів судових проваджень

Факт про те, що було розглянуто різноманітні питання, пов'язані зі звільненням першого заявника, у межах двох національних проваджень (адміністративне та цивільне), по суті не був несумісним із вимогами Конвенції, аби це лиш не призвело до безпідставного затягування розгляду та не перешкоджало належному розгляду судами основних аргументів заявників. Дуальність проваджень не може вважатися такою, що суперечить вимогам Конвенції.

(ii) Ефективність національних проваджень

(a) Адміністративні провадження

– Розгляд Державною інспекцією праці

Заявникам не було надано достатніх процесуальних гарантій, щоб мати можливість ефективно оскаржити запит компанії про звільнення першого заявника. По-перше, Державна інспекція праці відхилила їхні заяви як такі, що ґрунтуються на «суб'єктивному сприйнятті» та не підкріплені доказами. Однак розбіжність між текстом закону й аргументацією Державної інспекції праці призвела до відсутності ясності для заявників щодо мінімальних вимог, яким мали відповідати їхні подання. По-друге, аргументи заявників щодо стверджуваної дискримінації розглядалися побіжно. Крім того, Державна інспекція праці визнала, що не мала методології для оцінки того, чи причини, наведені роботодавцем, справді стосувалися профспілкової діяльності працівника. Зрештою, заявники не були повідомлені про ухвалення рішення Державною інспекцією праці, тоді як своєчасне повідомлення про ухвалення рішення було важливим, щоб вони мали чітку, практичну й ефективну можливість для його оскарження.

– Розгляд в адміністративних судах

Роль адміністративних судів обмежувалася перевіркою того, чи профспілкова діяльність першого заявника була вирішальним фактором при ухваленні компанією рішення про його звільнення та чи містив запит компанії відповідні причини, що не були пов'язані з такою діяльністю. Адміністративні суди ретельно розглянули основні аргументи заявників щодо стверджуваної дискримінації і навели відповідні й достатні мотиви їхнього відхилення. Зокрема, вони взяли до уваги роль першого

заявника в проведенні колективних переговорів та вплив його звільнення на цей процес; вони відхилили твердження першого заявника про те, що він ніколи не отримував критичні зауваження щодо його роботи до того, як приєднався до профспілки-заявника.

Справи, в яких ЄСПЛ раніше встановив, що заявники надали *prima facie* докази антипрофспілкової дискримінації, стосувалися широкого кола заходів, ужитих роботодавцем проти кількох членів профспілки, включно з їх переведенням до спеціальних робочих груп з обмеженими можливостями, звільненням, що згодом були визнані судами незаконними, зменшенням оплати праці, дисциплінарними санкціями та відмовою в поновленні працівників на роботі після рішень суду (див. рішення у справі *Danilenkov and Others v. Russia*) або скороченням робочого часу та неодноразовими спробами звільнити їх (див. рішення у справі *Zakharova and Others v. Russia*).

Проте ЄСПЛ не зміг установити жодних ознак подібних «санкцій», застосованих компанією проти членів профспілки-заявника в цій справі. Незважаючи на звільнення першого заявника, колективні переговори продовжились і було укладено новий колективний договір. І навіть більше, не було жодних підстав вважати, що кількість членів профспілки-заявника різко зменшилась. ЄСПЛ також не зміг визнати, що звільнення кількох працівників, які були членами або керівниками профспілки-заявника, саме собою було доказом застосування «санкцій» роботодавцем, особливо через те, що не було жодних ознак того, що хтось із них подав скарги проти компанії або що будь-яке звільнення було визнано відповідними органами незаконним.

Ні індивідуальні обставини звільнення першого заявника, ні загальне ставлення компанії до профспілки-заявника та її членів не були такими, щоб незалежний спостерігач міг зробити розумний висновок про те, що профспілкова діяльність першого заявника могла відіграти ключову роль при ухваленні його роботодавцем рішення про звільнення. Отже, заявникам не вдалося надати *prima facie* докази щодо дискримінації проти першого заявника за ознаками його членства в профспілці та пов'язаної з нею діяльності. Цивільні провадження

- Чи було звільнення законним

Хоча стаття 59 Трудового кодексу тлумачилась як така, що виключає державні компанії із сфери її застосування, суди дійшли висновку, що на відміну від державних компаній компанії, в яких держава має частку (такі, як роботодавець першого заявника), не обмежувалися Трудовим кодексом у випадках звільнення працівників згідно із вказаною статтею. Таке тлумачення не могло вважатися довільним або явно необґрунтованим.

- Чи було звільнення обґрунтованим

Суди встановили, що компанія надала конкретні приклади ситуацій, у яких перший заявник не зміг належним чином виконати певні завдання, що було підтверджено показаннями, наданими його керівниками, та листуванням електронною поштою. Національні суди здійснили належну оцінку мотивів, наведених компанією, а їхні рішення не були довільними чи явно необґрунтованими.

Тим паче, заявникам було надано процесуальні гарантії. Справді, не було жодних ознак того, що національні суди не взяли до уваги будь-які важливі докази або що заявникам не було надано належної можливості представити свої аргументи. Відповідно, ЄСПЛ не мав підстав сумніватися в тому, що в цивільному провадженні були достатні гарантії проти будь-якого можливого необґрунтованого звільнення першого заявника на підставі його профспілкової діяльності.

Загалом ЄСПЛ не мав підстав вважати, що національне право було недосконалим для захисту заявників від стверджуваної дискримінації за ознакою профспілкової діяльності (працівник) або від стверджуваного порушення права на свободу об'єднання (профспілка). Щодо ефективності національних проваджень, хоч розгляд Державною інспекцією праці не відповідав певним вимогам Конвенції, суди згодом усунули ці недоліки і заявникам як в адміністративних, так і в цивільних провадженнях, було надано реальний та ефективний захист проти стверджуваних порушень їхніх прав.

Висновок

Відсутність порушення статті 14 Конвенції (заборона дискримінації) у поєднанні зі статтею 11 Конвенції (свобода зібрань та об'єднання) щодо першого заявника.

Відсутність порушення статті 11 Конвенції (свобода зібрань та об'єднання) щодо другого заявника.

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 17 січня 2023 року й набуло статусу остаточного 17 квітня 2023 року відповідно до пункту 2 статті 44 Конвенції.