

**Zwolnienie z pracy grupy związkowców po tym, jak opublikowali w gazecie związkowej rysunek i artykuły obrażające innych pracowników i dyrektora**

**Palomo Sánchez i inni przeciwko Hiszpanii (orzeczenie – 12 września 2011r., Wielka Izba, skargi 28955/06, 28957/06, 28959/06 i 28964/06)**

*Juan Manuel Palomo Sánchez i trzech inni mieszkańcy Barcelony pracowali jako doręczyciele w spółce P. Wnieśli przeciwko swemu pracodawcy wiele spraw przed sądami pracy a w 2001r. założyli związek zawodowy i weszli w skład jego zarządu. Związek wydawał gazetkę, w której w marcu 2002r., znalazły się materiały o wyroku sądu pracy w Barcelonie w jednej z ich spraw. Na okładce gazetki była wydrukowana karykatura pokazująca dwóch pracowników spółki pozwalających wykorzystać się seksualnie dyrektorowi ds. pracowniczych. Dwa artykuły napisane wulgarnym językiem skrytykowały ich za zeznawanie na korzyść spółki. Gazetka była rozprowadzana wśród pracowników i wywieszona na tablicy związkowej w siedzibie spółki.*

*Związkowcy zostali zwolnieni z pracy za zamach na dobre imię skrytykowanych w gazecie osób. Odwołali się do sądu pracy, który uznał zwolnienia za uzasadnione przepisami o zatrudnieniu, bo rysunek i artykuły były obraźliwe i uderzały w godność osób, których dotyczyły. Stanowiły więc przekroczenie granic wolności wypowiedzi. Podobnego zdania był Wysoki Trybunał Sprawiedliwości Katalonii, który wskazał w szczególności na wynikające z zasady dobrej wiary ograniczenia obowiązujące strony umowy o pracę a także na konieczność zachowania równowagi między obowiązkami umownymi pracownika i jego wolnością wypowiedzi.*

*Sąd Najwyższy oddalił kasację. Trybunał Konstytucyjny z kolei stwierdził, że ochrona konstytucyjna wolności wypowiedzi nie rozciąga się na wypowiedzi obraźliwe lub poniżające, które nie były niezbędne do wyrobienia sobie przez innych opinii na temat faktów podnoszonych przez skarżących.*

W skardze do Trybunału związkowcy zarzucili, że ich zwolnienie z pracy ze względu na treść gazetki oznaczało naruszenie wolności wypowiedzi (art.10 Konwencji) a rzeczywistym powodem zwolnienia była ich działalność związkowa, co oznaczało naruszenie prawa do wolności zgromadzania się i stowarzyszania (art.11).

Izba (Sekcja III) w orzeczeniu z 13 lipca 2009 r. uznała, stosunkiem głosów sześć do jednego, że ukaranie skarżących nie oznaczało naruszenia art.10 Konwencji. Stwierdziła również, iż nie było odrębnego problemu na tle art.11. Na wniosek skarżących sprawa została przyjęta do rozpatrzenia przez Wielką Izbę.

Trybunał podkreślił na początku, że w tej sprawie kwestia wolności wypowiedzi była blisko związana z wolnością stowarzyszania się w związki zawodowe. Potwierdził, że

wynikająca z art.10 ochrona opinii osobistych jest również jednym z celów wolności zgromadzania się i stowarzyszania się zapisanych w art.11.

Zarzut dotyczył jednak głównie zwolnienia z pracy skarżących - członków zarządu związku zawodowego - za opublikowanie i wywieszenie na tablicy kwestionowanych artykułów i rysunku. Poza tym, sądy krajowe uznały, iż nie ustalono, aby do zwolnienia doszło z powodu przynależności do tego związku. Sądy stwierdziły, że w kontekście stosunków pracy – ze względu na ich specyfikę, która należało wziąć pod uwagę - korzystanie z prawa do wolności wypowiedzi nie jest nieograniczone. Wyższy Trybunał Sprawiedliwości Katalonii zwrócił poza tym uwagę na fakt, że zwolnienie dwóch innych doręczycieli nastąpiło z naruszeniem obowiązującego prawa, bo przebywali oni w tamtym okresie na zwolnieniu lekarskim. W takiej sytuacji nie można było twierdzić, że uczestniczyli w publikacji i rozpowszechnianiu gazetki lub byli wraz z innymi odpowiedzialni za naruszenie godności opisanych w niej osób. Sąd ten podkreślił, że pozostali oni nadal członkami związku, co stanowiło potwierdzenie, że przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu skarżących z pracy członkostwo związku zawodowego nie odgrywało rozstrzygającej roli.

Trybunał uznał więc, że fakty tej sprawy należało zbadać na podstawie art.10, ale interpretowanego w świetle art.11. Uważał, że członkowie związku zawodowego muszą mieć możliwość wyrażenia wobec pracodawcy swoich żądań w dążeniu do poprawy sytuacji pracowników w ich przedsiębiorstwie. Przypomniał opinię doradcą Interamerykańskiego Trybunału Praw Człowieka (OC-5/85193), z której wynika, że wolność wypowiedzi jest niezbędnym warunkiem rozwoju związków zawodowych. Związek, który nie może swobodnie wyrażać swoich idei jest w istocie pozbawiony ważnego środka działania. W rezultacie, w celu zapewnienia, aby prawa związkowe miały odpowiednie znaczenie i były skuteczne, władze krajowe muszą zadbać o to, aby nieproporcjonalnie dolegliwe kary nie zniechęcały związkowców do wyrażania i obrony interesów swoich członków.

Związek zawodowy może wypowiadać się w formie gazetek, broszurek oraz innych publikacji i dokumentów związkowych, a dyrekcja musi wyrazić zgodę na ich rozpowszechnianie przez przedstawicieli pracowników działających w imieniu związku (Zalecenie Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 143 z 23 czerwca 1971r).

W tym przypadku, sądy hiszpańskie musiały rozważyć prawo skarżących do wolności wypowiedzi zagwarantowane w art.10 Konwencji oraz prawo osób, których dotyczyły artykuły i rysunek do honoru i godności. W kontekście stosunków pracy art. 10 nie gwarantuje ani nieograniczonej wolności wypowiedzi ani takiej ochrony dobrego imienia lub praw innych osób. W tej sprawie dobre imię stanowiło uprawniony cel pozwalający na ograniczenie wolności wypowiedzi. Jeśli Trybunał uzna, że uzasadnienie orzeczeń sądów krajowych dotyczących granic wolności wypowiedzi w sprawach związanych z ochroną dobrego imienia jest wystarczające i zgodne z kryteriami przyjętymi w jego

orzecznictwie, muszą istnieć poważne względy, aby mógł on zastąpić ich stanowisko swoim własnym.

Trybunał zauważył, że oprócz głównie negatywnego zobowiązania państwa do powstrzymania się przed ingerencją w prawa zagwarantowane w Konwencji, mogą na nim ciążyć również nieodłączne od tych praw obowiązki pozytywne. Dotyczy to również wolności wypowiedzi. Rzeczywiste i skuteczne korzystanie z niej nie zależy wyłącznie od nieingerencji państwa, ale może wymagać pozytywnych środków ochrony nawet w sferze stosunków między jednostkami. W niektórych przypadkach państwo ma obowiązek ochrony nawet przed ingerencją osób prywatnych.

W tym przypadku decyzja o zwolnieniu z pracy nie została podjęta przez organ państwa, ale prywatną spółkę. Została ona zaakceptowana przez sądy krajowe jako środek dyscyplinarny za poważne wykroczenie. Zwolnienie związkowców nie było więc rezultatem bezpośredniej interwencji władz krajowych. Ich odpowiedzialność wchodziła jednak w grę, gdyby okazało się, że nie zabezpieczyły związkowcom możliwości korzystania z prawa zawartego w art.10 w kontekście stosunków pracy.

Trybunał uznał więc, że skargę tę należało zbadać z punktu widzenia pozytywnych obowiązków państwa na podstawie art.10 w świetle art.11. Musiał przy tym odpowiedzieć na pytanie, czy państwo miało obowiązek zagwarantowania poszanowania wolności wypowiedzi związkowców przez uchylenie decyzji o ich zwolnieniu z pracy oraz ustalić, czy w świetle całości sprawy wymierzona kara była proporcjonalna a racje władz krajowych na jej uzasadnienie odpowiednie i wystarczające.

Granice między obowiązkami pozytywnymi i negatywnymi państwa na podstawie Konwencji nie poddają się precyzyjnej definicji, stosowane zasady są jednak podobne. W obu przypadkach wymagane jest zachowanie właściwej równowagi między konkurencyjnymi interesami jednostki i społeczeństwa jako całości, z zastrzeżeniem jednak posiadanego przez państwo marginesu swobody.

Sądy krajowe zbadały, czy zostały naruszone prawa podstawowe, na które powoływali się skarżący. Gdyby tak było, zwolnienie należałoby uznać za nieważne. Sądy stwierdziły, że nie było ingerencji w prawo do wolności związkowej, ponieważ do zwolnień doszło z powodu obraźliwych treści w gazetce a nie członkostwa w związku zawodowym.

Sądy uznały, że rysunek i „chmurki z tekstem” na okładce gazetki oraz artykuły wewnątrz, były obraźliwe i pozbawione szacunku do wymienionych w nich osób. Oznaczały przekroczenie granic wolności wypowiedzi i informacji uderzające w ich honor i godność a także narażające na szwank wizerunek spółki. Nie było żadnego powodu do kwestionowania tych ustaleń.

Związkowcy umieścili w gazecie rysunek pokazujący dyrektora ds. pracowniczych siedzącego za biurkiem, pod którym z tyłu można było zobaczyć osobę na czworakach, oraz dwóch pracowników, którzy oczekiwali na swoją kolej, aby zaspokoić dyrektora. Towarzyszące „chmurki z tekstem” były wystarczająco wymowne. Oba artykuły zawierały wyraźne oskarżenia obu pracowników o niktzemność, „sprzedaż” innych pracowników i rezygnację ze swojej godności dla zachowania pracy. Oskarżenia wobec nich zostały wyrażone w sposób wyjątkowo przykry i krzywdzący.

Trybunał potwierdził potrzebę wyraźnego odróżnienia krytyki i obrazy. Ta druga - co do zasady – może usprawiedliwiać sankcje. Trybunał odwołał się również do ogólnych zasad dotyczących wolności opinii i wypowiedzi zawartych w piątej edycji Zbioru Decyzji i Zasad Komitetu Wolności Związkowej Międzynarodowego Biura Pracy, a w szczególności pkt. 154, zgodnie z którym “przy wyrażaniu swoich opinii organizacje związków zawodowych mają obowiązek poszanowania granic przyzwoitości i powstrzymywania się przed używaniem obraźliwego języka”.

W rezultacie uznał, że podstawy wskazane przez sądy były zgodne z uprawnionym celem ochrony dobrego imienia osób, których dotyczył rysunek i teksty wchodzące w grę. Wniosku sądów, iż skarżący przekroczyli granice dopuszczalnej krytyki w stosunkach pracy, nie można było uznać za bezpodstawny albo pozbawiony rozsądnej podstawy w faktach.

Pozostało upewnić się, czy wymierzona kara, a więc zwolnienie z pracy, była proporcjonalna. Trybunał musiał wziąć przy tym szczególnie pod uwagę język użyty w gazecie i kontekst zawodowy. Odnotował, że do publikacji doszło w kontekście sporu z pracodawcą. Dwaj doręczyciele zeznali na niekorzyść skarżących. Krytyka i oskarżenia nie odnosiły się jednak bezpośrednio do spółki, ale do zeznających doręczycieli i jednego z dyrektorów. Trybunał przypomniał przy tym, że granice dopuszczalnej krytyki osób prywatnych są węższe niż polityków czy funkcjonariuszy publicznych w związku z pełnieniem przez nich swoich obowiązków.

Trybunał nie podzielił poglądu rządu, że treść zarzuconych artykułów nie dotyczyła kwestii związanych z interesem ogólnym. Zwrócił uwagę, że debata nie była czysto prywatna; przynajmniej dla pracowników spółki dotyczyła kwestii związanej z interesem ogólnym. Do publikacji doszło bowiem w kontekście sporu pracowniczego wewnątrz spółki, wobec której skarżący mieli określone żądania. Publikacje tego typu powinny być poświęcone głównie zagadnieniom odnoszącym się w istocie do obrony i wspierania interesów członków związku i ogólnie kwestii pracowniczych. Nie mogło to jednak usprawiedliwiać posłużenia się obraźliwymi rysunkami albo wyrażeniami, nawet w kontekście stosunków pracy. Wypowiedzi te nie stanowiły jednorazowej i nieprzemyślanej reakcji w trakcie szybkiej i spontanicznej wymiany słów, jak to ma miejsce w razie przesadnej ustnej wypowiedzi. Przeciwnie, były to twierdzenia na piśmie, opublikowane całkowicie świadomie i publicznie wywieszane w pomieszczeniach spółki.

Sądy uwzględniły wszystkie te czynniki. Zbadały w sposób pogłębiony okoliczności i szczegółowo rozważyły konkurujące ze sobą interesy z uwzględnieniem granic wolności wypowiedzi, wzajemnych praw i obowiązków specyficznych dla umów o pracę oraz środowiska zawodowego. Uznały, że kary wymierzone przez pracodawcę były słuszne. Nie były one nieproporcjonalne do realizowanego uprawnionego celu, a więc ochrony dobrego imienia G., A. i B. Stwierdziły ponadto, że ich zachowanie nie było bezpośrednio elementem działalności związkowej, ale – przeciwnie – łamało zasadę dobrej wiary w stosunkach pracy i nie spełniało minimalnych wymagań współżycia w środowisku zawodowym. Sądy szeroko odwołały się do orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego dotyczącego prawa do wolności wypowiedzi w stosunkach pracy. Wniosków sądów krajowych nie można było uznać za nierozsądne. Poza tym, że były obraźliwe, kwestionowany rysunek i teksty były bardziej atakiem na kolegów z powodu ich zeznań w sądzie niż środkiem działań związkowych wobec pracodawcy.

Z materiałów prawoporównawczych dostępnych Trybunałowi wynikało, że pracodawcy generalnie korzystają z szerokiej swobody oceny, jaka kara jest najbardziej odpowiednia do stawianych pracownikowi zarzutów. Skala możliwych sankcji obejmuje również uprawnienie do zwolnienia z pracy osoby, która poważnie naraziła na szwank interesy spółki. W badanych krajach ustawodawstwo krajowe stara się pogodzić prawo pracownika do wolności wypowiedzi z prawami i uprawnieniami pracodawcy, wymagając w szczególności, aby środek oznaczający zwolnienie z pracy był proporcjonalny do zachowania pracownika, przeciwko któremu jest on podejmowany. Przy rozważaniu rozmaitych praw i interesów wchodzących w grę istotna jest homogeniczność europejskich systemów prawnych w tej dziedzinie.

Trybunał zauważył, że właściwe stosunki pracy muszą być oparte na wzajemnym zaufaniu. Nawet jeśli w kontekście umowy o pracę wymóg działania w dobrej wierze nie oznacza obowiązku bezwzględnej lojalności wobec pracodawcy albo dyskrecji w interesie pracodawcy, niektóre przejawy prawa do wolności wypowiedzi – w innych kontekstach w pełni uprawnione - nie są za takie uznawane w stosunkach pracy. Ponadto, brak ogólnego szacunku przez użycie bardzo obraźliwych lub napastliwych wyrażań w środowisku zawodowym jest - ze względu na jego niszczące skutki - szczególnie poważną formą wykroczenia mogącą usprawiedliwiać surowe sankcje.

Doprowadziło to Trybunał do wniosku, że w szczególnych okolicznościach tej sprawy zwolnienie z pracy skarżących nie było sankcją oczywiście nieproporcjonalną albo nadmierną, która wymagałaby od państwa jej unieważnienia albo zamiany na środek łagodniejszy.

W tych okolicznościach Trybunał orzekł, że państwo nie zaniedbało w stosunku do skarżących swoich obowiązków na podstawie art.10 Konwencji odczytywanego w świetle art. 11. W rezultacie nie doszło do jego naruszenia (stosunkiem głosów dwanaście do pięciu).

**Uwagi:**

Jest to kolejne ważne orzeczenie dotyczące granic wolności wypowiedzi w zakładzie pracy, w relacjach pracownik – pracodawca. W tle pojawia się również kwestia związkowa. Trybunał wskazał w nim zasady, jakie powinny obowiązywać w środowisku zawodowym, aby wolność wypowiedzi nie była nadużywana. Jeśli do tego dojdzie, usprawiedliwione jest sięgnięcie po sankcje aż do zwolnienia z pracy włącznie, pod warunkiem jednak, że będą proporcjonalne.