

6. Стратегия развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://customs.ru/index.php> (Дата обращения 01.02.2018).
7. Федеральная таможенная служба России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.customs.ru/> (Дата обращения 11.02.2018).
8. ФТС России участвует в реформе контрольно-надзорной деятельности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://customsonline.ru/4375-fts-rossii-uchastvuet-v-rfeorme-kontrolnonadzornoj-deyatelnosti.html> (Дата обращения 06.03.2018).

**АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ЕВРОПЕЙСКОГО СУДА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА ПО ДЕЛАМ О
ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА КРИТИЧЕСКИЕ ВЫСКАЗЫВАНИЯ РАБОТНИКА
(В СРАВНЕНИИ С ПРАКТИКОЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ)**

Н.Н. Бакустина,
студентка ИГиП ТюмГУ
направление «Юриспруденция»
nn-bakustina@yandex.ru
Научный руководитель:
И.П. Чикирева,
доцент кафедры трудового права и
предпринимательства ИГиП ТюмГУ,
кандидат юридических наук, доцент

Свобода выражения мнения является неотъемлемым правом человека и закрепляется на национальном и международном уровнях. Реализация данного права в полной мере становится затруднительной субъектами трудовых отношений - работниками. В локальных нормативных актах все чаще закрепляются правила корпоративной этики, нарушения которых в дальнейшем становятся основаниями наложения дисциплинарной ответственности.

Работодатели налагают дисциплинарные взыскания за публичную критику органа власти, за обсуждение приказов вышестоящих должностных лиц, распространение слухов, неподобающий тон в отношении руководства, ироничное общение, публичное высказывание негативных оценок деятельности того или иного учреждения, обоснованную критику равных по статусу должностных лиц, выражения в СМИ мнений, затрагивающих интересы руководства. И таким способом ограничивают гарантированное право на свободу слова.

Актуальность исследования обусловлена и столкновением интересов работодателей, обладающих властной возможностью для привлечения к дисциплинарной ответственности, и права работников на свободу выражения мнений. Данные факты становятся предметом рассмотрения трудовых споров в судах на разных уровнях вплоть до Европейского суда.

Судебная практика дает неоднозначный ответ на возникшие споры. Ее многообразие выражается в противоречивости оснований не только сохранения юридической силы вынесенных дисциплинарных взысканий в суде, но и фактов, поспособствовавших решениям в пользу работника. Возникает также вопрос о роли правовых позиций, которые вводятся Европейским судом в процессе рассмотрения различных сторон выражения критики работником.

Новизна проводимого исследования состоит в сравнении уровня защиты права работника на свободу выражения мнения во внутригосударственных судах с практикой Европейского суда по правам человека. Данное исследование позволяет выявить правовые позиции Европейского суда, которые могут стать инструментом защиты прав работника на национальном уровне.

Трудовой кодекс РФ и действующее законодательство не содержит понятия «корпоративная этика». В юридической науке данное понятие раскрывается как свод правил, закрепляющий набор стандартов ожидаемого поведения работников, разработанный работодателем [1].

Развитие правил корпоративной этики обеспечило появление в науке различных способов урегулирования корпоративного поведения. Среди них выделяются корпоративные кодексы, карты этики – системы норм и рекомендаций, детализирующие корпоративный кодекс и устанавливаемые для каждого работника организации. В некоторых компаниях создаются этические комитеты, задачами которых являются разработка корпоративной политики и разрешение возникающих конфликтных ситуаций. Для внутренней согласованности корпоративного поведения проводятся семинары и краткосрочные курсы для работников и работодателей. [2].

При этом остается дискуссионным вопрос об ответственности за нарушение правил корпоративной этики, который не раскрывается в трудовом законодательстве. Возникают споры о том, вправе ли работодатель наложить дисциплинарную ответственность за несоответствие правилам корпоративного поведения, например, высказывания работником мнения, не совпадающего с общепризнанным в данной организации.

При создании корпоративных документов для законного применения дисциплинарных взысканий за их нарушение в юридической литературе предлагается включить положение о том, что каждый работник несет ответственность за соблюдение устанавливаемых корпоративных правил в пределах своего поведения; соблюдение корпоративного документа является обязательным для всех работников организации; нарушение его положений влечет дисциплинарную ответственность [3]. При этом в кодексах корпоративного поведения и деловой этики нередко закрепляется «вторжение» в сферу личных прав и свобод работников, например, запрет работникам на критические высказывания в адрес работодателя, запрет посещать игорные заведения и др., правомерность которых ставится под вопрос [4].

Необходимо отметить, что критика, исходящая от работника, может быть конструктивной и обоснованной, однако, ее оценка дается работодателем, который обладает административным ресурсом для воздействия на критикующее лицо. Так, в юридической науке отмечается, что при оценке действий работника такие понятия как этичность, добросовестность, порядочность попадают в пределы усмотрения работодателем негативных проявлений. Зачастую это становится результатом наложения дисциплинарных взысканий на неугодного работника, законность которых вызывает весомые сомнения [5].

Вопросы законности и справедливости вынесения таких решений ставятся на усмотрения судов. Судебная практика по трудовым спорам в данной области является новой и неоднозначной. Суды сталкиваются с трудностями при отграничении оценочных суждений, установлении правомерности требований работодателя о соблюдении правил корпоративной этики.

Так, Пермский краевой суд в своем определении [6] признал незаконным выговор работнику за публичную критику органа власти. Трудящаяся на межведомственном совещании выразила мнение в отношении работников Роспотребнадзора фразой «Создается впечатление, что Роспотребнадзор ездит к нам как на кормушку», указав на коррупционные факты. Основанием же положительного решения суда стала неточность расписанных отклонений от этических норм в кодексе профессиональной этики работодателя.

В другом деле Исылкульский городской суд своим решением [7] признал незаконным увольнение старшей медицинской сестры за обсуждение в общественном транспорте вопросов, касающихся работы бюджетного учреждения здравоохранения, что являлось следствием дезорганизации и нервозности сотрудников. Суд восстановил работника на основании неопределенности моментов и общественного транспорта, в которых подлежали обсуждению рабочие моменты.

Еще в одном деле в своем решении [8] Черкесский городской суд признал незаконным приказ МВД о наложении на сотрудницу выговора за обсуждение приказов и действий вышестоящих должностных лиц, а также распространения недостоверных сведений сомнительного характера, которые нанесли ущерб морально-психологическому климату коллектива. Основанием положительного решения стало отсутствие зафиксированных фактов выражения мнений, а, соответственно, и состава дисциплинарного правонарушения.

Незаконным было признано увольнение работника за неподобающий тон в отношении руководства, а также работников, находящихся в его подчинении, в определении Иркутского областного суда [9] за отсутствием события дисциплинарного проступка.

Следовательно, в случае установления незаконности дисциплинарных взысканий основаниями положительными решений судов становятся неточность указанных в локальных нормативных актах отклонений от этических норм, отсутствие одного из элементов состава дисциплинарного проступка, неполнота и неконкретность данных о фактах выражения мнений, невозможность установления события дисциплинарного правонарушения.

Переданные в суды трудовые споры о наложении на работника дисциплинарных взысканий за выражение мнений не всегда решаются в пользу распространителя суждений. Законность действий работодателя находит подтверждение в судебных решениях, не восстанавливающих право работника на свободу слова. На каких основаниях, производится признание неправомерности действий работника, будет рассмотрено далее.

Так, Московский городской суд в своем определении [10], будучи уже третьей инстанцией, признал наложение дисциплинарного взыскания в виде увольнения работника банка за некорректное обращение по отношению к вышестоящему должностному лицу законным. Суд зафиксировал наличие в кодексе корпоративной этики соответствующих требований к поведению сотрудников банка и установил наличие всех элементов состава дисциплинарного проступка.

В другом деле Санкт-Петербургский суд в своем определении [11] признал законность приказа работодателя о дисциплинарном взыскании в виде выговора, основанием которого явилось пренебрежительное поведение в отношении клиента и ироничное общение с ним. Суд установил наличие события дисциплинарного проступка, не принимая во внимание сложный склад характера клиента, факт неоднократных жалоб и на других сотрудников, отсутствие негативных комментариев клиента относительно качества выполненной работы, также длительное безупречное выполнение должностных обязанностей у работодателя.

Право на свободу выражения мнения работника Большого театра не было защищено Московским городским судом в определении [12] о признании законности выговора, основанием которого стал факт дачи интервью. Лицо в своем интервью выразило негативные оценки деятельности театра, а также некорректные высказывания в отношении самого театра и его сотрудников. По мнению работодателя, данное деяние было расценено как нарушение правил внутреннего трудового распорядка, повлекшее дисциплинарную ответственность. Суд встал на сторону работодателя и проверил лишь порядок соблюдения процедуры наложения дисциплинарной ответственности, не рассматривая права на свободу слова.

Ограничения локальных нормативных актов не позволили работнику избежать дисциплинарного взыскания в определении [13] Алтайского краевого суда. Инженеру охраны труда был вынесен выговор за то, что при осмотре техники работник в грубой форме делал замечания по отношению к старшему механику из-за неудовлетворительной готовности техники. Суд в своем решении сослался на кодекс корпоративной этики данной организации, который закрепляет требование не допускать агрессивных и враждебных актов поведения. На основании данного положения действия работодателя были признаны законными, и не подлежало рассмотрению фактическое ограничение свободы выражения мнения работником.

Соответственно, проанализированные материалы судебной практики позволяют сделать вывод о том, что в случае сохранения юридической силы вынесенных дисциплинарных взысканий за нарушение работником локальных нормативных актов, устанавливающих нормы этики, установлению подлежат только элементы состава дисциплинарного правонарушения и соблюдение порядка наложения ответственности за него.

При этом и в случае признания незаконности дисциплинарных взысканий, и в случае сохранения судам юридической силы вынесенных работодателями приказов не рассматриваются имевшие место ограничения свободы выражения мнений работником. Не производится оценка положений кодексов корпоративной этики с точки зрения их законности на предмет ограничения гарантированных конституционных прав. Отсутствует

анализ распространяемых сведений с точки зрения их значимости и полезности, которые могут затрагивать общественные интересы, устранять недостатки той или иной системы, предотвращать совершение противоправных действий. В результате данные споры становятся предметом рассмотрения Европейского суда.

Практика Европейского суда на примере прецедентов, возникших после 2015 года, показывает более разностороннее и детальное рассмотрение вопросов в данной области. В делах, как против Российской Федерации, так и против государств Совета Европы, закрепляются правовые гарантии для работников, касающиеся различных сторон выражения критики.

Исследование данных вопросов нашло свое отражение в деле «Харламов (Kharlamov) против Российской Федерации» [14], в котором преподаватель университета подверг публичной критике порядок избрания членов ученого совета, не позволяющий рядовым сотрудникам и преподавателям равноправно становиться кандидатами в выборный орган. За данные действия профессору физики университет предъявил иск о диффамации, сославшись на то, что высказанное мнение подорвало репутацию ученого совета и всего университета. Все инстанции признали преподавателя виновным за то, что в выраженном мнении содержались утверждения о факте незаконности избрания ученого совета.

Европейский суд, напротив, указал, что вопросы, представляющие профессиональный интерес, должны рассматриваться путем открытого обсуждения, включая свободу выражения мнения об организации, которая является местом работы. Вопрос о руководящем органе университета имел всеобщий интерес и допускал возможность дискуссии.

Данное дело внесло значительный вклад в защиту свободы выражения мнения работником. Во-первых, в практике закрепилось положение о том, что если разглашаемая информация затрагивает общественные интересы, границы свободы выражения мнения допускают выделение недостатков той или иной системы при соблюдении надлежащей формы. Во-вторых, утвердилась необходимость установления баланса между правом работодателя на защиту репутации и правом работника на свободу выражения мнений.

В другом деле «Кудешкина (Kudeshkina) против Российской Федерации» сложилась правовая ситуация не только по поводу установления нарушения свободы выражения мнения работником [15], но и восстановления его права на ранее занимаемую должность [16].

Судья Московского городского суда выразила публичное обвинение в отношении высокопоставленных судей в СМИ за оказание в ее сторону давления, касающегося громкого уголовного дела, находящегося в ее производстве. За критику должностных лиц и предполагаемое распространение конфиденциальных сведений по материалам уголовного дела лицо было признано виновным в совершении дисциплинарного правонарушения и лишено занимаемой должности судьи. Все инстанции внутригосударственных судов признали увольнение законным.

Европейский суд определил, что выраженное мнение касалось публичного интереса, который должен предаваться огласке и допускать комментарии должностных лиц судебной системы. Кроме того, была закреплена правовая позиция о том, что государство-ответчик, признанный в нарушении свободы выражения мнений трудящихся, обязано провести реституцию путем пересмотра в суде дела о законности наложения дисциплинарного взыскания на работника.

В деле «Аурелиан Опря (Aurelian Oprea) против Румынии» [17] преподаватель Университета агрономических наук и ветеринарной медицины огласил в докладе на пресс-конференции, посвященной коррупции, факты кражи интеллектуальной собственности, а также незаконного совмещения нескольких должностей работниками университета. Далее оглашенная информация была опубликована в СМИ. За что работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

Европейский суд указал на тот факт, что преподаватель реализовывал цель по выявлению нарушений в системе образования и доведение их до общественности. Одним из важнейших выводов в данном деле стало

положение о том, что границы критики государственных служащих, олицетворяющих официальные качества, могут быть значительно шире по сравнению с частными лицами, т.к. затрагиваются общественные интересы.

Дело "Рубинс (Rubins) против Латвии" [18] также посвящено вмешательству в право работника на свободу слова, выразившееся в увольнении лица за выражение критического мнения. Заведующий кафедрой и профессор университета был лишен должности заведующего в результате объединения двух кафедр. На данный факт профессор отреагировал критикой руководства, выразив оценку работы лиц, находящихся на управленческих постах, в некорректной и оскорбительной форме, за что был уволен.

Европейский суд, напротив, отметил, что критические обвинения, заявленные профессором, представляли собой важные сведения, касающиеся работы государственного учреждения. Значение данного дела прослеживается в том, что в практике была закреплена позиция о том, что общественная значимость распространяемой информации является способом защиты работника от дисциплинарных взысканий за критику работодателя и позволяет отодвинуть на второй план форму изложения информации.

Так, практика Европейского суда по вопросам защиты права работника на свободу выражения мнения закрепляет дополнительные правовые гарантии. В связи с этим важную роль играют позиции, закрепленные как в делах против Российской Федерации, так и против государств Совета Европы. В рассмотренных делах нашли закрепления правовые положения, касающиеся различных сторон выражения критики работником.

Во-первых, критические замечания о недостатках той или иной системы могут предаваться публичной огласке в случае, если затрагивают общественные интересы. Во-вторых, пределы критики государственных служащих устанавливаются значительно шире по сравнению с частными лицами. В-третьих, степень общественной значимости распространяемой информации может перекрывать ненадлежащую форму ее изложения. В-четвертых, нарушение государством права работника на свободу выражения мнения обязывает осуществить реституцию, наиболее гарантированным способом которой является пересмотр дела на национальном уровне.

Проведенный анализ судебной практики показывает, что уровень защиты права работника на свободу выражения мнения в судах на национальном уровне характеризуется отсутствием рассмотрения ограничений свободы слова. Суд устанавливает исключительно события дисциплинарных проступков, а именно конкретные данные о распространении суждений и соблюдение порядка вынесения дисциплинарной ответственности. Отсутствует анализ информации, предающейся огласке, с точки зрения ее содержания и значимости для общественных интересов, а также ограничения конституционных прав.

В свою очередь, уровень защиты рассматриваемого права повышается в решениях Европейского суда, которые устанавливают правовые позиции, касающиеся различных аспектов выражения критики работником. Вводимые правовые позиции становятся дополнительными инструментами правовой защиты работниками в трудовых спорах, касающихся выражения мнений, на национальном уровне. Кроме того, в прецедентах Европейского суда отмечается необходимость установления внутригосударственными судами баланса между правом работника на свободу слова и интересами работодателей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бобровская Е. Дисциплинарная ответственность работника за нарушение правил корпоративной культуры [Электронный ресурс] Е. Бобровская – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.02.2018).
2. Герш М.В. Корпоративная этика [Электронный ресурс] М.В. Герш. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 17.02.2018).
3. Мишина А. Узаконить вежливость [Электронный ресурс] А. Мишина. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 17.02.2018).
4. Чикирева И.П. Особенности правового регулирования корпоративного поведения работников (в аспекте Социальной хартии российского бизнеса) // Развитие малого и среднего предпринимательства в Российской Феде-

рации: правовые аспекты [Электронный ресурс] : сборник научных статей / отв. ред. О.А. Абакумова, Л.В. Зайцева, А.А. Чукреев; Министерство образования и науки Российской Федерации, Тюменский государственный университет, Институт государства и права. — Тюмень : Издательство Тюменского государственного университета, 2016. — 268 с. ISBN 978-5-400-01342-3. С 171-180 <https://elibrary.ru/item.asp?id=27420572>

5. Ильяков А.Д. Правовое регулирование конфликта интересов на государственной службе посредством этических норм [Электронный ресурс] А.Д. Ильяков. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 18.02.2018).
6. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 26 августа 2013 г. по делу № 33-7779-2013 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 19.02.2018).
7. Решение Иськульского городского суда Омской области от 16 декабря 2012 г. по делу № 2-116/2012 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 21.02.2018).
8. Решение Черкесского городского суда КЧР от 22 марта 2011 г. по делу № 2-634/2011 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 22.02.2018).
9. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 18 ноября 2013 г. по делу № 33-9359/13 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 22.02.2018).
10. Определение Московского городского суда от 25 ноября 2016 г. № 4г/8-12644 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 23.02.2018).
11. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14 мая 2013 г. № 33-6720/2013 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 25.02.2018).
12. Апелляционное определение Московского городского суда от 22 июля 2013 г. № 11-20511/2013 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 28.01.2018).
13. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 17 ноября 2015 г. по делу № 33-10974/2015 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 26.02.2018).
14. Постановление Европейского суда от 8 октября 2015 г., жалоба № 27447/07 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 02.03.2018).
15. Постановление Европейского суда от 26 февраля 2009 г., жалоба № 29492/05 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.03.2018).
16. Решение Европейского суда от 17 февраля 2015 г., жалоба № 28727/11 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.03.2018).
17. Постановление Европейского суда от 19 января 2016 г., жалоба № 12138/08 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.03.2018).
18. Постановление Европейского суда от 13 января 2015 г., жалоба № 79040/12 [Электронный ресурс] / Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.03.2018).