

© Совет Европы/Европейский Суд по правам человека, 2012. Суд не несет ответственность за содержание настоящего краткого изложения. Более подробная информация содержится в полном указании об авторских правах в конце документа.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012. This translation does not bind the Court. For further information see the full copyright indication at the end of this document.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2012. La présente traduction ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

Информационный бюллетень по прецедентной практике Европейского Суда № 133

Август – сентябрь 2010

Шют против Германии [Schüth v. Germany] (жалоба № 1620/03)

Постановление от 23.9.2010 [Четвертая Секция]

Статья 8

Пункт 1 статьи 8

Уважение частной жизни

Увольнение лиц, работающих в церкви, за супружескую неверность: *нарушение не установлено; нарушение*

[Данное краткое изложение также охватывает постановление по делу *Обст против Германии [Obst v. Germany]*, № 425/03, 23 сентября 2010]

Обстоятельства дела – В деле Обста заявитель вырос в мормонской вере и в 1980 г. женился по мормонским обрядам. В 1986 г. после работы на различных должностях в Церкви мормонов, он был назначен на должность директора по Европе по связям с общественностью. В декабре 1993 г. он признался своему пастору, что у него были отношения с другой женщиной. Пастор посоветовал ему сообщить своему начальнику, что он и сделал. Начальник уволил его без уведомления через несколько дней за супружескую неверность.

В деле Шюта заявитель был органистом и хормейстером в католическом приходе, начиная с середины 1980 гг. и до 1994 г., когда разошелся со своей женой. С 1995 г. он жил со своей новой подругой. В июле 1997 г. после того как его дети рассказали в детском саду, что у их отца будет еще один ребенок, настоятель прихода обсудил это с заявителем. Через несколько дней приход уведомил заявителя, что с апреля 1998 г. его увольняют за супружескую неверность. Заявители обратились в суды, рассматривающие трудовые споры, высшая инстанция которых установила, что увольнения были законными.

Право – Статья 8: В обоих случаях Суд исследовал вопрос о том, обеспечил ли баланс, установленный судами по трудовым делам, – между правом на

уважение частной жизни, предусмотренное статьей 8, и конвенционными правами мормонской и католической церквями, которые охраняли автономию религиозных общин от необоснованного вмешательства государства – достаточную защиту заявителей. В принципе, установив систему судов по трудовым спорам, а также конституционный суд, имеющий полномочия по пересмотру решений указанных судов, государство обеспечило исполнение позитивного обязательства по отношению к истцам и ответчикам в области трудового права. Заявители могли обратиться в суды по трудовым спорам, которые были уполномочены устанавливать, было ли увольнение законным в свете государственного трудового права, учитывая положения церковного трудового права. В обоих случаях Федеральный суд по трудовым спорам решил, что требование супружеской верности, возложенное мормонской и католической церквями, не вступало в противоречие с фундаментальными принципами правового порядка.

В деле Обста Федеральный суд по трудовым спорам указал, что единственной причиной, которой мормонская церковь обосновала увольнение Обста супружеской неверностью, являлось то, что он сам сообщил это церкви об этом. Его увольнение было необходимой мерой, направленной на сохранение авторитета церкви, учитывая, в частности, характер его должности и значимость принципа абсолютной супружеской верности. Суды объяснили, почему церковь не должна была вначале избрать менее суровое наказание, как например предупреждение. Согласно Апелляционному суду по трудовым спорам, ущерб, причиненный Обсту в результате его увольнения, был умеренным, учитывая среди прочих других обстоятельств его сравнительно молодой возраст. Суды по трудовым спорам приняли во внимание все существенные факторы и провели тщательное и обстоятельное взвешивание интересов, имеющих значение для рассмотрения дела. Тот факт, что суды отдали приоритет интересам мормонской церкви, а не интересам Обста, не указывал на нарушение Конвенции. Их вывод, что на Обста не были наложены неприемлемые обязанности, не являлся безосновательным. Выросший с идеями мормонской церкви, при подписании контракта он осознавал или должен был осознавать значимость принципа супружеской верности для своего работодателя, а также несовместимость внебрачных отношений с возросшей обязанностью по сохранению приверженности устоям церкви как директора по Европе по связям с общественностью. Обязанности по сохранению верности, возложенные на заявителя, были уместны, поскольку были направлены на защиту авторитета мормонской церкви. Апелляционный суд по трудовым спорам ясно выразился, что его выводы не должны были пониматься так, что любой акт супружеской неверности является основанием для увольнения работника церкви. Таким образом, учитывая расширенные пределы усмотрения, предоставленные государству в этом деле, и особенно тот факт, что суды по трудовым спорам установили баланс между несколькими частными интересами, то следует прийти к выводу, что статья 8 Конвенции не требовала от государства предоставления заявителю защиту более высокой степени.

Вывод: нет нарушения (единогласно).

В деле Шюта нельзя было не заметить краткость изложения выводов национальных судов, сделанных на основании поведения заявителя в том, что касалось наступивших последствий. Апелляционный суд по трудовым спорам ограничился указанием на то, что, хотя заявитель как органист и хормейстер не относился к категории работников, подлежащих увольнению в случае совершения серьезного проступка, тем не менее, его функции были настолько тесно связаны с проповеднической миссией католической церкви, что приход не мог продолжать сохранять трудовые отношения с ним, не

потеряв авторитет. Интересы церкви-работодателя сопоставлялись не с правом заявителя на уважение его частной и семейной жизни, а с его правом на сохранение рабочего места. Более того, в соответствии с системой карточек подоходного налога, работник не мог скрыть от своего работодателя информацию, относящуюся к его гражданскому состоянию, например, развод или рождение ребенка. Квалифицировав поведение заявителя как серьезный проступок в соответствии с Основными правилами, суды по трудовым спорам признали мнение церкви-работодателя как решающее, не проводя надлежащую проверку. При сопоставлении конкурирующих прав и интересов, особенно как в данном деле, где частные права заявителя сопоставлялись с коллективным правом, требуется более детальный анализ. Согласно Федеральному конституционному суду, церковь могла потребовать от работников соблюдения ряда фундаментальных принципов, однако отношения работодателя и работника основывались на гражданском праве и не приобрели церковный статус. Подписав трудовой контракт, заявитель согласился принять обязанность по сохранению лояльности по отношению к католической церкви, которое в определенной степени ограничило его право на уважение частной жизни; его подпись не могла быть истолкована как недвусмысленное личное обязательство жить в воздержании в случае прекращения совместного проживания или развода. Суды по трудовым спорам поверхностно оценили факт, что дело заявителя не получило освещения в прессе, что после четырнадцати лет службы в приходе он не бросал вызов устоям католической церкви, а скорее не смог соблюсти их на практике, и что его поведение относилось к самой сути частной жизни. Наконец, Апелляционный суд по трудовым спорам лишь констатировал, что принял во внимание то, каковы были последствия увольнения для заявителя, однако без указания факторов, которые учел. Тот факт, что работник уволенный церковью, был ограничен в возможности приобретении нового места работы, имел большое значение, особенно в данном случае, где специфическая квалификация работника затрудняла поиск работы за пределами церкви. Соответственно, суды по трудовым спорам недостаточно исчерпывающе объяснили причины, по которым, согласно выводам Апелляционного суда, интересы прихода существенно перевешивали интересы заявителя, они также не сопоставили права заявителя относительно прав работодателя-церкви таким способом, который соответствовал бы Конвенции. Таким образом, государство не предоставило заявителю необходимую защиту.

Вывод: нарушение (единогласно).

© Совет Европы/Европейский Суд по правам человека, 2012.

Официальными языками Европейского суда по правам человека являются английский и французский. Суд не несет ответственность за содержание и качество настоящего перевода. Доступ к нему может быть получен через базу данных по прецедентной практике Европейского суда по правам человека HUDOC (<http://hudoc.echr.coe.int>) или любую другую базу данных, для использования в которой Суд его передал. Разрешается воспроизведение настоящего перевода в некоммерческих целях при условии указания полного наименования дела со ссылкой на авторские права. Для целей коммерческого использования какой-либо части настоящего перевода, пожалуйста, обращайтесь по адресу: publishing@echr.coe.int.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012.

The official languages of the European Court of Human Rights are English and French. This translation does not bind the Court, nor does the Court take any

responsibility for the quality thereof. It may be downloaded from the HUDOC case-law database of the European Court of Human Rights (<http://hudoc.echr.coe.int>) or from any other database with which the Court has shared it. It may be reproduced for non-commercial purposes on condition that the full title of the case is cited, together with the above copyright indication. If it is intended to use any part of this translation for commercial purposes, please contact publishing@echr.coe.int.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2012.

Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction ne lie pas la Cour, et celle-ci décline toute responsabilité quant à sa qualité. Elle peut être téléchargée à partir de HUDOC, la base de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (<http://hudoc.echr.coe.int>), ou de toute autre base de données à laquelle HUDOC l'a communiquée. Elle peut être reproduite à des fins non commerciales, sous réserve que le titre de l'affaire soit cité en entier et s'accompagne de l'indication de copyright ci-dessus. Toute personne souhaitant se servir de tout ou partie de la présente traduction à des fins commerciales est invitée à le signaler à l'adresse suivante : publishing@echr.coe.int.