

© Рада Європи/Європейський суд з прав людини, 2012. Цей переклад був здійснений за підтримки Фонду прав людини Ради Європи (www.coe.int/humanrightstrustfund). Він не зобов'язує Суд. Для отримання додаткової інформації ознайомтеся з повідомленням про авторські права в кінці цього документа.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2012. This translation was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It 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 a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

Інформаційний бюлетень про практику Суду № 133

Серпень-вересень 2010

Шют проти Німеччини - 1620/03 (*Schüth v. Germany*)

Рішення 23.9.2010 [Секція V]

Стаття 8

Стаття 8-1

Повага до приватного життя

Звільнення співробітників церкви за подружню зраду: *немає порушення; порушення*

[Цей висновок містить також рішення у справі «Обст проти Німеччини» (*Obst v. Germany*) від 23 вересня 2010 року № 425/03]

Факти – У справі *Обста* заявник був вихований у мормонській вірі й одружився у 1980 році відповідно до мормонських обрядів. Після роботи на різних посадах в мормонській церкві, він був призначений у 1986 році на посаду директора Європейського департаменту зв'язків з громадськістю. У грудні 1993 року він зізнався своєму пастору, що він мав роман з іншою жінкою. Пастор порадив йому повідомити про це своєму начальнику, що він і зробив. Через кілька днів начальник звільнив його без попереднього повідомлення за подружню зраду.

У справі *Шюта* заявник був органістом і хормейстером в католицькій парафії з середини 1980-х років і до 1994 року, коли він розійшовся з дружиною. З 1995 року він проживав з новою партнеркою. У липні 1997 року після того, як його діти розголомили в дитячому садку, що їх батько збирався мати ще одну дитину, настоятель парафії обговорив це питання з заявником. Через кілька днів парафія повідомила заявника, що він звільнений за подружню зраду з квітня 1998 року.

Заявники подали справи до трудових судів, які встановили в останній інстанції, що звільнення були законними.

Право – Стаття 8: В обох справах Суд розглянув питання, чи забезпечив достатній захист заявників встановлений трудовими судами баланс між правом на повагу до приватного життя, гарантованим статтею 8, та правами, якими користувалися мормонська і католицька церкви відповідно до Конвенції, і які охороняли автономію релігійних громад від необґрунтованого втручання з боку держави. Запроваджуючи систему трудових судів, Конституційний суд, наділений юрисдикцією переглядати їх рішення, держава, в принципі, виконала свої позитивні зобов'язання по відношенню до позивачів в галузі трудового права. Заявники змогли подати свої справи до трудових судів, які володіли юрисдикцією визначати законність звільнення відповідно до національного трудового законодавства з урахуванням церковного трудового права. В обох випадках Федеральний трудовий суд встановив, що вимога про подружню вірність, введена відповідно, мормонською церквою і католицькою Церквою, не суперечила основоположним принципам правового порядку.

У справі *Обста* Федеральний трудовий суд вказав, що єдиною причиною, якою мормонська церква могла обґрунтувати звільнення п. Обста у зв'язку з його подружньою зрадою, було те, що він взяв на себе сміливість сказати церкві про це. Його звільнення було необхідним заходом, спрямованим на збереження довіри до церкви, з урахуванням, зокрема, характеру його посади і важливості дотримання абсолютної вірності своїй дружині. Суди пояснили, чому церква не зобов'язана була спочатку застосувати менш суворе покарання, таке як попередження. Як зазначив Апеляційний трудовий суд, шкода, яку зазнав п. Обст в результаті його звільнення була обмеженою, з урахуванням, серед іншого, його відносно молодого віку. Трудові суди взяли до уваги усі відповідні чинники і провели детальну і ретельну оцінку конкуруючих інтересів. Той факт, що суди надали більшу вагу інтересам мормонської церкви, ніж п. Обста, не викликав питання відповідно до Конвенції. Їх висновок, що на п. Обста не були покладені неприйнятні зобов'язання, не видавався нерозумним. Вихований в мормонській церкві, він при підписанні трудового договору усвідомлював або повинен був усвідомлювати важливість подружньої вірності для його роботодавця і несумісність його позашлюбних стосунків з підвищеними обов'язками лояльності, які він взяв на себе по відношенню до церкви як директор Європейського департаменту зв'язків з громадськістю. Обов'язки лояльності, покладені на заявника, були прийнятними, оскільки вони були спрямовані на збереження довіри до мормонської церкви. Апеляційний трудовий суд чітко заявив, що його висновки не слід розуміти як припущення, що будь-який акт подружньої невірності сам по собі був підставою, яка виправдовувала звільнення співробітника церкви. У підсумку, беручи до уваги більш широкі межі розсуду держави в даній справі і, зокрема, того факту, що трудовим судам прийшлося встановити баланс між кількома приватними інтересами, стаття 8 Конвенції не вимагала від держави надання заявнику більш високого ступеня захисту.

Висновок: немає порушення (одноголосно).

У справі *Шюта* Суд не міг не помітити стислості мотивів трудових судів щодо висновків, які вони зробили з поведінки заявника. Апеляційний трудовий суд обмежився констатацією, що, хоча його функції органіста і хормейстера не підпадали під правила, тобто не були серед тих категорій працівників, які повинні були бути звільнені у разі серйозного проступку, вони все ж таки були так тісно пов'язані з прилюдною місією католицької церкви, що парафія не могла зберігати трудові відносини без втрати довіри до себе. Інтереси церковного роботодавця були зважені не з правом заявника на повагу до його приватного і сімейного життя, але лише з його інтересом зберегти

роботу. Крім того, у відповідності з системою податкових карток на заробітну плату працівник не міг приховувати від свого роботодавця подій, пов'язаних з його громадянським статусом, наприклад, розлучення або народження дитини. Кваліфікуючи поведінку заявника як серйозне порушення у розумінні Основних правил, трудові суди надали вирішальне значення думці церковного роботодавця без проведення додаткової перевірки. Вимагалось більш докладний розгляд при урівноваженні даних конкуруючих прав та інтересів, особливо виходячи з того, що в даній справі індивідуальне право заявника було протиставлене колективному праву. Як встановив Федеральний конституційний суд, церква могла вимагати від своїх співробітників дотримуватися ряду основоположних принципів, але відносини між роботодавцем і працівником, засновані на цивільному праві, не набували тим самим церковного статусу. При підписанні трудового договору, заявник прийняв обов'язок лояльності по відношенню до католицької церкви, який певною мірою обмежував його право на повагу до його приватного життя; його підпис не міг бути витлумачений як однозначне особисте зобов'язання жити у стриманості у разі роздільного проживання або розлучення. Трудові суди надали лише незначної уваги фактам, що справа заявника не висвітлювалася в засобах масової інформації, що після чотирнадцяти років служби в парафії заявник, очевидно, не оспорував позицію католицької церкви, а скоріше не дотримувався її на практиці, і що оспорювана поведінка стосувалася самої суті приватного життя заявника. Нарешті, Апеляційний трудовий суд обмежився вказівкою на те, що він не залишив без розгляду наслідки звільнення для заявника, проте не зазначив факторів, які взяв до уваги. Той факт, що співробітник, звільнений церковним роботодавцем, мав обмежені можливості знайти іншу роботу, відігравав особливе значення, тим більше, що працівник мав спеціальну кваліфікацію, яка ускладнювала його пошук роботи поза церквою. Таким чином, трудові суди не достатньо переконливо пояснили причини, за якими Апеляційний трудовий суд дійшов висновку, що інтереси парафії значно переважають інтереси заявника, і суди не змогли урівноважити всі права заявника з правами церковного роботодавця у спосіб, сумісний з Конвенцією. Отже, держава не забезпечила заявникові необхідний захист.

Висновок: порушення (одноголосно).

© Рада Європи/Європейський суд з прав людини, 2012.

Офіційними мовами Європейського суду з прав людини є англійська та французька. Цей переклад був здійснений за підтримки Фонду прав людини Ради Європи (www.coe.int/humanrightstrustfund). Він не зобов'язує Суд, і Суд не несе відповідальності за його якість. Він може бути завантажений з бази даних судової практики Європейського суду з прав людини HUDOC (<http://hudoc.echr.coe.int>) або з будь-яких інших баз даних, яким Суд надав його. Він може бути відтворений у некомерційних цілях за умови зазначення повної назви справи разом з вище вказаним повідомленням про авторські права і посиланням на Фонд прав людини. Будь-яку особу, яка бажає використовувати переклад або його частину в комерційних цілях, просимо зв'язатися за наступною адресою: 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 was commissioned with the support of the Human Rights Trust Fund of the Council of Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). It 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 and reference to the Human Rights Trust Fund. 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 a été effectuée avec le soutien du Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme du Conseil de l'Europe (www.coe.int/humanrightstrustfund). Elle 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 ainsi que de la référence au Fonds fiduciaire pour les droits de l'homme. 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.

Click here for the [Case-Law Information Notes](#)