

© Եվրոպայի խորհուրդ / Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան, 2012թ.:

Սույն թարգմանությունը կատարվել է Եվրոպայի խորհրդի Մարդու իրավունքների հավատարմագրային հիմնադրամի աջակցությամբ (www.coe.int/humanrightstrustfund): Այն չի պարտավորեցնում Դատարանին: Լրացուցիչ տեղեկությունների համար տե՞ս ամբողջական նշումը սույն փաստաթղթի վերջում:

© 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.

Տեղեկատվական ծանուցում Դատարանի թիվ 133 նախադեպի վերաբերյալ

2010թ. օգոստոս-սեպտեմբեր

Schüth-ն ընդդեմ Գերմանիայի - 1620/03

Դատավճիռ 23.9.2010 [Բաժին V]

Հոդված 8

Հոդված 8-1

Հարգանք անձնական կյանքի նկատմամբ

Եկեղեցու աշխատակիցներին աշխատանքից ազատում ամուսնական անհավատարմության համար՝ *խախտում չկա, խախտում*

[Այս ամփոփումն ընդգրկում է նաև դատավճիռը *Obst-ն ընդդեմ Գերմանիայի* գործով, թիվ. 425/03, 23-ը սեպտեմբերի, 2010թ.]

Փաստեր՝ Obst-ի գործում գանգատարկուն մեծացել էր մորմոնների հավատքով և ամուսնացել էր 1980թ.՝ մորմոնների ծեսերին համապատասխան: Մորմոնական եկեղեցում տարբեր պաշտոններ զբաղեցնելուց հետո նա նշանակվել էր Եվրոպայում հանրային հարաբերությունների բաժնի տնօրեն 1986թ.: 1993թ. նա հաղորդություն էր տվել իր հոգևոր հովվին (պաստորին), որ հարաբերություններ է ունեցել մեկ այլ կնոջ հետ: Հովիվը նրան խորհուրդ էր տվել տեղեկացնել իր ղեկավարին, ինչն էլ նա արել էր: Նրա ղեկավարը նրան հեռացրել էր աշխատանքից՝ առանց ծանուցման մի քանի օր անց՝ անհավատարմության համար:

Schüth-ի գործում գանգատարկուն եղել էր երգեհոնահար և խմբավար մի Կաթոլիկ ծխում 1980-ականների կեսից մինչև 1994թ., երբ նա առանձնացել էր իր կնոջից: 1995թ.-ից ի վեր նա ապրում էր իր նոր գույրնկերուհու հետ: 1997թ հուլիսին, այն բանից հետո, երբ նրա երեխաներն իրենց մանկապարտեզում ասել էին, որ իրենց հայրը պատրաստվում էր մեկ այլ երեխա ունենալ, ծխի ղեկավարը և ծխի անդամները քննարկել էին այդ հարցը գանգատարկուի հետ: Մի քանի օր անց ծուխը գանգատարկուին ծանուցում էր տվել առ այն, որ իրեն աշխատանքից ազատում են դավաճանության համար 1998թ. ապրիլից:

Գանգատարկուները վարույթներ էին հարուցել աշխատանքային դատարաններում, որոնք վերջնական ատյաններում գտել էին, որ աշխատանքից ազատելն օրինական էր եղել:

Իրավունք՝ Հոդված 8՝ Երկու դեպքում էլ Դատարանը քննել էր, թե արդյոք աշխատանքային դատարանների կողմից ապահովված հավասարակշռությունը Հոդված 8-ով երաշխավորված անձնական կյանքի նկատմամբ հարգանքի իրավունքի և Կոնվենցիայով, որը երաշխավորում էր կրոնական համայնքների ինքնիշխանությունը չհիմնավորված պետական միջամտությունից, նախատեսված Մորմոնական և Կաթոլիկական եկեղեցու իրավունքների միջև, ապահովվել էր գանգատարկուների բավարար պաշտպանությունը: Սահմանելով աշխատանքային դատարանների համակարգը և նախորդ դատարանների որոշումները վերանայելու իրավասություն ունեցող սահմանադրական դատարանը՝ պետությունը սկզբունքորեն կատարել էր իր դրական պարտավորությունները դատավիճող կողմերի նկատմամբ աշխատանքային իրավունքի ոլորտում: Գանգատարկուները կարողացել էին իրենց բողոքները բերել աշխատանքային դատարան, որն իրավագոր էր որոշելու, թե արդյոք աշխատանքից ազատումն օրինական է եղել Պետության աշխատանքային իրավունքի համաձայն, միաժամանակ հաշվի առնելով նաև եկեղեցական աշխատանքային օրենքը: Երկու դեպքում էլ Դաշնային աշխատանքային դատարանը գտել էր, որ ամուսնական հավատարմության պահանջը, որը հարկադրվում էր համապատասխանաբար թե՛ Մորմոնական և թե՛ Կաթոլիկական եկեղեցիների կողմից, չէր հակասում իրավական կարգի հիմնարար սկզբունքներին:

Obst-ի գործով Դաշնային աշխատանքային դատարանը մատնանշել էր, որ Պարոն Obst-ին աշխատանքից ազատելու Մորմոնական եկեղեցու միակ հիմքը եղել էր այն, որ նա ինքն էր եղել անհրաժեշտ միջոցի, որի նպատակն էր եղել պահպանել Եկեղեցու արժանահավատությունը՝ նկատի ունենալով նրա դիրքի առանձնահատուկ բնույթը և կնոջ նկատմամբ բացարձակ հավատարմության պարտականության կարևորությունը: Դատարանները բացատրել էին, թե ինչու Եկեղեցին սկզբնականում պարտավոր չէր եղել կիրառելու պակաս ծանր պատիժ, ինչպիսին օրինակ նախագգուշացումն է: Համաձայն Վերաքննիչ աշխատանքային դատարանի, վնասը, որից պարոն Obst-ը տուժել էր աշխատանքից ազատվելու արդյունքում, սահմանափակ էր, այլոց թվում հաշվի առնելով նրա հարաբերականորեն երիտասարդ տարիքը: Աշխատանքային դատարանները հաշվի էին առել բոլոր համապատասխան գործոններն ու իրականացրել էին վտանգված շահերի մանրամասն և բժախնդիր հավասարակշռում: Փաստը, որ դատարաններն առավել մեծ կշիռ էին տվել Մորմոնական եկեղեցու և ոչ թե պարոն Obst-ի շահերին, ի հայտ չէր բերել որևէ խնդիր կապված Կոնվենցիայի հետ: Նրանց եզրակացությունը, որ պարոն Obst-ը չէր ենթարկվել անընդունելի պարտականությունների, անողջամիտ չէր: Դատարանները վերաբերվել էին Մորմոնական եկեղեցու նա տեղյակ էր կամ պետք է տեղյակ եղած լինել, երբ ստորագրում էր աշխատանքային պայմանագիրը, որ իր գործատուի համար կարևոր էր ամուսնական հավատարմությունը, և որ արտամուսնական փոխհարաբերությունները անհամատեղելի էին Եկեղեցու նկատմամբ որպես Հանրային հարաբերությունների եվրոպական բաժնի տնօրեն նրա աճող պարտականությունների և հավատարմության հետ: Գանգատարկուին հարկադրված հավատարմության պարտականություններն ընդունելի էին այն առումով, որ դրանք նպատակ ունեին պահպանելու Մորմոնական եկեղեցու արժանահավատությունը: Աշխատանքային վերաքննիչ դատարանը հստակ նշել էր, որ իր եզրակացությունները չպետք ընկալվելին այնպես, թե անհավատարմության ցանկացած գործողություն ինքնին հիմք էր եկեղեցական աշխատողին աշխատանքից ազատելու համար: Այսպիսով, նկատի առնելով Պետության կողմից հայեցողականության առավել լայն շրջանակները տվյալ դեպքում և մասնավորապես այն փաստը, որ աշխատանքային դատարանները պետք է հավասարակշռություն ապահովված լինեին մի շարք մասնավոր շահերի միջև, Կոնվենցիայի Հոդված 8-ով Պետությունից չի պահանջվում գանգատարկուին տրամադրել պաշտպանության առավել բարձր մակարդակ:

Եզրակացություն՝ խախտում չկա (միաձայն):

Schüth-ի գործում Դատարանը չէր կարող չնկատել աշխատանքային դատարանների հակիրճ հիմնավորումը կապված այն հանգամանքների հետ, որ նրանք եզրակացրել էին գանգատարկուի վարքից ելնելով: Աշխատանքային վերաքննիչ դատարանը սահմանափակվել էր միայն նրանով, որ նշել էր, որ մինչ նրա երգեհոնահարի և խմբավարի գործառնությունները չէին դասվում կանոնակարգի շրջանակներում, այսինքն դրանք աշխատողների այն կատեգորիային չէին պատկանում, ում անհրաժեշտ էր աշխատանքից ազատել վարքի լուրջ խախտումների համար, այնուամենայնիվ դրանք այնքան սերտորեն էին կապված Կաթոլիկ եկեղեցու պաշտոնական առաքելության հետ, որ ծուխը չէր կարող շարունակել աշխատանք տրամադրել նրանց առանց կորցնելու իր արժանահավատությունը: Եկեղեցու աշխատակցի շահերը հավասարակշռվել էին ոչ թե գանգատարկուի անձնական և ընտանեկան կյանքի նկատմամբ հարգանքի, այլ միայն նրա աշխատանքը պահպանելու իրավունքի տեսանկյունից: Բացի այդ, աշխատավարձի հարկման քարտային համակարգի պայմաններում աշխատակիցը չէր կարող թաքցնել իր գործատուից իր քաղաքացիական կարգավիճակին առնչվող իրադարձությունները, օրինակ ապահարգանք կամ երեխայի ծնունդը: Որակելով գանգատարկուի վարքը որպես Հիմնական կանոնակարգի լուրջ խախտում՝ աշխատանքային դատարանները հաշվի էին առել Եկեղեցի գործատուի տեսանկյունը որպես որոշիչ՝ առանց որևէ հետագա ստուգում իրականացնելու: Առավել մանրամասն ուսումնասիրություն էր անհրաժեշտ բախտախաղի դրված մրցակցող իրավունքներն ու շահերը հակակշռելիս, մասնավորապես քանի որ այս դեպքում գանգատարկուի անհատական իրավունքը հավասարակշռվել էր կոլեկտիվ իրավունքների նկատմամբ: Համաձայն Դաշնային սահմանադրական դատարանի, Եկեղեցին կարող էր իր աշխատողներից պահանջել մի շարք հիմնարար սկզբունքներ, սակայն գործատու-աշխատող փոխհարաբերությունները, որոնք հիմնված էին քաղաքացիական իրավունքի վրա, դրանով եկեղեցական կարգավիճակ ձեռք չէին բերում: Ստորագրելով իր աշխատանքային պայմանագիրը՝ գանգատարկուն ընդունել էր Կաթոլիկական եկեղեցու նկատմամբ հավատարմության պարտականությունը, որը սահմանափակել էր նրա անձնական կյանքի նկատմամբ հարգանքը որոշակի չափով: Նրա ստորագրությունը չէր կարող մեկնաբանվել որպես բաժանման կամ ապահարգանքի դեպքում ծուծկալ կյանք վարելու միանշանակ անձնական նախաձեռնություն: Աշխատանքային դատարանները միայն մարզինալ ուշադրություն էին դարձրել այն փաստին, որ գանգատարկուի գործը լրատվական լուսաբանման չէր արժանացել և որ տասնչորս տարի շարունակ ծխի համար աշխատելով՝ գանգատարկուն պարզվում է՝ չէր վիճարկել Կաթոլիկ եկեղեցու դիրքորոշումը, այլ ավելի շուտ չէր կարողացել դրան հետևել և որ վիճարկված վարքագիծը կապված էր գանգատարկուի անձնական կյանքի հենց առանցքին (սրտին): Եվ վերջապես, Աշխատանքային վերահսկիչ դատարանը պարզապես նշել էր, որ այն չէր անտեսել գանգատարկուի համար աշխատանքից ազատվելու հետևանքները, առանց այնուհանդերձ բնորոշելու այն գործոնները, որոնք ինքը նկատի առել էր: Փաստը, որ աշխատակիցը, ում աշխատանքից ազատել էր Եկեղեցի գործատուն, ուներ այլ աշխատանք գտնելու սահմանափակ հնարավորություններ, հատուկ նշանակություն ուներ, հատկապես այս դեպքում, երբ աշխատողն ուներ հատուկ որակավորումներ, ինչը դժվարացնելու էր նրա համար Եկեղեցուց դուրս հատուկ աշխատանք գտնելը: Համապատասխանաբար, աշխատանքային դատարանները բավարար չէին բացատրել այն պատճառները, թե ինչու, համաձայն Աշխատանքային վերաքննիչ դատարանի, ծխի շահերը գերադասվել էին գանգատարկուի շահերից և իրենք չէին հավասարակշռել գանգատարկուի իրավունքները Եկեղեցի գործատուի իրավունքների հետ այնպես, որը համապատասխան լինէր Կոնվենցիային: Համապատասխանաբար Պետությունը գանգատարկուին չէր տրամադրել անհրաժեշտ պաշտպանությունը:

Եզրակացություն՝ խախտում (միաձայն):

© Council of Europe/European Court of Human Rights
This summary by the Registry does not bind the Court.

Եվրոպայի խորհուրդ/Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան

Դատարանի քարտուղարության այս ամփոփումը պարտադիր չէ Դատարանի համար

Սեղմեք այստեղ [Նախադեպերի տեղեկատվական ծանուցումների համար](#)

© Եվրոպայի խորհուրդ/Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան, 2012թ.:

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի պաշտոնական լեզուներն են անգլերենը և ֆրանսերենը: Սույն թարգմանությունը կատարվել է Եվրոպայի խորհրդի Մարդու իրավունքների հավատարմագրային հիմնադրամի աջակցությամբ (www.coe.int/humanrightstrustfund): Այն չի պարտավորեցնում Դատարանին, ինչպես նաև Դատարանը թարգմանության որակի համար որևէ պատասխանատվություն չի կրում: Այն կարող է ներբեռնվել Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի HUDOC նախադեպային իրավունքի բազայից (<http://hudoc.echr.coe.int>) կամ Դատարանի կողմից տրամադրված ցանկացած այլ բազայից: Այն կարող է վերաբաշխվել ոչ առևտրային նպատակներով, այն նախապայմանով, որ նշված լինի գործի ամբողջական անվանումը՝ վերոնշյալ հեղինակային իրավունքի տեղեկատվական նշումի հետ մեկտեղ, ինչպես նաև վկայակոչվել Մարդու իրավունքների հավատարմագրային հիմնադրամը: Սույն թարգմանության ցանկացած մասի առևտրային նպատակով օգտագործման անհրաժեշտության դեպքում խնդրում ենք դիմել հետևյալ էլ. փոստի հասցեով. 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