

© Avropa Şurası/Avropa İnsan Hüquqları Məhkəməsi, 2012. Bu tərcümə Avropa Şurası İnsan Hüquqları Etimad Fondunun (www.coe.int/humanrightstrustfund) dəstəyi ilə həyata keçirilib. Tərcümə Məhkəmə üçün məcburi deyil. Əlavə məlumat üçün sənədin sonunda müəllif hüquqları haqqında qeydə baxın.

© 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.

Şüt Almaniyaya qarşı (Schüth v. Germany), ərizə № 1620/03

23.09.2010-cu il tarixli qərar [V Bölmə]

Maddə 8

8-ci maddənin 1-ci bəndi

Şəxsi həyata hörmət hüququ

Kilsə işçisinin zinakarlığa görə işdən azad edilməsi: *Obstun işində pozuntu baş verməyib, Şüstün işində isə pozuntu baş verib*

[Bu hüquqi icmal *Obst Almaniyaya qarşı* iş üzrə qərarı da (ərizə № 425/03, 23 sentyabr 2010-cu il) əhatə edir]

Faktlar – *Obstun işində* ərizəçi mormon dini etiqadına uyğun tərbiyə almışdı və 1980-ci ildə mormon mərasiminə uyğun olaraq nikaha girdi. Mormon kilsəsində bir sıra vəzifələri yerinə yetirdikdən sonra o, 1986-cı ildə kilsənin ictimaiyyətlə əlaqələr departamentinin Avropa üzrə direktoru vəzifəsinə təyin edildi. 1993-cü ilin dekabrında o, öz keşişinə etiraf etdi ki, başqa qadınla əlaqəsi olub. Keşiş ona məsləhət gördü ki, bu barədə rəhbərliyə məlumat versin. Bir neçə gündən sonra rəisi onu qabaqcadan məlumatlandırmadan zinakarlığa görə işdən azad etdi.

Şüstün işində ərizəçi 1980-ci illərin ortalarından arvadı ilə boşandığı 1994-cü ilədək katolik icması kilsəsində orqançı və xormeyster işləmişdi. 1995-ci ildən o, başqa qadınla yaşayırdı. 1997-ci ilin iyulunda onun uşaqları atalarının daha bir övladı olacağını bağçada bildirdikdən sonra icması kilsəsinin rəhbəri ərizəçi ilə bu məsələ barədə söhbət etdi. Bir neçə gündən sonra icma kilsəsindən ərizəçiyə məlumat verdilər ki, o, zinakarlığa görə 1998-ci ilin aprelindən işdən azad edilib.

Ərizəçilər əmək məsələləri üzrə məhkəmələrdə iddia qaldırdılar, həmin məhkəmələr isə sonuncu instansiyada qərar çıxardılar ki, onlar qanuni olaraq işdən azad ediliblər.

Hüquqi məsələlər – **Maddə 8:** Məhkəmə bu məsələni araşdırdı ki, Konvensiyanın 8-ci maddəsi ilə təmin edilən şəxsi həyata hörmət hüququ ilə dini icmaları dövlətin əsassız müdaxilələrindən qoruyan Konvensiyaya uyğun olaraq mormon və katolik kilsələrinin malik olduqları hüquqlar arasında əmək məsələləri üzrə məhkəmələrin müəyyən etdiyi balans ərizəçiləri yetərli müdafiə ilə təmin edirdimi? Əmək məsələləri üzrə məhkəmələri və konstitusiya məhkəməsini yaratmaqla dövlət prinsipə iddiaçılara münasibətdə əmək hüququ sahəsində daşdığı pozitiv öhdəliyi yerinə yetirmişdi. Ərizəçilər işdən azad edilmənin qanuni olub-olmadığını əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq həll etmək səlahiyyətinə malik olan əmək məsələləri üzrə məhkəmədə iddia qaldırmaq imkanına malik idilər və bu məsələni həll edərkən həmin məhkəmə əmək münasibətləri sahəsində kilsənin hüququnu da nəzərə almalı idi. Hər iki işdə əmək

məsələləri üzrə federal məhkəmə bu qənaətə gəldi ki, müvafiq olaraq mormon və katolik kilsələrinin ər-arvad sədaqəti barədə irəli sürdüyü tələb hüquq qaydasının təməl prinsiplərinə zidd deyil.

Obstun işində əmək məsələləri üzrə federal məhkəmə qeyd etdi ki, Obstun işdən azad edilməsi üçün mormon kilsəsinin gətirə bildiyi yeganə əsas onun zinakarlıq etməsindən ibarət idi ki, bu barədə o özü kilsəyə məlumat vermişdi. Obstun vəzifəsinin xarakterini və arvadına qarşı sədaqətlilik borcunun əhəmiyyətini nəzərə alsaq, onun işdən azad edilməsi kilsəyə inamın qorunmasına yönələn zəruri tədbir idi. Məhkəmələr kilsənin nəyə görə daha yumşaq tənbeh tədbirindən, məsələn, xəbərdarlıqdan istifadə etmədiyini izah etdilər. Əmək məsələləri üzrə apellyasiya məhkəməsinin qeyd etdiyinə görə, işdən azad edildikdən sonra Obstun məruz qaldığı ziyan, xüsusən onun nisbətən gənc olduğunu nəzərə alsaq, məhdud xarakter daşıyırdı. Əmək məsələləri üzrə məhkəmələr işə aidiyyəti olan bütün amilləri nəzərə almış və ziddiyyətə girən maraqların balanslaşdırılmasına ətraflı və diqqətli şəkildə yanaşmışdılar. Məhkəmələrin mormon kilsəsinin maraqlarına üstünlük verməsi Konvensiya baxımından hər hansı sual doğurmur. Obstun üzərinə qəbul edilməz öhdəliklər qoyulmadığı barədə onların gəldiyi nəticə heç də məntiqsiz görünür. Mormon kilsəsində tərbiyə almış şəxs olaraq o, əmək müqaviləsini imzalayarkən işəgötürəni üçün ər-arvad sədaqətinin nə qədər vacib olduğunu və ictimaiyyətlə əlaqələr departamentinin Avropa üzrə direktoru vəzifəsində çalışan şəxs olaraq nikahdankənar əlaqəsinin kilsəyə qarşı yüksək sədaqət öhdəliyi ilə bir araya sığmadığını dərk edirdi və ya dərk etməli idi. Ərizəçinin üzərinə qoyulmuş kilsəyə sədaqət öhdəliyi qəbul edilən idi, belə ki, bu öhdəlik mormon kilsəsinə inamın qorunmasına yönəlmişdi. Əmək məsələləri üzrə apellyasiya məhkəməsi aydın şəkildə bildirdi ki, onun gəldiyi nəticələr heç də elə başa düşülməməlidir ki, istənilən zinakarlıq aktı özlüyündə kilsə işçisinin işdən azad edilməsi üçün əsas təşkil edir.

Nəticə etibarı ilə hazırkı işdə dövlətin geniş qiymətləndirmə sərbəstliyinə malik olduğunu və məhkəmələrin müxtəlif konkret maraqlar arasında ədalətli balansı müəyyənləşdirdiklərini nəzərə alsaq, 8-ci maddə dövlətin ərizəçi üçün bundan artıq dərəcədə müdafiəni təmin etməsini tələb etmir.

Nəticə: pozuntu baş verməyib (yekdilliklə).

Şüttin işində Məhkəmə bunu qeyd etməyə bilməz ki, əmək məsələləri üzrə məhkəmələr ərizəçinin davranışı ilə bağlı gəldiyi nəticələri çox qısa şəkildə əsaslandırılar. Əmək məsələləri üzrə apellyasiya məhkəməsi təkcə onu qeyd etməklə kifayətlənib ki, kilsə qaydaları onun orqançı və xormeyster funksiyalarına şamil olunmasa da, yəni o, etika qaydalarını ciddi şəkildə pozduğu təqdirdə işdən azad edilməli olan işçilər kateqoriyasında aid olmasa da onun işi katolik kilsəsinin dini missiyası ilə o qədər sıx bağlı idi ki, icma kilsəsi insanların kilsəyə inamını itirmədən onunla əmək münasibətlərini daha saxlaya bilməzdi. İşəgötürən qismində kilsənin maraqları ərizəçinin şəxsi və ailə həyatına hörmət hüququ ilə müqayisə edilməmiş və yalnız ərizəçinin öz işini mühafizə etməsi maraqları ilə kilsənin maraqlarının müqayisəsi aparılmışdı. Bundan başqa, əmək haqqı vergisi kartları sisteminə əsasən (bu kartlarda şəxsin ailə vəziyyəti və uşaqlarının sayı göstərilirdi), işçi vətəndaşlıq vəziyyəti ilə bağlı halları, məsələn, boşandığını və ya övladının doğulduğunu işəgötürəndən gizlədə bilməzdi. Ərizəçinin davranışını kilsənin əsas qaydalarının ciddi pozuntusu kimi təsvif etməklə əmək məsələləri üzrə məhkəmələr əlavə yoxlama aparmadan işəgötürən kilsənin rəyinə həlledici əhəmiyyət vermişdilər. Ziddiyyətə girən bu hüquq və maraqların müqayisəsi aparılarkən məsələ daha ətraflı araşdırılmalı idi, xüsusən ona görə ki, hazırkı işdə ərizəçinin fərdi hüququ kilsənin kollektiv hüququ ilə müqayisə olunurdu.

Federal Konstitusiyaya Məhkəməsinin bildirdiyinə görə, kilsə öz işçilərindən bir sıra əsas prinsiplərə riayət etmələrini tələb etmək hüququna malikdir, amma bu, işəgötürənlə işçi arasında mülki hüquqa əsaslanan qarşılıqlı münasibətlərin kilsə münasibətlərinə çevrilməsi demək deyil. Əmək müqaviləsini imzalamaqla ərizəçi katolik kilsəsinə sadıqlıq öhdəliyini üzərinə götürmüşdü və bu öhdəlik onun şəxsi həyatına hörmət hüququnu müəyyən dərəcədə məhdudlaşdırırdı, amma onun imzası o demək deyildi ki, o, arvadından ayrı yaşadıqda və ya boşandıqda başqası ilə cinsi əlaqədə olmamaqdan ibarət birmənalı öhdəlik götürür. Əmək məsələləri üzrə məhkəmələr, demək olar ki, bu faktı nəzərdə almamışdılar ki, ərizəçinin işi mətbuatda işıqlandırılmayıb, icma kilsəsində 14 il işlədikdən sonra ərizəçi, görünür, katolik kilsəsinin baxışlarına etiraz etmir, amma sadəcə olaraq praktikada onlara əməl etmir və ərizəçinin kilsə tərəfindən etiraz edilən davranışı mahiyyət etibarı ilə onun şəxsi həyatına aid məsələdir. Nəhayət, əmək məsələləri üzrə

apellyasiya məhkəməsi yalnız onu qeyd etməklə kifayətləndi ki, ərizəçinin işdən azad edilməsinin nəticələrini nəzərə alıb, amma hansı amilləri nəzərə aldığını açıqlamadı. İşəgötürən kilsə tərəfindən işdən azad edilmiş işçinin başqa iş tapmaq imkanının məhdud olması faktı xüsusən bu işdə böyük əhəmiyyət daşıyırdı, belə ki, işçinin ixtisası elə bir xüsusi ixtisas idi ki, kilsədən kənarda iş tapması çətin məsələ idi. Müvafiq olaraq, əmək məsələləri üzrə məhkəmələr, o cümlədən əmək məsələləri üzrə apellyasiya məhkəməsi ərizəçinin maraqları ilə müqayisədə icma kilsəsinin maraqlarına üstünlük verilməsinin səbəblərini yetərinə izah etməmiş və ərizəçinin hüquqlarını işəgötürənin hüquqları ilə Konvensiyaya uyğun şəkildə müqayisə etməmişdilər. Müvafiq olaraq, ərizəçini zəruri müdafiə ilə təmin etməyib.

Nəticə: pozuntu baş verib (yekdilliklə).

© Avropa Şurası/Avropa İnsan Hüquqları Məhkəməsi, 2012.

Avropa İnsan Hüquqları Məhkəməsinin rəsmi dilləri ingilis və fransız dilləridir. Bu tərcümə Avropa Şurası İnsan Hüquqları Etimad Fondunun (www.coe.int/humanrightstrustfund) dəstəyi ilə həyata keçirilib. Tərcümə Məhkəmə üçün məcburi deyil; eyni zamanda, Məhkəmə tərcümənin keyfiyyəti ilə bağlı heç bir məsuliyyət daşımır. Tərcümə Avropa İnsan Hüquqları Məhkəməsi HUDOC presedent hüququ bazası (<http://hudoc.echr.coe.int>) və ya Məhkəmənin onu bölüşmüş olduğu hər hansı digər məlumat bazasından yüklənə bilər. Bu tərcümə qeyri-kommersiya məqsədləri üçün istifadə oluna bilər; bu halda işin tam adına, habelə yuxarıda göstərilən müəllif hüquqları haqqında qeydə və İnsan Hüquqları Etimad Fonduna istinad edilməlidir. Bu tərcümənin hər hansı bir hissəsinin kommersiya məqsədləri ilə istifadə edilməsi üçün publishing@echr.coe.int ilə əlaqə saxlayın.

© 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