

© Avrupa Konseyi/Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 2012. Bu çeviri, Avrupa Konseyi'nin insan haklarına destek Fonu'nun desteğiyle hazırlanmıştır (www.coe.int/humanrightstrustfund). Mahkeme'yi bağlamamaktadır. Daha fazla bilgi için, bu belgenin sonunda bulunan yazarın telif hakkı ile ilgili kısmı okuyabilirsiniz.

© 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 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.

Schüth/Almanya – 1620/03

Karar 23.9.2010 [5. Daire]

Madde 8

Madde 8–1

Özel hayata saygı

Kilise din görevlilerinin zina yapmaktan dolayı işten çıkarılmaları: *İhlal yok, ihlal*

[Bu özet *Obst/Almanya*, n° 425/03, 23 Eylül 2010 davasını da içermektedir]

Olaylar – Obst davasında başvuru Mormon kilisesinin içinde büyümüş ve 1980 yılında Mormon geleneklerine göre evlenmiştir. Bu kilisenin içinde farklı görevler yerine getirdikten sonra, 1986 yılında Avrupa halkla ilişkiler departmanının müdürlüğüne atanmıştır. Aralık 1993 tarihinde, papazına başka bir kadınla ilişkisi olduğunu ikrar etmiştir. Papazın tavsiyesi neticesinde üstünü durumdan haberdar etmiş ve üstüde kendisini ön bildirimsiz bir şekilde zinadan dolayı işten çıkarmıştır.

Schüth davasında başvuru 1980'lerin ortasından eşinden ayrıldığı 1994'e kadar, bir Katolik cemaatinin içinde orgcu ve koro şefi olarak çalışıyordu. Başvuru 1995 yılından beridir yeni eşiyle yaşamaktadır. Temmuz 1997 tarihinde, başvurunun çocuklarının çocuk bahçesinde babalarının yeniden baba olacağını söylemeleri üzerine, cemaatin lideri başvurucuyla konuşmuştur. Birkaç gün sonra cemaat başvurucuyu ön bildirimde bulunarak ve Nisan 1998 tarihinden başlamak üzere zina yaptığından dolayı işten çıkarmıştır.

Başvurular iş mahkemelerine başvurmuş, ancak en son yargı mercii söz konusu işten çıkarmaların yasaya uygun olduğuna karar vermiştir.

Hukuk – Madde 8: Bu iki davada da AİHM, iş mahkemelerinin başvuru 8. madde tarafından güvence altına alınan özel hayatlarına saygı haklarıyla, Mormon ve Katolik kiliselerinin devletin her türlü haksız müdahalesine karşı AİHS tarafından korunan dini toplulukların muhtariyeti hakları arasında kurdukları dengenin ilgililere yeterli bir koruma sunup sunmadığını incelemiştir. İş mahkemeleri ile bu mahkemelerin kararlarını kontrol edecek bir anayasal yargı mercii kurmakla devlet, iş hukuku alanında kendi yargısına tabi tüm kişilere yönelik pozitif yükümlülüklerini yerine getirmiştir. Başvurular davalarını iş hâkiminin önüne götürme olanağına sahip olmuş ve bu hâkim işten çıkarmaların yasallığını, dini iş hukukunu dikkate alacak şekilde, devlet iş hukuku açısından incelemiştir. Her iki

durumda da, Federal İş Mahkemesi Mormon ve Katolik kiliselerinin dayattığı eşler arasında sadakat şartının hukuk düzeninin temel ilkeleriyle çelişmediğine hükmetmiştir.

Obst davasında, Federal İş Mahkemesi, Mormon kilisesinin başvurucunun işten çıkarılmasını zina yaptığı gerekçesine, başvurucunun kiliseyi bundan haberdar etmesi sayesinde, dayandırabildiğinin altını çizmiştir. Özellikle başvurucunun görevinin niteliği ve eşler arasında kesin sadakatin önemi dikkate alındığında, başvurucunun işten çıkarılması Mormon kilisesinin inandırıcılığını muhafaza etmek için gerekli bir tedbir olarak görülebilir. Mahkeme kilisenin neden öncelikle, uyarı gibi, daha hafif bir ceza vermekle yükümlü olmadığını açıklamıştır. İş istinaf mahkemesine göre, özellikle başvurucunun yaşının çok büyük olmaması dikkate alındığında, başvurucunun işten atılmasının doğurduğu zarar sınırlı olmuştur. İş mahkemeleri ilgili bütün unsurları dikkate almış ve olaydaki çıkarlar arasında olayın şartlarına özgü ve etraflı bir denge kurmaya çalışmışlardır. Mahkemelerin başvurucunun çıkarlarından çok Mormon kilisesinin çıkarlarına ağırlık vermesi AIHS bakımından tek başına bir sorun yaratmamaktadır. Mahkemelerin başvurucuya kabul edilemez yükümlülükler yüklenmediği sonucuna varmaları makul olmayan bir sonuç olarak görünmemektedir. Gerçekte, Mormon kilisesinin içinde büyüyen biri olarak başvuru, iş akdini imzalarken, eşler arasındaki sadakatin işvereni için önemini ve evlilik dışı ilişkisinin Avrupa halkla ilişkiler departmanı müdürü olarak kiliseye karşı yüklendiği katı sadakat yükümlülükleriyle bağdaşmadığını biliyor veya bilmesi gerekiyordu. Mormon kilisesinin inandırıcılığını muhafaza etmek için başvurucuya yüklenen kiliseye sadakat yükümlülüğü kabul edilebilir bir yükümlülüktü. Öte yandan, iş istinaf mahkemesi, kararının her durumda zinanın bir kilise çalışanının işten çıkarılmasını tek başına haklılaştıracak bir gerekçe oluşturduğu şeklinde anlaşılmaması gerektiğinin altını açıkça çizmiştir. Sonuç olarak, bu olayda daha geniş olan devletin takdir payı ve özellikle iş mahkemelerinin birçok şahsi çıkar arasında bir denge kurmalarının gerektiği göz önünde bulundurulduğunda 8. madde devletin başvurucuya daha yüksek bir koruma sunmasını gerektirmiyordu.

Sonuç: İhlal yok (Oybirliğiyle).

Schüth davasında AIHM iş mahkemelerinin başvurucunun hareketine bağladıkları sonuçlarla ilgili gerekçelerinin kısalığına dikkat çekmektedir. İş istinaf mahkemesi orgcu ve koro şefi olarak ilgilinin görevlerinin Katolik kilisenin temel tüzüğünü ilgilendirmediklerini, yani ciddi şekilde kınanacak bir hareket yapıldığında görevinden uzaklaştırmayı gerektiren işçi kategorisi içine girmediğini, ancak bu görevlerin Katolik kilisesinin tebliğ görevine çok yakın olduğunu ve bu nedenle de cemaatin başvurucuyu çalıştırmaya devam etmesinin kiliseyi tüm inandırıcılığını yitirme riski altına soktuğunu açıklamakla yetinmiştir. İşveren kilisesinin çıkarları başvurucunun özel ve aile hayatına saygı hakkıyla değil başvurucunun sadece işine devam etmesi çıkarıyla dengelenmiştir. Dahası, maaş vergisi kartı sistemi çalışana boşanma veya çocuk doğumu gibi medeni haline ilişkin bilgileri işvereninden saklama olanağı tanımamaktadır. Başvurucunun hareketini, temel tüzük anlamında, ağır kusur olarak nitelendirmekle, iş mahkemeleri, başka bir incelemede bulunmadan, işveren kilisesinin bakış açısını belirleyici kabul etmişlerdir. Hâlbuki bu olayda başvurucunun kişisel hakkı kolektif bir hakla çatıştığı için, yarışan hak ve çıkarlar arasında orantılılık ilkesi ışığında bir denge kurulması aşamasında, daha özgün bir inceleme yapılması gerekiyordu. Federal Anayasa Mahkemesi'ne göre, bir kilise, çalışanlarından, bazı büyük ilkelerine saygı göstermelerini isteyebilir ancak iş hukukuna dayanan iş ilişkisi sadece bundan dolayı kiliseyle ilgili bir statüye dönüşmez. Başvurucu, iş akdini imzalamakla, Katolik kilisesine karşı özel hayatına saygı hakkını belli bir dereceye kadar sınırlandıran bir sadakat yükümlülüğü altına girmiştir. Ancak başvurucunun imzası eşinden ayrılma veya boşanma durumunda cinsel ilişkiye girmeden yaşama konusunda kesin bir şahsi sorumluluk alma olarak yorumlanamaz. İş

mahkemeleri başvuruçunun durumunun medyatik bir hal almadığı, başvuruçunun cemaatte geçen on dört yıllık hizmeti boyunca Katolik kilisesinin pozisyonlarına karşı çıkmadığı, ancak bunları pratikte uygulamayı başarmadığı ve başvuruçunun bu hareketinin onun özel hayatı kapsamına girdiği üzerine ciddi bir şekilde eğilmemişlerdir. Son olarak, iş istinaf mahkemesi başvuruçunun işten çıkarılmasının sonuçlarını göz önünde bulundurduğunu belirtmekle yetinmiş ancak hangi unsurları göz önünde bulundurduğunu belirtmemiştir. Bu olayda olduğu gibi, işten çıkarılan işçinin formasyonunun, onun işveren kilisesinin dışında yeni bir iş bulmasını çok zor veya imkânsız kıldığı durumlarda, kilise işvereni tarafından işten çıkarılan bir işçinin yeni bir iş bulma konusunda sınırlı olanaklara sahip olması özel bir öneme sahiptir. Dolayısıyla, iş mahkemeleri, iş istinaf mahkemesinin verdiği sonuçlara göre, cemaatin çıkarlarının başvuruçunun çıkarlarına neden üstün geldiğini yeteri kadar göstermemiş ve başvuruçunun hakları ile işveren kilisesinin haklarını, AİHS'ye uygun bir şekilde, dengelememişlerdir. Sonuç olarak, devlet başvuruçuya gerekli korumayı sağlamamıştır.

Sonuç: İhlal (Oybirliğiyle).

© Avrupa Konseyi/Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 2012.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin resmi dilleri Fransızca ve İngilizce'dir. Bu çeviri, Avrupa Konseyi'nin insan haklarına destek Fonu'nun desteğiyle hazırlanmıştır (www.coe.int/humanrightstrustfund). Mahkeme'yi bağlamamaktadır ve Mahkeme, kalitesi konusunda herhangi bir sorumluluk kabul etmemektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihatlarının veritabanı olan HUDOC üzerinden (<http://hudoc.echr.coe.int>) veya HUDOC'un bildirdiği başka veritabanları üzerinden yüklenebilir. Davanın isminin tamamen yazılması, yukarıdaki telif hakkıyla ilgili ifadelerin kullanılması ve insan haklarına destek Fonu'na referans yapılması şartıyla ticari olmayan amaçlarla kullanılabilir. Bu çevirinin tamamını veya bir kısmını ticari amaçlarla kullanmak isteyen herkesin, bu durumu belirtilen adrese bildirmesi rica olunur: 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 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.