

© Совет Европы/Европейский суд по правам человека, 2012 г. Настоящий перевод не налагает на Суд никаких обязательств. Дополнительная информация приводится в полной версии уведомления об авторском праве 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 суда № 133

Август – сентябрь 2010 г.

Дело «Обст (Obst) против Германии» - 425/03

Судебное постановление от 23.09.2010 г. [Секция V]

Статья 8

Статья 8-1

Уважение семейной жизни

Уважение частной жизни

Увольнение сотрудников церкви за прелюбодеяние: *нет нарушения;*
нарушение

[В данном резюме дается также описание судебного постановления по делу «Шут (Schüth) против Германии» № 1620/03 от 23 сентября 2010 г.]

Обстоятельства дела: по делу *Обста* заявитель вырос в мормонской вере и женился в 1980 г. по мормонским обрядам. После служения на разных должностях в Мормонской церкви, он был назначен на должность директора департамента по связям с общественностью в Европе в 1986 г. В декабре 1993 г. заявитель признался своему пастору о том, что он состоит в отношениях с другой женщиной. Пастор посоветовал рассказать об этом своему руководителю, и он последовал совету. Через несколько дней руководитель уволил заявителя за прелюбодеяние без предварительного уведомления.

В деле *Шута* заявитель был органистом и хормейстером в католическом церковном приходе с середины 1980-х и до 1994 г., когда он расстался со своей женой. С 1995 г. он проживает с новой партнершей. В июле 1997 г., после того, как его дети рассказали в детском саду, что у их отца будет еще один ребенок, глава прихода обсудил данный факт с заявителем. Через несколько дней заявитель получил от своего прихода уведомление о его увольнении с апреля 1998 г. за прелюбодеяние.

Заявители подали иски в суда по трудовым вопросам, которые в последней инстанции приняли решение о законности данных увольнений.

Право: Статья 8: В обоих случаях Суд рассмотрел, была ли трудовыми судами предоставлена достаточная защита заявителям найденным балансом между правом на уважение личной жизни, гарантированным Статьей 8, и правами, осуществляемыми мормонской и католической церковью, согласно

положениям Конвенции, которая предусматривает обеспечение автономии религиозных сообществ от необоснованного вмешательства государства. Создав систему трудовых судов и конституционный суд, который имеет полномочия по пересмотру решений трудовых судов, государство в основном действовало в соответствии со своими положительными обязательствами в отношении истцов в сфере законодательства о труде. Заявители имели возможность подать заявление в трудовой суд, обладающий юрисдикцией определять законность увольнений в соответствии с государственным законодательством о труде, подразумевая законодательство о священническом труде. По обоим делам федеральный суд по трудовым вопросам признал, что требование о супружеской верности, наложенное мормонской церковью и католической церковью соответственно не конфликтует с основополагающими принципами законного порядка.

В деле Обста федеральный суд по трудовым вопросам указал, что единственная причина, по которой мормонская церковь могла осуществить увольнение г-на Обста в результате совершенного им прелюбодеяния был тот факт, что он принял решение самостоятельно рассказать церкви об этом. Его увольнение стало необходимой мерой, направленной на сохранение авторитета церкви, особенно принимая во внимание характер занимаемой им должности и важность обязанности по сохранению абсолютной верности своему супругу/своей супруге. Суды представили объяснение, почему церковь не могла для начала применить менее серьезное наказание, как предупреждение. Согласно апелляционному суду по трудовым вопросам, ущерб, полученный г-ном Обстом в результате его увольнения, был ограниченным, учитывая, кроме прочего, его относительно молодой возраст. Трудовые суды приняли во внимание все относящиеся к делу факторы и вынесли подробное и четко выверенное решение в отношении затронутых интересов. Тот факт, что суды придали большее значение интересам мормонской церкви, нежели церкви г-на Обста, не вызвало вопросов в рамках Конвенции. Заключение судов о том, что г-н Обст не имел неприемлемых обязательств, показалось обоснованным. Заявитель вырос в рамках мормонской церкви и знал (или должен был знать) при подписании трудового договора важность супружеской верности для его работодателя и недопустимости внебрачных связей при исполнении обязанностей с повышенной степенью доверия, на которые он согласился, заключив договор с церковью на занятие должности директора по связям в Европе департамента по связям с общественностью. Долг верности, возложенный на заявителя, был приемлем, поскольку был направлен на сохранение репутации мормонской церкви. Апелляционный суд по трудовым вопросам четко указал, что его заключение не должно пониматься таким образом, что любой акт прелюбодеяния сам по себе является основанием для увольнения сотрудника церкви. В завершение, учитывая более широкую свободу усмотрения государства в данном деле и особенно тот факт, что трудовые суды должны были найти баланс нескольких частных интересов, положения Статьи 8 Конвенции не требуют от государства предоставления заявителю более высокой степени защиты.

Постановление: нарушений допущено не было (принято единогласно).

В деле Шута Суд не мог удовлетвориться кратким обоснованием трудовых судов, учитывая обстоятельства, полученные из рассмотрения поведения заявителя. Апелляционный суд по трудовым вопросам ограничился утверждением того, что функциональные обязанности заявителя в качестве органиста и хормейстера не подпадают под данные нормы, т.е. заявитель не входит в те категории сотрудников, подлежащих увольнению в случае серьезного проступка, однако его обязанности были настолько тесно связаны

с декларативной миссией католической церкви, что приход не мог продолжать с ним трудовые отношения, не утратив своей репутации. Интересы церкви как работодателя были взвешены не против права заявителя на уважение его частной и семейной жизни, но против только его права сохранить работу. Кроме того, в условиях применения системы карточек учета налога на заработную плату сотрудник не мог скрыть от своего работодателя события, влияющие на его гражданский статус, например, развод или рождение ребенка. Трудовые суды приняли позицию церкви как работодателя в качестве решающей без дальнейших выяснений, расценив поведение заявителя как серьезное нарушение в понимании Основных норм и правил. Однако более детальное рассмотрение требовалось при соотнесении столкнувшихся прав и интересов, особенно, поскольку в данном деле индивидуальное право заявителя было противопоставлено коллективному праву. Согласно решению федерального конституционного суда, церковь могла требовать от своих сотрудников соблюдения ряда основополагающих принципов, но в соответствии с ними взаимоотношения работодатель-работник, регулируемые гражданским законодательством, не получают особый духовный статус. Подписав трудовой договор, заявитель принял обязательство верности в отношении католической церкви, что в некоторой степени ограничило его право на уважение его частной жизни. Однако подписание им данного договора не могло быть интерпретировано как однозначное личное обязательство жить в воздержании в случае расставания или развода с супругой. Трудовые суды приняли во внимание в минимальной степени тот факт, что по делу заявителя не получило освещения в средствах массовой информации то, что после четырнадцати лет службы в католической церкви заявитель не оспаривал ее позицию, а не сумел соответствовать ей на практике и что оспариваемое поведение затрагивало самую суть частной жизни заявителя. И, наконец, апелляционный суд по трудовым вопросам лишь упомянул, что им не были проигнорированы последствия увольнения заявителя без указания факторов, которые были приняты им во внимание. Тот факт, что сотрудник, уволенный церковью-работодателем, ограничен в возможностях найти другое место работы, имеет особое значение, особенно если работник имеет особую квалификацию, которая затруднит нахождение им новой работы вне церкви. Соответственно, трудовые суды не предоставили достаточного объяснения причин, почему, согласно постановлениям апелляционного суда по трудовым вопросам, интересы прихода намного перевесили интересы заявителя, а также суды не сопоставили права заявителя против прав церкви как работодателя, чтобы это соответствовало Конвенции. Следовательно, государство не предоставило заявителю необходимую защиту.

Постановление: нарушение (принято единогласно).

К бюллетеням Европейского суда по правам человека можно перейти по следующей ссылке: [Case-Law Information Notes](#)

© Совет Европы/Европейский суд по правам человека, 2012 г.

Официальными языками Европейского суда по правам человека являются английский и французский. Настоящий перевод не имеет обязательной силы для Суда, и Суд не несет ответственности за его качество. Данный перевод может быть загружен из базы данных по прецедентному праву HUDOC Европейского суда по правам человека (<http://hudoc.echr.coe.int>) или из любой другой базы данных, в которую он был внесен Судом. Текст перевода может воспроизводиться для некоммерческих целей, с обязательным указанием полного названия дела и вышеприведенным уведомлением об авторском праве. По вопросам, связанным

с использованием какой-либо части перевода в коммерческих целях, 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