© ევროპის საბჭო/ადამიანის უფლებათა ევროპის სასამართლო, 2012. მოცემული თარგმანი შეკვეთილ იქნა ევროპის საბჭოს ადამიანის უფლებათა მხარდაჭერის ფონდის დახმარებით (www.coe.int/humanrightstrustfund). აღნიშნული არ ბოჭავს სასამართლოს. დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ საავტორო უფლებების სრული მითითება მოცემული დოკუმენტის ბოლოში.

© 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.

აგვისტო-სექტემბერი 2010

სჩუტ გერმანიის წინააღმდეგ - 1620/03

გადაწყვეტილება 23.9.2010 [V სექცია]

მუხლი 8

მუხლი 8-1

ოჯახური ცხოვრების პატივისცემა

მეუღლის ღალატისთის ეკლესიის თანამრომლების გათავისუფლება: დარღვევას არ ქონია ადგილი; დარღვევა

[მოცემული მოკლე აღწერილობა აგრეთვე ფარავს გადაწყვეტილებას საქმეზე ობსტ გერმანიის წინააღმდეგ, ნო. 425/03, 23 სექტემბერი 2010]

ფაქტები – ობსტ საქმეში მომჩივანი გაიზარდა მორმონების რწმენით და დაქორწინდა 1980 წელს მორმონების რიტუალის შესაბამისად. მორმონების ეკლესიაში სხვადასხვა პოზიციების დაკავების შემდეგ, 1986 წელს იგი დანიშნულ იქნა ევროპის დირექტორად საჯარო ურთიერთობების დეპარტამენტში. 1993 წლის დეკემბერში მან დაუდასტურა მის პასტორს, რომ მას ქონდა სასიყვარულო ურთიერთობა სხვა ქალთან. პასტორმა მას ურჩია რომ ამის შესახებ ეთქვა მისი ზედამხედველისთვის, რაც მან განახორციელა. რამდენიმე დღის შემდეგ მისმა ზედამხედველმა გაათავისუფლა იგი განმარტების გარეშე მეუღლის ღალატის გამო.

სჩუტის საქმეში მომჩივანი გახლდათ ორღანის დამკვრელი და მგალობელთა ხელმძღვანელი კათოლიკურ ეკლესიაში 1980 წლის შუიდან 1994 წლამდე, როცა ის გასცილდა მის ცოლს. 1995 წლიდან ის ცხოვრობდა მის ახალ პარტნიორთან ერთად. 1997 წლის ივლისში, როდესაც მისმა შვილებმა საბავშო ბაღში უთხრეს ხალხს, რომ იგი ელოდებოდა ახალ ბავშვს, ეკლესიის

ხელმძღვანელმა განიხილა ეს საკითხი მომჩივანთან. რამდენიმე დღის შემდეგ, ეკლესიამ შეატყობინა მომჩივანს, რომ იგი 1998 წლის აპრილიდან გათავისუფლებული იყო მეუღლის ღალატის გამო.

მომჩივანებმა შეიტანეს საჩივრები შრომის სასამართლოებში, რომლებმაც საბოლოო ინსტანციაში დაადგინეს რომ გათავისუფლებები კანონიერი იყო.

კანონი – მუხლი 8: ორივე საქმეში სასამართლომ განიხილა რამდენად შესაბამისმა ბალანმა წარმოდგენილმა შრომის სასამართლოების მიერ – ოჯახური ცხოვრების დაცვის უფლებას შორის რომელიც გარანტირებულ იყო მე-8 მუხლით და იმ უფლებებით რომლებითაც სარგებლობდნენ მორმონთა და კათოლიკური ეკლესიები კონვენციის შესაბამისად, რომელიც იცავს რელიგიური საზოგადოებების ავტონომიას დაუსაბუთებელი სახელმწიფო ჩარევისაგან – უზრუნველყო მომჩივანების სათანადო დაცვა. შრომის სასამართლოების არსებობითა და საკონსტიტუციო სასამართლოს იურისდიქციით რომ განეხილა აღნიშნულ სასამართლოთა გადაწყვეტილებები, სახელმწიფომ, პრინციპის დონეზე, დააკმაყოფილა მისი პოზიტიური ვალებულებები მომჩივანების მიმართ დასაქმების სამართლის სფეროში. მომჩივანებს შეეძლოთ წარედგინათ საჩივრები შრომის სასამართლოს წინაშე, რომელსაც გააჩნდა იურისდიქცია დაედგინათ რამდენად იყო გათავისუფლება კანონიერი ქვეყნის შრომის სამართლის მიხედვით, საეკლესიო შრომის სამართლის გათვალისწინებით. ორივე საქმეში შრომის ფედერალურმა სასამართლომ დაადგინა რომ ოჯახური ერთგულების მოთხოვნა, რომელიც დაკისრებული იყო მორმონთა და კათოლიკურ ეკლესიების მიერ, არ ეწინააღმდეგებოდა სამართლებრივი წესრიგის ფუნდამენტურ პრინციპებს.

ობსტ საქმეში შრომის ფედერალურმა სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა იმაზე რომ ერთადერთი მიზეზი რატომაც მორმონთა ეკლესიას ქონდა საშუალება ბ-ნო ობსტ გათავისუფლება დაეფუძნებინა მის ღალატს, გახლდათ ის რომ მან გადაწყვიტა აეღო თავის თავზე რომ ეცნობიებინა აღნიშნული ეკლესიითვის. მისი გათავისუფლება გახლდათ აუცილებელი ღონისძიება რათა დაცულიყო ეკლესიის ავტორიტეტი, განსაკუთრებით მისი პოზიციისა და მეუღლის მიმართ აბსოლუტური ერთგულების ვალდებულების გათვალისწინებით. სასამართლოებმა ახსნეს თუ რატომ არ იყო ეკლესია ვალდებული პირველად გამოეყენებინა ისეთი ნაკლები სასჯელი, როგორიცაა გაფრთხილება. შრომის სააპელაციო სასამართლოს მიხედვით, ზიანი რომელიც ბ-ნ ობსტ მიადგა, მისი გათავისუფლების შედეგად, იყო შეზღუდული, მისი, სხვა ფაქტორებთან ერთად, შედარებით ახალგაზრდა ასაკის გათვალისწინებით. შრომის სასამართლოებმა მხედველობაში მიიღეს ყველა რელევანტური ფაქტორი და განახორციელეს დეტალური და ზუსტი დაბალანსების მოქმედება განსახილველ ინტერესებთან მიმართებაში. იმ ფაქტს, რომ სასამართლოებმა მეტი მნიშვნელობა მიანიჭეს მორმონების ეკლესიის ინტერესებს ბ-ნ ობსტ ინტერესებისგან განსხვავებით, არ წარმოუშვია საკითხი კონვენციის შესაბამისად. მათი დასკვნა რომ ბ-ნი ობსტ არ იყო ობიექტი მიუღებელი ვალდებულებები არ ჩანს დაუსაბუთებლად. გაიზარდა რა მორმონთა ეკლესიაში – მან იცოდა, ან უნდა ცოდნოდა რომ როდესაც აწერდა ხელს შრომის ხელშეკრულებას, თუ რა მნიშვნელობა ქონდა ოჯახურ ერთხულებას მისი დამქირავებლისთვის და იმ შეუსაბამობის შესახებ რომელიც იყო მის

ქორწინების გარეშე ურთიერთობას ერთგულების იმ გაზრდილ ვალდებულებებთან მიმართებაში, რომელზეც ის დათანხმდა ეკლესიათან როგორც ევროპის დიექტორი საჯარო ურთიერთობების დეპარტმანეტში. ვალდებულებები, რომლებიც დაკისრებული ქონდა მომჩივანს, მისაღები იყო, რადგან ისინი მიმართული იყო მორმონთა ეკლესიის რეპუტაციის დასაცავად. შრომის სააპელაციო სასამართლომ ნათლად განაცხადა რომ მისი დასკვნები არ უნდა იქნეს გაგებული ისე რომ თითქოს გულისხმობს რომ ღალატის ნებისმიერი ქმედება თავისთავად იყო ეკლესიის თანამშრომლის გათავისუფლების დასაბუთების საფუძველი. დასკვნის სახით, მოცემულ საქმეში სახელმწიფოს ფართო შეფასების თავისუფლების გათვალისწინებით და კერძოდ ის ფაქტი რომ შრომის სასამართლოებს უნდა დაეცვათ ბალანსი რამდენიმე კერძო ინტერესს შორის, კონვენციის მე-8 მუხლი არ მოითხოვდა სახელმწიფოსგან მომჩივანისთვის უფრო მაღალი ხარისხის დაცვის მინიჭებას.

დასკვნა: დარღვევას ადგილი არ ქონია (ერთხმად).

სჩუტის საქმეში სასამართლოს არ შეეძლო რომ არ დაედგინა და ყურადღება არ გაემახვილებინა შრომის სასამართლოების დასაბუთების ზიმცირეს იმ შედეგების შესახებ, რომლებიც მოყვა მომჩივანის მოქმედებას. შრომის სააპელაციო სასამართლომ, თავისთავად, დაადასტურა რომ მიუხედავად იმისა რომ მისი ფუნქცია როგორც ორღანის დამკვრელის და მგალობელთა ხელმძღვანელის არ ექცეოდა რეგულაციებში და არ მიეკუთვნებოდა იმ თანამშრომლების კატეგორიას, რომლებიც უნდა გათავისუფლებულიყვნენ სერიოზული დარღვევის გამო, ის მაინც იყო იმდენად შეზოჭილი კათოლიკური ეკლესიის განცხადებული მისიით რომ ეკლესიას არ შეეძლო მისი დაქირავების გაგრძელება, მისი რეპუტაციის დაკარგვის გარეშე. ეკლესიის თანამშრომლის ინტერესები აწონილ იქნა არა მომჩივანის პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლების მიმართ, არამედ იმის მიმართებაში რომ მას შეენარჩუნებინა სამუშაო. მეტიც, საშემოსავლო გადასახადის ბარათის სისტემის მიხედვით, დაქირავებულს არ ქონდა საშუალება დაემალა მისი დამქირავებლისათვის მოვლენები, რომლებიც დაკავშირებული იყო მის სამოქალაქო სტატუსთან, ისეთი როგორიცაა განქორწინება ან ბავშვის დაბადება. მომჩივანის საქციელის დაკვალიფიცირებით როგორც სერიოზული დარღვევის ძირითად რეგულაციებთან მიმართებაში, შრომის სასამართლოებმა ეკლესიის თანამშრომლის მოსაზრება მიიჩნიეს გადამწყვეტ ფაქტორად, დამატებითი გადამოწმების გარეშე. უფრო დეტალური შესწავლა იყო მოთხოვნილი როდესაც ხდებოდა ურთიერთსაწინააღმდეგო უფლებებისა და ინტერესების შეფასება, კერძოდ, როგორც ამ საქმეში მომჩივანის ინდივიდუალური უფლება უნდა დაბალანსებულიყო კოლექტიურ უფლებასთან. ფედერალური საკონსტიტუციო სასამართლოს მიხედვით, ეკლესიას შეეძლო მოეთხოვა მისი დაქირავებულისათვის რომ დაეცვა რამდენიმე ფუნდამენტური პრინციპი, მაგრამ დაქიარებული-დამქირავებლის შორის არსებული ურთიერთობები დაფუძნებული სამოქალაქო სამართალზე არ ითხოვდა საეკლესიო სტატუსს. მის შრომის კონტრაქტზე ხელმოწერით, მომჩივანმა იკისრა ვალდებულება კათოლიკურ ეკლესიასთან ერთგულების, რამაც შეზღუდა მისი პირადი ცხოვრების დაცვის უფლება გარკვეული ფარგლებით; მისი ხელმოწერა არ შეიძლება იქნეს ინტერპრეტირებული როგორც შეუცვლელი პირადი ვალდებულება რომ ეცხოვრა თავშეკავებული ცხოვრებით გაშორების ან

განქორწინების შემთხვევაში. შრომის სასამართლოებმა მხოლოდ ნაწილობრივ გაითვალისწინეს ის ფაქტი, რომ მომჩივანის საქმეს არ მოყოლია მედია დაფარვა და რომ ეკლესიაში თოთხმეტი წლის მსახურობის შემდეგ, მომჩივანი, როგორც ჩანს, ეჭვის ქვეშ არ აყენებდა კათოლიკური ეკლესიის პოზიციას, არამედ ვერ დაიცვა იგი პრაქტიკაში და სადავო ქმედება წარმოადგენდა მომჩივანის პირადი ცხოვრების მნიშვნელოვან ნაწილს. საბოლოოდ, შრომის სააპელაციო სასამართლომ მხოლოდ ის განაცხადა, რომ მან არ უარყო განხილვის დროს ის შედეგები რომლებსაც ქონდა ადგილი მომჩივანის გათავისუფლების შედეგად, თუმცა, მას არ დაუკონკრეტებია ის ფაქტორები, რომლებიც მან მიიღო მხედველობაში. ის ფაქტი რომ დასაქმებულს, რომელიც გაათავისუფლა ეკლესიის დამსაქმებელმა, ქონდა შეზღუდული სხვა სამსახურის პოვნის შესაძლებლობები, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი იყო, ამ შემთხვევაში მითუმეტეს, როდესაც დაქირავებულს ქონდა სპეციალური კვალიფიკაცია, რომელიც რთულს ხდიდა მისთვის ეპოვნა ახალი სამსახური ეკლესიის გარეთ. შესაბამისად, შრომის სასამართლოებმა საკმარისად არ ახსნეს მიზეზები, შრომის სააპელაციო სასამართლოს დასკვნების შესაბამისად, თუ რატომ აღემატებოდა მრევლის ინტერესები ეკლესიის თანამშრომლის ინტერესებს იმ ფორმით, რომელიც შესაბამისი იქნებოდა კონვენციასთან. შედეგად, სახელმწიფომ არ უზრუნველეყო მომჩივანი აუცილებელი დაცვით.

დასკვნა: დარღვევა (ერთხმად).

© ევროპის საბჭო/ადამიანის უფლებათა ევროპის სასამართლო, 2012

ადამიანის უფლებათა ევროპის სასამართლოს ოფიციალური ენებია ინგლისური და ფრანგული. მოცემული თარგმანი შეკვეთილ იქნა ევროპის საბჭოს ადამიანის უფლებათა მხარდაჭერის ფონდის დახმარებით ((www.coe.int/humanrightstrustfund). აღნიშნული არ ბოჭავს სასამართლოს და სასამართლო არ იღებს რაიმე პასუხისმგებლობას მის ხასისხზე. აღნიშნული შეიძლება ჩამოტვირთულ იქნას ადამიანის უფლებათა ევროპის სასამართლოს HUDOC-ის პრეცედენტული სამართლის მონაცემთა ბაზიდან (http://hudoc.echr.coe.int) ან ნებისმიერი სხვა მონაცემთა ბაზიდან, რომელსაც სასამართლომ გაუზიარა იგი. აღნიშნული შეიძლება კვლავ იქნეს ნაწარმოები არაკომერციული მიზნებისთვის იმ პირობით რომ საქმის სრული დასახელება იქნება მითითებული, მოცემული საავტორო უფლებისა და ადამიანის უფლებათა მხარდაჭერის ფონდზე მითითებით. თუ განზრახულია აღნიშნული თარგმანის რაიმე ნაწილის კომერციული მიზნებისთვის გამოყენება, გთხოვთ დაუკავშირდეთ 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