

©Documentul a fost pus la dispoziție cu sprijinul Consiliului Superior al Magistraturii din România (www.csm1909.ro) și al Institutului European din România (www.ier.ro). Permiseunea de a republica această traducere a fost acordată exclusiv în scopul includerii sale în baza de date HUDOC.

©The document was made available with the support of the Superior Council of Magistracy of Romania (www.csm1909.ro) and the European Institute of Romania (www.ier.ro). Permission to re-publish this translation has been granted for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC.

Secția a cincea

CAUZA OBST ÎMPOTRIVA GERMANIEI

(Cererea nr. 425/03)

Hotărâre

Strasbourg

23 septembrie 2010

Definitivă

23/12/2010

Hotărârea devine definitivă în condițiile prevăzute la art. 44 § 2 din Convenție. Aceasta poate suferi modificări de formă.

În cauza Obst împotriva Germaniei,

Curtea Europeană a Drepturilor Omului (Secția a cincea), reunită într-o cameră compusă din:

Peer Lorenzen, *președinte*,
Renate Jaeger,
Rait Maruste,
Isabelle Berro-Lefèvre,
Mirjana Lazarova Trajkovska,
Zdravka Kalaydjieva,
Ganna Yudkivska, *judecători*,

și Claudia Westerdiek, *grefier de secție*,

după ce a deliberat în camera de consiliu la 31 august 2010,
pronunță prezenta hotărâre, adoptată la aceeași dată:

Procedura

1. La originea cauzei se află cererea nr. 425/03 îndreptată împotriva Republicii Federale Germania prin care un resortisant al acestui stat, Michael Heinz Obst („reclamantul”), a sesizat Curtea la 2 ianuarie 2003 în temeiul articolului 34 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale („convenția”).

2. Reclamantul este reprezentat de Ulrike Muhr, avocat în Essen. Guvernul german („guvernul”) este reprezentat de agentul său, doamna Almut Wittling-Vogel, *Ministerialdirigentin* din cadrul Ministerului Federal al Justiției.

3. Reclamantul invocă faptul că refuzul instanțelor pentru litigii de muncă de a anula concedierea sa fără preaviz de către biserica mormonă a încălcat art. 8 din convenție.

4. La 18 martie 2008, președintele secției a cincea a decis să comunice cererea guvernului. În conformitate cu art. 29 § 3 din convenție, acesta a hotărât, de asemenea, că admisibilitatea și fondul cauzei vor fi examinate împreună.

5. Atât reclamantul, cât și guvernul au depus observații scrise. De asemenea, au fost primite observații de la Biserica lui Isus Hristos a Sfinților din Zilele din Urmă (biserica mormonă) pe care președintele o autorizase să intervină în procedura scrisă (art. 36 § 2 din convenție și art. 44 § 2 din regulament). Părțile au răspuns la aceste observații (art. 44 § 5 din regulament).

În fapt

I. Circumstanțele cauzei

A. Originea cauzei

6. Reclamantul s-a născut în 1959 și locuiește în Neu-Anspach.

7. A crescut în sânul bisericii mormone care beneficiază de un statut de persoană juridică de drept public (*öffentlich-rechtliche Körperschaft*). În 1980 s-a căsătorit după ritul mormon. După ce a îndeplinit mai multe funcții în cadrul bisericii mormone, a fost angajat, începând cu 1 octombrie 1986, ca director pentru Europa al departamentului de relații publice, cu un salariu lunar de 10 047,85 de mărci germane [aproximativ 5 000 de euro (EUR)]

8. Punctul 10 din contractul său de muncă, din 25 septembrie 1986, cuprindea următoarea clauză :

Comportamentul la locul de muncă și în afara acestuia

„Angajatul cunoaște principiile esențiale ale bisericii. El trebuie să nu se exprime sau să aibă un comportament care ar putea dăuna reputației bisericii sau care ar putea pune la îndoială principiile acesteia. Se angajează, în special, să respecte principii de înaltă ținută morală.

Se angajează să nu fumeze, să nu consume alcool, cafea sau stupefiante în incinta clădirilor bisericii și nici în apropierea acestora, cât și cu ocazia deplasărilor sau a evenimentelor profesionale. În cazul unor abateri grave, angajatorul poate dispune concedierea fără preaviz.

În ceea ce privește comportamentul profesional, următoarele trei categorii de colaboratori sunt supuse unor obligații sporite:

- a) cadrele superioare (în special directorii);
- b) colaboratorii care, în exercitarea sarcinilor lor, intră în contact cu persoane din afara bisericii (...);
- c) colaboratorii care predau cursuri de religie în cadrul departamentului de educație.

Angajații care aparțin uneia dintre aceste categorii trebuie să fie membri ai Bisericii lui Isus Hristos a Sfinților din Zilele din Urmă. Dacă aceștia își pierd statutul de membru pentru un motiv sau altul, sau dacă încalcă, în mod constant principiile bisericii, trebuie să urmeze concedierea – fără preaviz, în cazul unor abateri grave.”

9. La începutul lunii decembrie a anului 1993, reclamantul i s-a adresat lui S., îndrumătorul spiritual competent, și i-a cerut un ajutor duhovnicesc. În timpul conversației, i-a mărturisit acestuia că de câțiva ani căsătoria sa era compromisă și că întreținuse raporturi sexuale cu o altă femeie. S. i-a recomandat să i se adreseze lui N., președinte zonal și superiorul ierarhic al reclamantului, menționând că dacă acesta nu o va face, îl va informa el personal pe N. La 21 decembrie 1993, reclamantul i s-a adresat lui N. care nu i-a oferit niciun ajutor duhovnicesc. La 27 decembrie 1993 N. a dispus concedierea fără preaviz a reclamantului. Ulterior, persoana în cauză a fost excomunicată printr-o procedură disciplinară internă. B. Deciziile instanțelor inferioare pentru litigii de muncă

10. La 14 ianuarie 1994 reclamantul a sesizat Tribunalul pentru litigii de muncă din Frankfurt pe Main. Printr-o hotărâre din 26 ianuarie 1995, acesta a anulat concedierea pe motiv că nu era conformă cu revelațiile lui Joseph Smith, profetul și fondatorul bisericii mormone și a precizat că excluderea unui membru al bisericii era prevăzută doar dacă persoana în cauză nu se căia, ceea ce nu era valabil și în cazul reclamantului, întrucât acesta ceruse ajutor duhovnicesc pentru a-și reface relația de cuplu. Potrivit tribunalului, concedierea constituia, așadar, o sancțiune disproporționată.

11. La 5 martie 1996, Curtea de apel pentru litigii de muncă a landului Hesse a respins apelul formulat de biserica mormonă, aceasta considerând că, deși săvârșirea adulterului – socotit de mormoni ca fiind păcatul cel mai abominabil („*greulichste aller Sünden*”) – i-a permis, în principiu, bisericii mormone să dispună concedierea angajatului în cauză, luarea acestei măsuri împotriva reclamantului era, în speță, contrară bunelor moravuri. Întrucât biserica s-a bazat pe informații referitoare la problemele de cuplu pe care reclamantul le împărtășise superiorilor săi în ierarhia bisericească (*Seelsorger*), cu scopul de a obține o susținere duhovnicească, Curtea de apel a considerat că aceste informații erau, din punct de vedere moral, supuse secretului duhovnicesc (*seelsorgerische Schweigepflicht*). Prin urmare, aceasta a apreciat că, în mod similar cu un preot sau cu un episcop catolic care, în cadrul spovedaniei, află că a fost comisă o crimă, iar informația nu poate fi reprodușă față de alte persoane, atâta timp cât aceasta nu a fost divulgată în afara spovedaniei, cei doi superiori ai reclamantului nu erau îndreptățiți să se folosească de afirmațiile reclamantului în scopuri ce țin de dreptul muncii. Dată fiind importanța fundamentală a cauzei, Curtea de apel a autorizat recursul în casație.

C. Hotărârea Curții federale pentru litigii de muncă

12. La 24 aprilie 1997 Curtea federală pentru litigii de muncă a casat hotărârea Curții de apel și a retrimis cauza în fața acesteia, considerând că respectiva concediere în litigiu nu contravenea bunelor moravuri și constituia, într-adevăr, un motiv de reziliere a contractului în conformitate cu art. 626 din Codul civil (infra, pct. 25), deoarece, prin comportamentul său, reclamantul s-a abătut de la obligațiile prevăzute la punctul 10 din contractul de muncă.

13. Făcând referire la hotărârea de principiu a Curții Constituționale Federale din 4 iunie 1985 (infra, pct. 26), Curtea federală pentru litigii de muncă a reamintit apoi că, în temeiul dreptului constituțional, principiile morale ale bisericii mormone trebuiau luate în considerare atunci când a fost analizată existența unui motiv important care să justifice concedierea conform prevederilor art. 626 din Codul civil. Aceasta a continuat după cum urmează: În temeiul articolului 137 § 3 din Constituția de la Weimar, biserica mormonă, în calitate de societate religioasă, dispunea de dreptul garantat de Legea fundamentală de a-și reglementa afacerile în mod autonom în limitele legii aplicabile pentru toți (infra, pct. 24). Atunci când bisericile aleg să își exercite libertatea contractuală (*Privatautonomie*) pentru angajarea unor persoane, se aplică prevederile naționale ale dreptului muncii; totuși, aplicabilitatea dreptului muncii nu are ca și consecință excluderea relațiilor de muncă din domeniul activităților proprii bisericilor; prin urmare, o biserică putea, în interesul propriei credibilități, să impună

angajaților săi să respecte principiile înalte ale învățăturilor sale dogmatice și morale și să le ceară să nu își încalce obligațiile fundamentale valabile pentru toți membrii săi. Curtea federală pentru litigii de muncă a considerat că, în speță, biserica mormonă avea motive întemeiate pentru a cere reclamantului să respecte fidelitatea în cuplu.

14. Aceasta a mai adăugat că, atunci când aplică dispozițiile legale privind protecția împotriva concedierilor, instanțele pentru litigii de muncă sunt obligate de prevederile bisericilor, cu două condiții: pe de o parte, aceste prevederi trebuiau să țină cont de cele stabilite deja de bisericile constituite, iar pe de altă parte, în aplicarea acestor prevederi, instanțele pentru litigii de muncă nu trebuiau să se afle în contradicție cu principiile fundamentale ale ordinii juridice, printre care figurează și interdicția generală a arbitrarului și noțiunile de „bune moravuri” și de „ordine publică”. Era, așadar, obligația instanțelor pentru litigii de muncă să se asigure că bisericile nu își supun angajații unor cerințe inacceptabile de loialitate.

15. În speță, Curtea federală pentru litigii de muncă a considerat că cerințele bisericii mormone referitoare la fidelitatea în cadrul căsătoriei nu erau în contradicție cu principiile fundamentale ale ordinii juridice. Aceasta a mai subliniat că, pentru bisericile constituite și pentru religiile lumii (în special catolicism, iudaism și islamism), căsătoria avea, de asemenea, o importanță însemnată și că această concepție a fost preluată și de Legea fundamentală care, prin art. 6, acorda o protecție specială căsătoriei. În privința adulterului, ordinea juridică îl considera în continuare o abatere gravă, chiar dacă în practică situația era diferită.

16. Curtea federală pentru litigii de muncă a mai adăugat că în relațiile contractuale, concedierea nu contravenea principiului bunei credințe (*Treu und Glauben*). Dreptul bisericii mormone de a concedia un angajat rezulta din art. 2 § 1 din Legea fundamentală și, mai exact, din art. 137 § 3 din Constituția de la Weimar. Cu toate acestea, reclamantul putea să se prevaleze de dreptul ce rezulta din același articol, pentru a decide el însuși ce informații referitoare la viața sa privată puteau fi dezvăluite. Prin urmare, decizia de a face sau nu public adulterul îi aparținea, la fel ca și scopul cu care făcea asta. Bineînțeles, biserica mormonă nu putea să își întemeieze decizia pe astfel de informații decât dacă acestea îi erau aduse la cunoștință de însăși persoana interesată. Din faptele stabilite de Curtea de apel, reclamantul îl informase pe S. în calitatea acestuia de îndrumător spiritual. Ori, biserica mormonă a aflat de adulter de la N. Constatarea Curții de apel conform căreia reclamantul i se adresase lui N. într-o chestiune de ordin duhovnicesc și că acesta se abținuse în a-i acorda asistența cerută, nu dovedea că reclamantul l-a contactat pe N. doar în calitatea acestuia de îndrumător spiritual. biserica mormonă contestase, de altfel, această perspectivă, subliniind că, din punctul său de vedere, N. nu avea competența necesară pentru a acționa ca îndrumător spiritual în privința reclamantului. Curtea federală pentru litigii de muncă a apreciat că respectiva concluzie a Curții de apel, conform căreia demersul reclamantului nu își pierduse caracterul duhovnicesc prin simplul fapt că S. îi ceruse să se adreseze lui N., nu se baza pe faptele stabilite și era în contradicție cu lipsa competenței lui N. Secretul duhovnicesc pe care acesta era obligat să îl respecte și în baza căruia Curtea de apel își întemeiasse avizul, nu trebuia să existe. De altfel, dat fiind faptul că reclamantul precizase că în biserica mormonă spovedania nu era recunoscută, referința Curții de apel la practica spovedaniei în cadrul bisericii catolice nu avea nicio relevanță. Mai mult decât atât, reclamantul nu i-a precizat în mod explicit lui N. că i se adresa doar în calitatea sa de îndrumător spiritual. Îi solicitase pe S. și pe N. pentru a-și rezolva problemele de cuplu, însă fără a spune vreodată că vroia „să se căiască din toată inima”, așa cum era stipulat în secțiunea 42, versetele 23 și 24 din scrierile profetului¹, și să revină la soția sa.

17. Curtea federală pentru litigii de muncă a remarcat, de asemenea, că respectiva concediere era, în egală măsură, necesară pentru păstrarea credibilității bisericii mormone și că această credibilitate fusese amenințată, date fiind sarcinile pe care le îndeplinea

¹ Doctrină și acorduri ale Bisericii lui Isus Hristos a Sfinților din Zilele din Urmă ce conține revelațiile atribuite profetului Joseph Smith.

reclamantul în calitate de director pentru Europa al departamentului de relații publice. În acest sens, acesta trebuia să promoveze o înțelegere adevărată și pozitivă a bisericii, să susțină misiunea acesteia și să îi formeze și să îi motiveze pe cei aproximativ 170 de colaboratori însărcinați cu relațiile publice.

Învățarea fidelității absolute față de soț și al credinței în biserică ca principiu fundamental esențial devenea dificilă dacă cel care ocupa o poziție importantă și propovăduia acest principiu în numele bisericii mormone, nu îl respecta el însuși.

Faptul că adulterul nu fusese încă făcut public în momentul întâlnirilor avute cu S. și N. nu schimba în niciun fel această constatare. Nu i se putea cere bisericii mormone să dispună măsura concedierii decât după ce credibilitatea sa era pierdută, mai ales că tăcerea soției sau a noii partenere era improbabilă.

18. De altfel, Curtea federală pentru litigii de muncă a remarcat că biserica mormonă nu era obligată să formuleze un avertisment, din moment ce era vorba de o încălcare de a cărei gravitate reclamantul nu putea să nu fie conștient, ca urmare a îndelungatei sale cariere în cadrul bisericii și pe care, în mod evident, angajatorul nu putea decât să o dezaprobe.

19. Curtea federală pentru litigii de muncă a concluzionat că era împiedicată să judece fondul cauzei deoarece instanțele inferioare nu puseseră corect în balanță, conform criteriilor stabilite în hotărârea sa, interesele aflate în joc. Și a adăugat că părțile în litigiu trebuiau, de asemenea, să aibă posibilitatea de a prezenta observații în cazul unei recalificări a concedierii fără preaviz într-o concediere cu preaviz.

D. Procedura după trimiterea cauzei

20. La 26 ianuarie 1998, pronunțându-se asupra trimiterii, Curtea de apel a aplicat raționamentul Curții federale pentru litigii de muncă referitor la calificarea adulterului drept încălcare gravă (echivalentul unei infracțiuni grave comise de angajatul unui angajator laic) și referitor la caracterul evident al funcțiilor îndeplinite de reclamant. Prejudiciul rezultat pentru persoana interesată nu se opunea unei concedieri, ținând cont de faptul că acesta era relativ tânăr în momentul concedierii (treizeci și patru de ani) și de vechimea sa în muncă (șapte ani). Deoarece a crescut și a exercitat mai multe funcții în cadrul bisericii mormone, reclamantul trebuia să fie conștient de gravitatea acțiunilor sale în opinia angajatorului său, cu atât mai mult cu cât nu era vorba de o simplă abatere, ci de o relație extraconjugală de durată. În ceea ce privește necesitatea unui preaviz, Curtea de apel a considerat că pentru biserica mormonă exista temerea pierderii unei enorme credibilități în cazul în care persoana care îi reprezenta interesele la nivelul întregii Europe nu respecta ea însăși prevederile. Prin urmare, biserica nu era obligată să respecte perioada obișnuită de preaviz (trei luni) și să îl păstreze în funcție pe reclamant după data de 27 decembrie 1993, data la care acesta a fost concediat.

21. Curtea de apel pentru litigii de muncă a reamintit că nu cunoștea temeinicia concedierii decât din perspectiva dreptului muncii astfel că nu se pronunța asupra caracterului echitabil al procedurii disciplinare din cadrul bisericii mormone, care nu îl privea pe reclamant decât în calitatea sa de membru. În plus, ea a mai subliniat și că aceste concluzii nu trebuiau înțelese ca și când ar fi implicat că adulterul constituia, în sine, un motiv care să justifice concedierea unui angajat al bisericii. Particularitatea cauzei consta în gravitatea adulterului în opinia bisericii mormone cât și în funcția importantă pe care o ocupa reclamantul, astfel că acesta era supus unor obligații sporite de loialitate.

22. La 16 decembrie 1998, Curtea federală pentru litigii de muncă a respins cererea reclamantului vizând admiterea unui recurs în casație, pe motiv că nu existau contradicții cu jurisprudența sa.

23. La 27 iunie 2002, Curtea Constituțională Federală nu a admis recursul constituțional formulat de reclamant (nr 2 BvR 356/99) pe motiv că nu avea destule șanse de succes. Conform acesteia, deciziile atacate nu ridicau excepții de constituționalitate cu privire la hotărârea sa din 4 iunie 1985.

II. Dreptul și practica internă și comunitară relevante

A. Legea fundamentală

24. Art. 140 din Legea fundamentală dispune că art. 136 - 139 și 141 [articole numite eclesiastice (*Kirchenartikel*)] din Constituția de la Weimar din 11 august 1919 fac parte integrantă din Legea fundamentală. Art. 137 din Constituție, în partea sa relevantă în speță, este redactat astfel:

Art. 137

„1. Nu există o biserică de stat.

2. Libertatea de a forma asociații religioase este garantată [...]

3. Fiecare asociație religioasă își reglementează și administrează afacerile în mod autonom, în limitele legii aplicabile tuturor [...]”

B. Dispozițiile privind concedierea

25. Art. 626 din Codul civil prevede că fiecare parte la contract poate să denunțe, fără preaviz, o relație de muncă pentru motive importante, atunci când unele circumstanțe de fapt se împotrivesc continuării acesteia până la data expirării termenului normal de preaviz sau până la terminarea contractului și ținând cont de toate circumstanțele cazului analizat și de interesele părților. Al doilea punct al acestui articol stabilește un termen de două săptămâni începând din momentul în care angajatorul află faptele ce constituie, în opinia sa, astfel de motive.

Art. 1 §§ 1 și 2 din Legea privind protecția împotriva concedierilor (*Kündigungsschutzgesetz*) dispune, în special, că o concediere nu este justificată din punct de vedere social, cu excepția cazului în care este motivată de argumente legate de angajatul în sine sau de comportamentul său.

C. Hotărârea Curții Constituționale Federale din 4 iunie 1985

26. La 4 iunie 1985, Curtea Constituțională Federală a pronunțat o hotărâre de principiu privind validitatea concedierilor dispuse de biserici împotriva angajaților, ca urmare a încălcării de către aceștia a obligațiilor de loialitate (nr 2 BvR 1703/83, 1718/83 și 856/84, hotărâre publicată în Culegerea de hotărâri și decizii pronunțate de Curtea Constituțională federală, volumul 70, p. 138-173). Obiectul acțiunilor constituționale în cauză îl făceau, pe de o parte concedierea unui doctor care practica într-un spital catolic, ca urmare a pozițiilor luate pe tema avortului, iar, pe de altă parte, concedierea unui angajat comercial dintr-un centru pentru tineri, administrat de un ordin monahal catolic, ca urmare a retragerii din rândul bisericii catolice. După ce instanțele pentru litigii de muncă au dat dreptate celor două persoane concediate, bisericile au sesizat Curtea Constituțională Federală. Aceasta a admis recursurile.

Înalta instanță a reamintit că dreptul asociațiilor religioase de a-și reglementa afacerile în mod autonom, în cadrul legilor aplicabile tuturor, consacrat de art. 137 § 3 din Constituția de la Weimar, se aplică nu doar bisericilor, ci și tuturor instituțiilor afiliate acestora și care sunt chemate să participe la misiunea lor, indiferent de forma lor legală. Era supus acestei garanții constituționale și dreptul bisericilor de a-și alege personalul necesar îndeplinirii misiunilor lor și, prin urmare, să încheie contracte de muncă. Atunci când bisericile alegeau să își exercite, la fel ca toată lumea, libertatea contractuală, prevederile naționale ale dreptului muncii urmau

să se aplice. Totuși, aplicabilitatea dreptului muncii nu avea ca și consecință excluderea relațiilor de muncă din domeniul afacerilor proprii ale bisericii. Garanția constituțională a autonomiei (*Selbstbestimmungsrecht*) pentru biserici influența conținutul contractelor de muncă. Astfel, o biserică putea, în interesul propriei credibilități, să aibă la baza contractelor de muncă un model al unei comunități care asigură servicii creștine și, prin urmare, să le ceară angajaților să respecte principiile înalte ale învățămintelor sale dogmatice și morale și obligațiile fundamentale aplicabile tuturor membrilor bisericii. Totuși, aceasta nu însemna că statutul juridic al angajatului unei biserici era unul „clerical”. În cauză erau doar natura și întinderea obligațiilor de loialitate care decurg din contractele de muncă. Relația de muncă bazată pe dreptul civil nu se transforma într-un statut ecleziastic care se extindea asupra angajatului și cuprindea întreaga sa viață privată.

Curtea Constituțională Federală a precizat, de asemenea, că libertatea bisericilor de a-și reglementa propriile afaceri se exercita în limitele legilor aplicabile tuturor, inclusiv a dispozițiilor care oferă protecție împotriva concedierilor nejustificate, cum sunt dispozițiile art.1 din Legea privind protecția împotriva concedierilor și art. 626 din Codul civil. Însă, aceste dispoziții nu prevalau automat asupra articolelor numite ecleziastice din Constituția de la Weimar. Prin urmare, exista posibilitatea de a pune în balanță drepturi divergente, acordând totodată o importanță specială interpretărilor pe care le dau bisericile propriilor credințe și ordinii juridice. Curtea Constituțională Federală a continuat în următorii termeni :

„ Rezultă că, dacă garanția constituțională a dreptului bisericilor de a-și reglementa și administra afacerile în mod autonom le permite să aibă, la baza contractelor de muncă, un model al unei comunități care asigură servicii creștine, și să stipuleze obligații ecleziastice fundamentale, această garanție trebuie luată în considerare în temeiul dreptului constituțional iar întinderea acesteia trebuie precizată atunci când este vorba de aplicarea unor dispoziții referitoare la protecția împotriva concedierilor și până la concedieri rezultate ca urmare a încălcării unor obligații de loialitate. Aplicarea dreptului muncii, fără a ține cont de obligațiile angajaților ecleziastici care trebuie să respecte principiile fundamentale ale vieții creștine și pe care bisericile au dreptul de a le impune, ar încălca dreptul constituțional de autonomie a bisericilor.

Prin urmare, în caz de litigiu, instanțele pentru litigii de muncă trebuie să aplice criteriile stabilite de biserici în ceea ce privește aprecierea obligațiilor contractuale de loialitate, în măsura în care Constituția recunoaște bisericilor dreptul de a decide în mod autonom. Ține așadar, din principiu, de bisericile constituite (*verfasste Kirchen*) să determine ce presupune „credibilitatea bisericii și proclamarea acesteia”, ce sunt „sarcinile ecleziastice specifice”, ce înseamnă „apropierea” de biserică, ce reprezintă „principiile fundamentale ale prevederilor religioase și morale” și ce trebuie să fie considerat ca încălcare – încălcare gravă, dacă este cazul – a prevederilor sale. Ține, de asemenea, de afacerile reglementate în virtutea dreptului de autonomie al bisericilor și posibilitatea de a ști dacă și cum poate fi aplicat un sistem de repartizare a obligațiilor de loialitate colaboratorilor care lucrează în serviciul ecleziastic.

În măsura în care aceste prevederi corespund criteriilor stabilite de bisericile constituite și care, în cazul unor îndoeli, trebuie să facă obiectul unei întrebări a judecătorului către autoritățile ecleziastice, instanțele pentru litigii de muncă sunt obligate de aceste prevederi, cu condiția ca, atunci când sunt aplicate, acestea să nu fie în contradicție cu principiile fundamentale ale ordinii juridice, cum sunt și interdicția generală a arbitrarului și principiul bunelor moravuri și al ordinii publice. Prin urmare, este atribuția instanțelor naționale să se asigure că instituțiile ecleziastice nu le impun angajaților anumite obligații de loialitate inacceptabile, susceptibile, dacă e cazul, să contravină chiar principiilor bisericii [...]

Dacă instanțele ajung la concluzia că aceste obligații de loialitate au fost încălcate, acestea trebuie să analizeze dacă încălcarea în cauză justifică în mod obiectiv o concediere, în temeiul art. 1 din Legea privind protecția împotriva concedierilor și art. 626 din Codul civil [...]

D. Directiva 78/2000/CE din 27 noiembrie 2000

27. Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede:

Considerentul 24

(24) Uniunea Europeană a recunoscut explicit în Declarația nr. 11 privind statutul bisericilor și organizațiilor neconfesionale, anexată la Actul final al Tratatului de la Amsterdam, că respectă și nu aduce atingere statutului de care beneficiază, în temeiul dreptului național, bisericile și asociațiile sau comunitățile religioase în statele membre și că respectă, de asemenea, statutul organizațiilor bazate pe filozofie și neconfesionale; din această perspectivă, statele membre pot menține sau prevedea dispoziții specifice cu privire la cerințele profesionale esențiale, legitime și justificate care pot fi necesare pentru exercitarea unei activități profesionale.”

Art. 4

Cerințe profesionale

„(1) [...] statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la art. 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

Statele membre pot menține în legislația lor națională în vigoare [...] sau pot prevedea într-o legislație viitoare, care preia practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive, dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației.

De altfel, cu condiția ca dispozițiile să fie respectate, prezenta directivă, fără a aduce atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, poate impune personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației.”

În drept

I. Cu privire la pretinsa încălcare a art. 8 din Convenție

28. Reclamantul pretinde că adulterul nu justifică concedierea sa fără preaviz și se plânge de confirmarea acestei concedieri de către instanțele pentru litigii de muncă și de Curtea Constituțională Federală. Acesta invocă art. 8 din Convenție, a cărui parte relevantă în speță este redactată astfel:

„1. Orice persoană are dreptul la respectarea vieții sale private și de familie [...]

2. Nu este admis amestecul unei autorități publice în exercitarea acestui drept decât în măsura în care acest amestec este prevăzut de lege și dacă constituie o măsură care, într-o societate democratică, este necesară pentru [...] protejarea drepturilor și libertăților altora.”

29. Guvernul respinge acest argument.

A. Cu privire la admisibilitate

30. Curtea constată că cererea nu este în mod vădit nefondată în sensul art. 35 § 3 din Convenție. Curtea subliniază, de asemenea, că acesta nu prezintă nici un alt motiv de inadmisibilitate. Este necesar așadar să fie declarată admisibilă.

B. Cu privire la fond

1. Observațiile părților

a) Reclamantul

31. Reclamantul susține că instanțele pentru litigii de muncă nu au apreciat și nici nu au pus în balanță suficient interesele aflate în joc. Acest procedeu se înscrie într-un automatism jurisprudențial în materie, în favoarea bisericilor care beneficiază, după părerea persoanei interesate, de un statut privilegiat în dreptul german, statut de care nu se bucură nicio altă asociație de binefacere. Drepturile sale la respectarea vieții private sau a intimității nu fuseseră examinate de judecătorul pentru litigii de muncă. Ori, după părerea reclamantului, art. 8 din convenție îi conferă dreptul de a abandona un model de viață și de a începe un altul. Persoana interesată susține că, deși nu pune în discuție dreptul bisericilor de a-și reglementa afacerile în mod autonom, acest drept nu poate merge până la a-i obliga pe proprii angajați să respecte precepte din afara sferei profesionale. Acesta afirmă că instanțele pentru litigii de muncă și-au extins jurisprudența într-un mod cu totul neprevăzut, căci, conform acestuia, până în prezent măsura concedierii nu putea fi dispusă decât în cazul unei noi căsătorii și nu din cauza unei relații intime extraconjugale. Dat fiind numărul prevederilor eclesiastice, în această privință s-ar putea să nu se poată face previziuni, iar concedierea ar depinde, în cele din urmă, doar de părerile fiecăruia dintre directorii de resurse umane. Rolul judecătorului pentru litigii de muncă ar fi astfel limitat la punerea în aplicare a voinței angajatorului eclesiastic. Conform reclamantului, consecința acestei tendințe este că angajatorul și judecătorul pentru litigii de muncă trebuie să se amestece din ce în ce mai mult în viața privată a angajaților pentru a stabili și a aprecia faptele aflate la originea concedierii. Pe de altă parte, faptul că un angajat sau altul nu reușește să respecte *ad literam* unele prevederi eclesiastice, nu ar periclita credibilitatea unei biserici, ci ar reprezenta doar o manifestare a condiției umane a individului în cauză.

32. Mai mult, reclamantul subliniază că nu a renunțat la sfera privată atunci când a semnat contractul de muncă cu biserica mormonă. Invocând autoritatea cu care ar fi investit orice angajator când face o angajare, acesta adăugă că, oricum, nu era în măsură să ceară eliminarea punctului 10 din contract, punct care nu era decât o clauză standard. În plus, acesta afirmă că la momentul semnării contractului, în 1986, se afla în imposibilitatea de a prevedea că într-o zi se va separa de soția sa. Conform reclamantului, adulterul nu reprezintă fapta cea mai abominabilă, după omor, întrucât alte versete din Cartea lui Mormon ar menționa posibilitatea de a se căi și de a fi iertat. Pe de altă parte, superiorul său S. l-ar fi forțat să-i dezvăluie lui N. relația sa extraconjugală. Oricum, el nu ar fi fost supus unor obligații sporite de loialitate, dat fiind statutul său de simplu colaborator însărcinat doar să îl asiste pe președintele districtului care reprezenta de fapt biserica mormonă în exterior.

33. În cele din urmă, reclamantul susține că hotărârea de principiu a Curții Constituționale Federale din 1985 nu privește sfera sa privată, că marja de apreciere invocată de guvern e inexistentă, deoarece publicul din Germania ar fi din ce în ce mai puțin sensibil la subiectul recăsătoririi și că directiva europeană 78/2000/CE nu se referă decât la angajare și nu la concedierea după o perioadă îndelungată de serviciu.

b) Guvernul

34. Guvernul susține că biserica mormonă, în ciuda statutului său de persoană juridică de drept public, nu face parte din puterea publică. Nu ar fi existat, așadar, imixtiuni din partea puterilor publice în drepturile reclamantului. Prin urmare, guvernul apreciază că pretinsa neîndeplinire a obligațiilor de către instanțele pentru litigii de muncă poate fi examinată doar din perspectiva obligațiilor pozitive ale statului. Ori, ținând cont de lipsa unei practici comune în toate statele membre, marja de apreciere ar fi vastă, mai ales că este vorba aici de un subiect care are legătură cu sentimentele, tradițiile și cu domeniul religios. Guvernul reamintește că de altfel, Comisia Europeană a Drepturilor Omului a confirmat considerentele Curții Constituționale Federale, stabilite în hotărârea sa din 4 iunie 1985, la care Curtea federală pentru litigii de muncă a făcut referire în speță (*Rommelfanger împotriva Germaniei*, nr. 12242/86, decizia Comisiei din 6 septembrie 1989, *Decizii și rapoarte* 62, 151).

35. Guvernul relatează apoi că instanțele pentru litigii de muncă, invitate să soluționeze un litigiu între două persoane cărora le-au fost conferite drepturi, trebuie să pună în balanță interesul reclamantului cu dreptul bisericii mormone de a-și reglementa afacerile în mod autonom, în temeiul art. 137 din Constituția de la Weimar. Conform acestuia, judecătorul pentru litigii de muncă era obligat, atunci când a aplicat dispozițiile legale cu privire la concediere, să țină cont de principiile stabilite de biserica mormonă căci, în temeiul drepturilor de autonomie, bisericile și comunitățile religioase trebuie să își definească obligațiile de loialitate pe care angajații acestora trebuie să le respecte, astfel încât credibilitatea acestor biserici și comunități să fie protejată. Guvernul reamintește că în aceste condiții, considerarea preceptelor eclesiastice nu este nelimitată, iar judecătorul național nu poate aplica un precept care contravine principiilor generale ale ordinii juridice. Altfel spus, conform acestuia, dacă angajatorii eclesiastici pot prescrie, desigur, anumite obligații de loialitate angajaților lor, acestora nu le revine și dreptul de a stabili motivele concedierii, ceea ce ține de interpretarea judecătorului a dispozițiilor legislative referitoare la protecția împotriva concedierilor.

36. Curtea federală pentru litigii de muncă și, mai apoi, Curtea de apel pentru litigii de muncă ar fi aplicat aceste principii prezentei spețe și ar fi evaluat corespunzător interesele aflate în joc, adică natura postului pe care îl ocupa reclamantul (formarea a 170 de colaboratori), gravitatea încălcării conform opiniei bisericii mormone (adulter repetat), vârsta reclamantului (34 de ani) și vechimea sa în muncă (șapte ani). Guvernul adaugă că, deși, în dreptul german, concedierea reprezintă efectiv sancțiunea cea mai dură ce poate fi dispusă (*ultima ratio*), o măsură mai puțin gravă, cum ar fi avertismentul, nu era indicată în speță deoarece, conform acestuia, reclamantul nu se putea îndoi de faptul că angajatorul său nu i-ar fi tolerat comportamentul. Acesta reamintește că reclamantul a semnat de bunăvoie contractul de muncă încheiat cu biserica mormonă, contract care prevedea unele obligații sporite de loialitate pentru unele posturi ocupate. Astfel, reclamantul ar fi consimțit limitarea unora din drepturile sale, posibilitate admisă din perspectiva convenției (*Rommelfanger*, descriere citată mai sus). Dat fiind faptul că acesta crescuse în cadrul bisericii mormone, ar fi fost conștient de importanța fundamentală pe care o avea fidelitatea soților în cadrul acesteia și de consecințele pe care le putea determina adulterul său. În cele din urmă, guvernul menționează că obligațiile de loialitate care puteau avea consecințe asupra vieții private a angajatului erau specifice contractelor încheiate între angajatorii eclesiastici și angajați.

c) A treia parte intervenientă

37. Biserica mormonă este, în esență, de acord cu concluziile guvernului, subliniind totodată că o constatare a încălcării convenției constituie, după părerea acesteia, o ingerință gravă a căror consecințe vor afecta relațiile de muncă din toate comunitățile religioase din întreaga Europă. Ori, existența autonomă a acestor comunități este indispensabilă pentru păstrarea pluralismului religios într-o societate democratică. Bisericilor ar trebui să le revină dreptul de a determina modul în care acestea se organizează și decid importanța preceptelor

pentru ele și membrii lor. Aceste precepte ar trebui să fie respectate de autoritățile statale laice ca făcând parte din identitatea bisericii, chiar și în cazurile în care ar putea fi aplicate standarde mai tolerante față de lege și de convingerile laice.

38. Biserica mormonă a adăugat că cerințele sale în privința comportamentului credincioșilor ei sunt, bineînțeles, ridicate. Interdicția adulterului nu este doar o simplă regulă între altele, ci reprezintă una din poruncile cele mai importante, aflată chiar în centrul prevederilor sale religioase. Căința adevărată obligă persoana interesată să își recunoască faptele, să aibă intenția de a restabili starea de fapt anterioară, să pună capăt adulterului și să își asume consecințele păcatului așa cum sunt ele prevăzute, de exemplu, într-un contract de muncă.

2. Motivarea Curții

39. Curtea amintește că noțiunea de „viață privată” este o noțiune vastă, ce nu poate fi cuprinsă într-o definiție exhaustivă. Această noțiune cuprinde integritatea fizică și morală a unei persoane și înglobează uneori aspecte ale identității fizice și sociale ale unui individ, cum sunt dreptul de a lega și dezvolta relații cu semenii, dreptul la o „dezvoltare personală” sau dreptul la autodeterminare ca atare. Curtea reamintește, de asemenea, că unele elemente cum sunt, de exemplu, identitatea sexuală, numele, orientarea sexuală și viața sexuală țin de sfera personală protejată de art. 8 (*E.B. împotriva. Franței* [GC], nr. 43546/02, § 43, CEDO 2008-..., și *Schlumpf împotriva. Elveției*, nr. 29002/06, § 100, 8 ianuarie 2009).

40. În speță, Curtea remarcă mai întâi că reclamantul nu se plânge de o acțiune a statului, ci de o neîndeplinire a obligațiilor din partea acestuia de a-i proteja sfera privată de ingerințele angajatorului. În acest sens aceasta observă, de la bun început, că biserica mormonă, în ciuda statutului său de persoană juridică germană de drept public, nu are prerogativele unei puteri publice (cf. *Rommelfanger*, decizia citată anterior, și de asemenea, *mutatis mutandis*, *Finska Förksamlingen i Stockholm și Teuvo Hautaniemi împotriva Suediei*, decizia Comisiei din 11 aprilie 1996, nr. 24019/94, și *Predota împotriva Austriei* (dec.), nr. 28962/95, 18 ianuarie 2000).

41. Curtea amintește în continuare că, deși art. 8 are ca obiect esențial protejarea individului împotriva imixtiunilor arbitrare ale autorităților publice, acesta nu se limitează doar la a obliga statul să se abțină de la asemenea imixțiuni: la acest angajament negativ se pot adăuga obligații pozitive, inerente respectării efective a vieții private. Acestea pot necesita adoptarea măsurilor pentru respectarea vieții private până la raporturile dintre indivizi. Dacă limita dintre obligațiile pozitive și negative ale statului în raport cu art. 8 nu se pretează unei definiții precise, principiile aplicabile sunt totuși comparabile. În special, în ambele cazuri trebuie luat în considerare echilibrul corect ce trebuie stabilit între interesul general și interesele individului, statul beneficiind, în orice eventualitate, de o marjă de apreciere (*Evans împotriva Regatului Unit* [GC], nr. 6339/05, §§ 75-76, CEDO 2007-IV, *Rommelfanger*, decizia citată anterior; a se vedea de asemenea *Fuentes Bobo împotriva Spaniei*, nr. 39293/98, § 38, 29 februarie 2000).

42. Curtea mai reamintește și că marja de apreciere recunoscută statului este mai mare atunci când nu există un consens între statelor membre ale Consiliului Europei cu privire la importanța relativă a intereselor aflate în joc sau la cele mai bune mijloace de a le proteja. În general, această marjă este la fel de mare atunci când statul trebuie să stabilească un echilibru între interesele private și cele publice concurente sau alte drepturi protejate de convenție (*Evans*, citată anterior § 77).

43. Chestiunea principală pe care o ridică speța este așadar să știm dacă statul trebuia, în baza obligațiilor pozitive ce decurg din art. 8, să îi recunoască reclamantului dreptul de a-i fi respectată viața privată împotriva măsurii concedierii luată de biserica mormonă. Prin urmare, după ce va examina punerea în balanță a instanțelor germane pentru litigii de muncă a acestui drept al reclamantului cu dreptul bisericii mormone ce decurge din art. 9 și 11, Curtea va trebui să aprecieze dacă protecția oferită reclamantului a avut sau nu un nivel satisfăcător.

44. În această privință Curtea reamintește, de asemenea, că comunitățile religioase există în mod tradițional și universal sub forma unor structuri organizate și că, în cazul în care organizarea uneia din aceste comunități este în discuție, art. 9 trebuie să fie interpretat în lumina art. 11 din convenție, ce apără viața asociativă împotriva oricărei ingerințe nejustificate a statului. Mai exact, autonomia acestor comunități, indispensabilă pluralismului într-o societate democratică, se află chiar în centrul protecției oferite de art. 9. Curtea reamintește, de asemenea, că, în afara cazurilor excepționale, dreptul la libertatea de religie, astfel cum este înțeles de convenție, exclude orice apreciere din partea statului cu privire la legitimitatea credințelor religioase sau la modalitățile de exprimare a acestora (*Hassan și Tchaouch împotriva Bulgariei* [GC], nr. 30985/96, §§ 62 și 78, CEDO 2000-XI). În cele din urmă, atunci când în discuție se află chestiuni referitoare la raporturile dintre stat și religii, asupra cărora, într-un stat democratic, pot exista în mod rezonabil divergențe profunde, se acordă o importanță specială rolului deținut de factorul de decizie național (*Leyla Şahin împotriva Turciei* [GC], nr. 44774/98, § 108, CEDO 2005-XI).

45. Curtea subliniază, mai întâi, că prin instituirea unui sistem de instanțe pentru litigii de muncă, cât și a unei instanțe constituționale competente, care să controleze deciziile acestora, Germania și-a respectat obligațiile pozitive cu privire la justițiabili în domeniul dreptului muncii, domeniu în care litigiile se referă în general, la drepturile persoanelor în cauză ce decurg din art. 8 al convenției. Prin urmare, în speță, reclamantul a avut posibilitatea să își susțină cauza în fața instanței pentru litigii de muncă căreia îi revenea sarcina de a examina legalitatea concedierii litigioase din perspectiva dreptului național al muncii, ținând cont de prevederile ecleziastice de dreptul muncii, și de a pune în balanță interesele divergente ale reclamantului și ale bisericii angajatoare.

46. Curtea observă în continuare că Curtea federală pentru litigii de muncă, în hotărârea sa din 24 aprilie 1997, s-a referit pe larg la principiile stabilite de Curtea Constituțională Federală în hotărârea sa din 4 iunie 1985 (supra, pct. 26). Curtea federală pentru litigii de muncă a reamintit în special că, dacă aplicabilitatea dreptului național al muncii nu avea ca urmare excluderea relațiilor de muncă din domeniul afacerilor bisericii, instanța pentru litigii de muncă nu era obligată de principiile fundamentale ale prevederilor religioase și morale ale angajatorilor ecleziastici decât dacă aceste prevederi țin cont de cele stabilite de bisericile constituite și nu sunt în contradicție cu principiile fundamentale ale ordinii juridice.

47. În ceea ce privește aplicarea acestor criterii în cazul reclamantului, Curtea subliniază că Curtea federală pentru litigii de muncă a considerat că cerințele bisericii mormone referitoare la fidelitatea în cadrul căsniciei nu erau în contradicție cu principiile fundamentale ale ordinii juridice, pe motiv că mariajul avea o importanță majoră atât în alte religii, cât și în Legea fundamentală. În această privință, Curtea federală pentru litigii de muncă a subliniat că biserica mormonă a putut să își întemeieze concedierea pe adulterul reclamantului, doar pentru că informațiile legate de adulter i-au fost aduse la cunoștință de însăși persoana interesată. După examinarea argumentelor părților, aceasta a concluzionat că reclamantul și-a informat angajatorul din proprie inițiativă despre comportamentul care a condus la concediere și că, în special alegațiile acestuia cu privire la caracterul strict duhovnicesc al întrevederilor cu S. și apoi cu N. nu se bazau pe faptele stabilite și că acestea erau în contradicție cu lipsa competenței duhovnicești a lui N..

48. Curtea constată, în continuare, că în opinia Curții federale pentru litigii de muncă, concedierea constituia o măsură necesară care urmărea păstrarea credibilității bisericii mormone, ținând cont, în special, de natura postului pe care îl ocupa reclamantul și de importanța pe care o avea fidelitatea absolută față de soț în cadrul bisericii. Înalta instanță a expus totodată și motivul pentru care biserica mormonă nu era obligată să dispună mai întâi o sancțiune mai puțin severă, cum ar fi, de exemplu, avertismentul. Curtea observă și că, în opinia Curții de apel pentru litigii de muncă, prejudiciul reclamantului rezultat în urma concedierii era limitat, ținând cont de vârsta acestuia, de vechimea în muncă și de faptul că, trăind și exercitând mai multe funcții în cadrul bisericii mormone, persoana interesată ar fi

trebuit să fie conștientă de opinia angajatorului cu privire la gravitatea acțiunilor sale, cu atât mai mult cu cât nu era vorba de o simplă abatere, ci de o relație extraconjugală de durată.

49. Curtea mai subliniază și că instanțele pentru litigii de muncă au analizat cauza pentru a ști dacă concedierea reclamantului putea avea la bază contractul de muncă încheiat între persoana interesată și biserica mormonă și dacă era în conformitate cu art. 626 din Codul civil. Acestea au luat în considerare toate elementele relevante și au pus în balanță interesele aflate în joc, în funcție de circumstanțe. Faptul că au recunoscut bisericii mormone dreptul de a impune angajaților unele obligații de loialitate și că în cele din urmă au acordat o importanță mai mare intereselor bisericii mormone decât celor ale reclamantului nu ar putea să ridice o problemă în privința convenției. În această privință, Curtea observă că, în opinia Curții federale pentru litigii de muncă instanța pentru litigii de muncă nu era obligat fără limite de prevederile bisericilor și ale comunităților religioase, ci că trebuia să se asigure că acestea nu le impun propriilor angajați unele obligații de loialitate inacceptabile.

50. În opinia Curții, concluziile instanțelor pentru litigii de muncă, conform cărora reclamantul nu ar fi fost supus unor obligații inacceptabile, nu par nerezonabile. Într-adevăr, Curtea consideră că persoana interesată, atunci când a semnat contractul de muncă și, în special, punctul 10 din acesta (referitor la respectarea „înalțelor principii morale”), era sau trebuia să fie conștientă, pentru că crescuse în cadrul bisericii mormone, de importanța fidelității în căsătorie pentru angajatorul său (a se vedea, *mutatis mutandis*, *Ahtinen împotriva Finlandei*, nr. 48907/99, § 41, 23 septembrie 2008) și de incompatibilitatea relației extraconjugale, pe care hotărâse să o stabilească, cu obligațiile sporite de loialitate pe care și le luase față de biserica mormonă în calitate de director pentru Europa al departamentului de relații publice.

51. Curtea consideră că faptul că respectiva concediere s-a bazat pe un comportament ce ține de sfera privată a reclamantului, în lipsa mediatizării chestiunii sau a unor consecințe publice importante ale comportamentului în cauză, nu poate fi hotărâtor în speță. Aceasta subliniază că natura specială a cerințelor profesionale impuse reclamantului rezultă ca urmare a faptului că acestea au fost stabilite de un angajat a cărui etică se bazează pe religie sau pe convingeri (a se vedea, supra, pct. 27, art. 4 al Directivei 78/2000/CE; a se vedea, de asemenea, *Lombardi Vallauri împotriva Italiei*, nr. 39128/05, § 41, CEDO 2009-... (extrase)). În această privință, aceasta consideră că instanțele pentru litigii de muncă au demonstrat într-o măsură suficientă că obligațiile de loialitate impuse reclamantului erau acceptabile deoarece aveau ca scop protejarea credibilității bisericii mormone. Pe de altă parte, subliniază că Curtea de apel pentru litigii de muncă a indicat în mod clar că concluziile sale nu trebuiau înțelese ca și când ar fi implicat că adulterul constituia, în sine, un motiv care să justifice concedierea [fără preaviz] a unui angajat al bisericii, dar că a ajuns la aceste concluzii ca urmare a gravității adulterului pentru biserica mormonă și a poziției importante pe care o ocupa reclamantul și care îl supuneau unor obligații sporite de loialitate.

52. În concluzie, ținând cont de marja de apreciere a statului în speță (supra, pct. 42) și mai ales de faptul că instanțele pentru litigii de muncă trebuiau să stabilească un echilibru între mai multe interese private, aceste elemente sunt suficiente pentru Curte să considere că în speță, art. 8 din convenție nu obliga statul german să ofere reclamantului o protecție mai mare.

53. Prin urmare, nu a fost încălcat acest articol în speță.

PENTRU ACESTE MOTIVE, ÎN UNANIMITATE, CURTEA,

1. *Declară* cererea admisibilă;

2. *Hotărăște* că nu a fost încălcat art. 8 din Convenție;

Redactată în limba franceză, apoi comunicată în scris, la 23 septembrie 2010, în temeiul art. 77 §§ 2 și 3 din Regulament.

Claudia Westerdiek
Grefier

Peer Lorenzen
Președinte