

© Совет на Европа/ Европски суд за човекови права, 2012. Овој превод е изработен со поддршка на Human Rights Trust Fund на Советот на Европа (www.coe.int/humanrightstrustfund). Преводот не е обврзувачки за Судот. За понатамошни информации видете ја целосната назнака за авторски права на крајот на овој документ.

© 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.

Информативна белешка за судската пракса на Судот бр. 133

Август – септември 2010

***Schüth v. Germany* - 1620/03**

Пресуда 23.9.2010 [Секција V]

Член 8

Член 8-1

Право на почитување на приватниот живот

Отказ на вработени во црква поради прељуба: *нема повреда; повреда*

[Со ова резиме исто така се опфаќа и пресудата во случајот *Obst v. Germany*, бр. 425/03, 23 септември 2010]

Факти - Во случајот *Obst*, апликантот бил одгледан во Мормонска вера и се оженил според мормонските обичаи. Откако извршувал различни позиции во Мормонската црква, тој бил именуван за директор за односи со јавноста за Европа во 1986 година. Во декември 1993, тој му признал на својот пастор дека имал афера со друга жена. Пасторот го посветувал да му каже и на претпоставениот, и апликантот тоа и го направил. По неколку дена, претпоставениот, поради прељубата, го отпуштил апликантот од работа без да му даде отказан рок.

Во случајот *Schüth*, апликантот бил органист и диригент на хорот во една католичката парохија од средината на 1980-те до 1994 година, кога тој и неговата сопруга се разделиле. Од 1995 година, тој живеел со нов партнер. Во јули 1997, кога неговите деца во градинката кажале дека татко им очекува ново дете, парохот на парохијата поразговарал со апликантот околу ова прашање. По неколку дена, парохот го известил апликантот дека е отпуштен од работа поради прељубата извршена во април 1998.

Апликантите покренале постапки пред судовите за работни односи кои одлучиле дека конечните одлуки за нивното отпуштање од работа биле законити.

Закон – Член 8: Во двата случаи, Судот испитувал дали судовите за работни односи успеале да соодветно да ги избалансираат правото на почитување на

приватниот живот, кое го гарантира Член 8 од Конвенцијата, и правата на припадниците на Мормонската и Католичката црква според Конвенцијата која гарантира автономност на религиозните заедници од неоправдани мешања од страна на државата – и дали на апликантите им е обезбедена соодветна заштита. Со воспоставување на систем каде судовите за работни односи и уставниот суд имаат надлежност да ги разгледуваат претходните одлуки на судови, државата во суштина ја исполнила својата позитивна обврска спрема странките во споровите од работни односи. Апликантите имале можност да покренат спорови пред судовите за работни односи, кои биле надлежни да утврдат дали отказот бил законит според трудовото законодавство на државата, а имајќи го предвид и црковното трудово право. Во двата случаи, федералниот суд за работни односи утврдил дека барањето за брачна верност, што го наметнува Мормонската црква и Католичката црква, не е противречно на фундаменталните принципи на правниот поредок.

Во случајот *Obst*, Федералниот суд за работни односи укажал дека единствена причина поради која Мормонската црква можела да го заснова отказот на г-н Obst врз неговата прељуба, е тоа што тој самиот и' кажал за прељубата на Црквата. Неговиот отказ се сметал за неопходна мерка насочена кон зачувување на кредибилитетот на Црквата, особено имајќи ја предвид природата на неговата позиција и значењето на должноста да се биде апсолутно верен на брачниот партнер. Судовите објасниле зошто Црквата не била должна да примени помалку ригорозна казна, на пример укор. Според Апелациониот суд за работни односи, повредата што му е нанесена на г-н Obst како резултат на отпуштањето од работа била ограничена, имајќи предвид меѓу другото дека тој бил релативно млад. Судовите за работни односи ги зеле предвид сите релевантни фактори и детално и прецизно ги избалансирале интересите во дадениот случај. Фактот што судовите им придале поголемо значење на интересите на Мормонската црква наспроти интересите на г-н Obst не покренува прашање во светлина на Конвенцијата. Нивниот заклучок дека г-н Obst не бил изложен на неприфатлива обврска не се смета дека е неразумен. Бидејќи израснал во мормонска вера, со потпишување на договорот за вработување тој бил или требало да биде свесен за значењето на брачната верност за неговиот работодавач и за некомпатибилноста на неговата вонбрачна врска со растечките обврски за лојалност кој тој ги имал спрема Црквата како директор на одделот за односи со јавноста за Европа. Обврските за лојалност наметнати на апликантот се прифатливи поради тоа што тие се насочени кон зачувување на кредибилитет на Мормонската црква. Апелациониот суд за работни односи јасно истакнал дека неговите заклучоци не би требало да се сфатат дека секоја прељуба би требало да претставува основа за отказ на вработен во Црквата. Како заклучок, имајќи ја предвид пошироката маргина на оценување на државата во конкретниот случај и фактот што судовите за работни односи избалансирале неколку приватни интереси, Член 8 од Конвенцијата не бара државата да обезбеди поголем степен на заштита за апликантот.

Заклучок: нема повреда (едногласно).

Во случајот *Schüth*, Судот не можел да ја забележи храброста во резонирањето на судовите за работни односи во поглед на последиците што можеле да произлезат од однесувањето на апликантот. Апелациониот суд за работни односи се ограничил на тоа што укажал дека иако позицијата на апликантот како органист и диригент на хорот не било опфатена со регулативите, што значи тоа не било такво работно место за кое вработениот морал да добие отказ во случај на сериозно неправилно однесување, сепак имало тесна поврзаност со прокламаторната мисија на Католичката црква,

според која парохот не можел да го остави на работа апликантот без да се загуби целокупниот кредибилитет на црквата. Интересите на црквата како работодавач не биле мерени наспроти правото на апликантот за почитување на неговиот приватен и семеен живот, туку наспроти зачувувањето на неговото работно место. Дотолку повеќе, според системот на данок на плати, ниеден вработен не смеел да ги прикрие од работодавачот околностите кои се однесувале на неговиот граѓански статус, на пример развод или раѓање на дете. Со квалификување на однесувањето на апликантот како сериозна повреда во смисла на Основите регулативи, судовите за работни односи сметале дека пресудно значење има гледиштето на Црквата како работодавач, без при тоа да направат дополнителни проверки. Потребно е подетално испитување кога се мерат спротивставените права и интересите во одреден случај, а особено што во конкретниот случај се работи за балансирање на индивидуално право на апликантот наспроти колективното право. Според Федералниот Уставен суд, кога некоја црква бара од своите вработени да се придржуваат до одредени фундаментални принципи, сепак односот меѓу вработениот и работодавачот кој почива на граѓанското право, не подразбира црковен статус. Со потпишување на договорот за вработување, апликантот ја прифатил должноста да биде лојален спрема Католичката црква, со што се ограничило неговото право на приватен живот во одредена смисла; неговиот потпис на договорот не би можел да се смета за неотповиклива лична изјава дека животот ќе го помине во апстиненција во случај на разделба или развод. Судовите за работни односи многу бегло го зеле предвид фактот дека случајот на апликантот не предизвикал интерес во медиумите, дека по четиринаесет години во служба во парохијата, апликантот се чини дека не ја довел во прашање позицијата на Католичката црква, туку не ја испочитувал во пракса и дека спорното поведение имало централно место во приватниот живот на апликантот. Конечно, Апелациониот суд за работни односи бегло споменал дека не ги занемарил последиците од отказот врз апликантот, без притоа да ги специфицира факторите што ги имал предвид. Фактот што вработениот кој добил отказ од Црквата како работодавач има ограничени можности да најде друга работа, има посебна тежина, а особено во овој случај каде вработениот имал специфични квалификации кои би му го отежнале наоѓањето на друга работа надвор од Црквата. Последователно, судовите за работни односи не ги објасниле доволно причините зошто, согласно заклучокот на Апелациониот суд за работни односи, интересите на парохијата имале поголема тежина од правата на апликантот, ниту, пак не успеале да ги одмерат интересите на вработениот во Црквата и интересите на Црквата на начин кој е компатибилен со Конвенцијата. Оттаму, државата не му пружила неопходна заштита на апликантот.

Заклучок: повреда (едногласно).

На овој линк може да се најдат [Case-Law Information Notes](#)

© Совет на Европа/Европски суд за човекови права 2012

Официјални јазици на Европскиот суд за човекови права се англискиот и францускиот. Овој превод е изработен со поддршка на Human Rights Trust Fund на Советот на Европа (www.coe.int/humanrightstrustfund). Преводот не е обврзувачки за Судот, ниту Судот презема било каква одговорност за неговиот квалитет. Преводот може да се префрли од HUDOC базата на податоци за судската пракса на Европскиот суд за човекови права (<http://hudoc.echr.coe.int>) или од други бази на податоци со кои Судот го споделил. Може да биде репродуциран за некомерцијални цели под услов да се наведе потполниот наслов на предметот заедно со горната назнака за авторски права и споменувањето на Human Rights Trust Fund. Ако постои намера да

се употреби некој дел од овој превод за комерцијални цели, Ве молиме контактирајте ги 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.