

Обст против Германии
[Obst v. Germany] (№ 425/03)

Шют против Германии
[Schüth v. Germany] (№ 1620/03)

Постановления от 23 сентября 2010 г. [вынесено V Секцией]

ОБСТОЯТЕЛЬСТВА ДЕЛА

По делу Обста: заявитель был воспитан в мормонской вере и женился в 1980 году в соответствии с мормонскими обрядами. После исполнения ряда обязанностей в мормонской церкви он был назначен на пост директора по Европе департамента общественных связей в 1986 году. В декабре 1993 г. он признался своему пастору, что имел связь с другой женщиной. Пастор рекомендовал ему сообщить об этом начальству. Через несколько дней начальник уволил его без уведомления за супружескую неверность.

По делу Шюта: заявитель работал органистом и хормейстером в католическом приходе с середины 1980-х годов и до 1994 года, когда он разошелся с женой. С 1995 года он проживал с новой сожительницей. В июле 1997 г., после того как его дети разгласили в детском саду, что у их отца должен появиться еще один ребенок, настоятель прихода побеседовал на эту тему с заявителем. Через несколько дней приход уведомил заявителя, что он уволен за супружескую неверность с апреля 1998 г. Заявители возбудили разбирательства в судах по трудовым делам, которые установили в последней инстанции, что увольнения являлись законными.

ВОПРОСЫ ПРАВА

По поводу соблюдения статьи 8 Конвенции. В обоих делах Европейский Суд рассматривал вопрос о том, обеспечивало ли заявителей достаточной защитой установленное судами по трудовым делам равновесие между правом на уважение личной жизни, гарантированным статьей 8 Конвенции, и правами, которыми пользовались мормонская и католическая церкви, в соответствии с Конвенцией, защищающей свободу

религиозных общин от неоправданного вмешательства. Учреждая суды по трудовым делам и Конституционный суд, имеющий юрисдикцию по проверке их решений, государство в принципе исполнило свое позитивное обязательство по отношению к истцам в сфере трудового права. Заявители имели возможность возбудить разбирательство в суде по трудовым делам, имеющем юрисдикцию для определения того, являлось ли увольнение законным в соответствии с трудовым законодательством и с учетом церковного трудового права. В обоих делах Федеральный суд по трудовым делам установил, что требование о супружеской верности, предъявляемое мормонской и католической церковью соответственно, не противоречило фундаментальным принципам правопорядка.

По делу Обста Федеральный суд по трудовым делам указал, что единственной причиной, на которой мормонская церковь могла основать увольнение Обста в связи с супружеской неверностью, являлось его уведомление церкви об этом. Его увольнение составляло необходимую меру, направленную на сохранение доверия к церкви, с учетом, в частности, характера занимаемой им должности и значения обязанности абсолютной верности по отношению к супругу. Суды разъяснили, почему церковь не была обязана применять менее суровое взыскание, такое как предупреждение. Как отметил апелляционный суд по трудовым делам, ущерб, который претерпел Обст вследствие увольнения, являлся ограниченным, с учетом, в частности, его относительно юного возраста. Суды по трудовым делам принимали во внимание все относимые факторы и провели подробную и придирчивую оценку конкурирующих интересов. Тот факт, что суды отдали предпочтение интересам мормонской церкви, не вызывает вопросов с точки зрения Конвенции. Их вывод о том, что на Обста не были возложены неприемлемые обязанности, не выглядит неразумным. Будучи воспитан в мормонской церкви, при подписании трудового договора он сознавал – или должен был признавать – значение супружеской верности для его работодателя и несовместимость его внебрачной связи с повышенной обязанностью лояльности к церкви, обусловленной его должностью директора по Европе департамента общественных связей. Обязанность лояльности, возложенная на заявителя, являлась приемлемой, поскольку она была направлена на сохранение доверия к мормонской церкви. Апелляционный суд по трудовым делам ясно указал, что его выводы не следует понимать как предположение о том, что любой акт супружеской неверности сам по себе является основанием для увольнения церковного работника. В заклю-

чение, с учетом широких пределов усмотрения, которым пользуется государство в настоящем деле, и, в частности, того факта, что суды по трудовым делам установили справедливое равновесие между рядом частных интересов, статья 8 Конвенции не требует предоставления государством заявителю более высокой степени защиты.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

По делу требования статьи 8 Конвенции нарушены не были (принято единогласно).

По делу Шюта Европейский Суд не может не отметить краткость мотивировки судов по трудовым делам относительно выводов, сделанных ими из поведения заявителя. Апелляционный суд по трудовым делам ограничился указанием на то, что хотя правила не распространяются на его функции органиста и хормейстера, то есть он не относился к категории работников, которые подлежат увольнению в случае серьезного нарушения этики, он все же был настолько тесно связан с вещательной миссией католической церкви, что приход не мог сохранять с ним трудовые отношения, не опасаясь утратить доверие. Интересы церковного работодателя не были сопоставлены с правом заявителя на уважение его личной и семейной жизни, но лишь с его интересом в сохранении работы. Кроме того, в соответствии с системой карточек налога на зарплату¹, служащий не мог скрыть от работодателя события, связанные с его гражданским состоянием, например развод или рождение ребенка. Квалифицировав поведение заявителя как серьезное нарушение в значении Основных правил², суды по трудовым делам придали решающее значение мнению церковного служащего, без проведения дополнительной проверки. Требовалось более подробное рассмотрение при сопоставлении данных конкурирующих прав и интересов, особенно ввиду того, что в настоящем деле индивидуальное право заявителя сопоставлялось с коллективным правом. Как установил Федеральный конституционный суд, церковь вправе требовать от своих служащих соблюдать ряд основных принципов, но взаимоотношения работодателя и работника, основанные на гражданском праве³, не приобретали церковного характера. Подписывая свой трудовой договор, заявитель принимал на

себя обязанность лояльности по отношению к католической церкви, которая в определенной степени ограничивала его право на уважение личной жизни; его подпись не могла быть истолкована как недвусмысленное личное обязательство воздержания в случае раздельного проживания или развода. Суды по трудовым делам почти не учитывали тот факт, что дело заявителя не освещалось в прессе, что после 14 лет работы в приходе заявитель, по-видимому, не оспаривал положения католической церкви, но лишь не соблюдал их на практике, и что оспариваемое поведение затрагивало сущность личной жизни заявителя. Наконец, апелляционный суд по трудовым делам ограничился указанием на то, что принял во внимание последствия увольнения для заявителя, однако не раскрыл факторов, которые принял во внимание. Тот факт, что служащий, уволенный церковным работодателем, был ограничен в возможности найти иную работу, имел особое значение, тем более в данном случае, когда служащий имел специальную квалификацию, осложнявшую поиск работы вне церкви. Соответственно, суды по трудовым делам в недостаточной степени раскрыли причины, по которым апелляционный суд по трудовым делам отдал предпочтение интересам прихода по сравнению с интересами заявителя, и они не сопоставили права заявителя с правами работодателя способом, совместимым с Конвенцией. Соответственно, государство не предоставило заявителю необходимой защиты.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

По делу допущено нарушение требований статьи 8 Конвенции (принято единогласно)⁴.

¹ На этой карточке указываются брачный статус и число детей (*прим. переводчика*).

² Очевидно, имеются в виду Основные правила католической церкви о работе по трудовым договорам, принятые на епископальной конференции в 1993 году (*прим. переводчика*).

³ В Германии трудовой договор считается разновидностью договора об оказании услуг (*прим. переводчика*).

⁴ Вопрос о справедливой компенсации Европейский Суд нашел не готовым к разрешению (*прим. переводчика*).