***OBST proti Německu***

***SCHÜTH proti Německu***

Rozsudky z 23. září 2010

**Propuštění církevních zaměstnanců kvůli cizoložství.** Ve věci Obst stěžovatel vyrůstal v prostředí mormonské církve a oženil se v roce 1980 podle mormonského rituálu. Poté, co vykonával několik funkcí v rámci této církve, byl jmenován v roce 1986 ředitelem pro Evropu v odboru veřejných vztahů. V prosinci 1993 se obrátil na svého pastora, kterému svěřil, že měl aféru s jinou ženou. Na radu pastora o tom pak informoval svého nadřízeného, který jej propustil o několik dní později pro cizoložství.

Ve věci Schüth byl stěžovatel od osmdesátých let až do roku 1994 varhaníkem a vedoucím pěveckého sboru katolické farnosti, když se odloučil od své manželky. Od roku 1995 žije se svou novou přítelkyní. V červenci 1997 děti stěžovatele ve školce řekly, že jejich tatínek bude znovu tatínkem. Děkan měl na toto téma se stěžovatelem rozhovor. O několik dní později byl propuštěn pro cizoložství k dubnu 1998.

V obou případech Soud zkoumal, zda vnitrostátní soudy zachovaly rovnováhu mezi právem na respektování soukromého života ve smyslu článku 8 Úmluvy a právy mormonské a katolické církve na zachování autonomie náboženských sdružení od jakéhokoli zásahu ze strany státu, a zda poskytly stěžovatelům dostatečnou ochranu. Tím, že stát založil pracovněprávní soudy, které se věcí stěžovatelů řádně zabývaly, včetně Ústavního soudu, respektoval svou pozitivní povinnost vzhledem k účastníkům řízení v pracovněprávních sporech. Oba stěžovatelé měli možnost podat svou záležitost k soudu, který se věcí řádně zabýval z hlediska pracovního práva maje na vědomí církevní pracovní právo. V obou případech federální pracovní soud došel k závěru, že nároky mormonské i katolické církve v oblasti manželské věrnosti nebyly v rozporu se základními zásadami právního systému.

Ve věci Obst federální pracovní soud pak podtrhl, že mormonská církev mohla ukončení pracovního poměru opřít o cizoložství stěžovatele pouze proto, že ten ji o této skutečnosti informoval. Propuštění bylo tedy opatřením nezbytným k ochraně věrohodnosti církve, s ohledem zejména na funkci, kterou stěžovatel zastával a důležitost, jakou hrála absolutní věrnost mezi manžely.

Článek 8 Úmluvy nebyl porušen (jednomyslně).

Ve věci Schüth Soud nemohl než konstatovat, že pracovněprávní soudy jen stručně odůvodnily důsledky, které vyvodily z chování stěžovatele. Odvolací soud se omezil na vysvětlení, že stěžovatel nevykonával funkce, kde by chování, kterého se dopustil, mělo za následek propuštění ze zaměstnání, ale přesto jeho pozice byla dostatečně důležitá na to, že by jeho chování mohlo ohrozit vážnost farnosti. Soudy neporovnávaly zájem církve jako zaměstnavatele a rodinného života stěžovatele, nýbrž posuzovaly pouze otázku, zda jej ponechat na jeho místě. Navíc daňové přiznání zaměstnanci neumožňuje zakrýt před jeho zaměstnavatelem skutečný stav jeho rodinného života a události jako je narození dítěte, sňatek nebo rozvod. Tím, že soudy kvalifikovaly chování stěžovatele jako vážné pochybení, považovaly názor katolické církve za směrodatný bez zvážení dalších skutečností.

Článek 8 byl porušen (jednomyslně).