



Sajtó és Tájékoztatás

Az Európai Unió Bírósága
127/18. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY
Luxembourg, 2018. szeptember 11.

A C-68/17. sz. ügyben hozott ítélet
IR kontra JQ

Valláson alapuló tiltott hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet, ha a katolikus főorvost a válását követő új házasságkötése miatt az őt alkalmazó katolikus kórház elbocsátja

A katolikus főorvossal szemben támasztott azon követelmény ugyanis, hogy tartsa tiszteletben a házasság a katolikus egyház nézete szerinti szent és felbonthatatlan voltát, nem minősül lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek, amit azonban a jelen ügyben a német szövetségi munkaügyi bíróságnak kell megvizsgálnia

A katolikus vallású JQ a kölni katolikus érsek (Németország) felügyelete alatt álló, német jog szerint létrehozott korlátozott felelősségű társaság, az IR által működtetett kórház belgyógyászati osztályának főorvosaként dolgozott.

Amikor az IR megtudta, hogy JQ, aki első feleségével katolikus szertartás szerint kötött házasságot, válását követően – első házasságának érvénytelenítése nélkül – polgári házasságot kötött, elbocsátotta az állásából. Az IR álláspontja szerint JQ a kánonjogi szempontból érvénytelen házasságkötéssel súlyosan megsértette a munkaszerződéséből eredő lojalitási kötelezettségét.

Ez a munkaszerződés az egyházi munkaviszonyok keretében ellátott egyházi szolgálatra vonatkozó alaprendtartásra (1993. évi GrO)¹ hivatkozik, amely kimondja, hogy a lojalitási kötelezettség súlyos megsértésének minősül, és megalapozza az elbocsátást, ha a vezető beosztású katolikus munkavállaló kánonjogi szempontból érvénytelen házasságot köt. A katolikus egyház szellemisége szerint ugyanis az egyházi házasság szent és felbonthatatlan. Ezzel összefüggésben rá kell mutatni, hogy a német alkotmány szerint az egyházak és az egyházakhoz kapcsolódó intézmények az őket megillető önrendelkezési jog alapján saját ügyeiket bizonyos keretek között szabadon igazgathatják.

JQ a német munkaügyi bíróságok előtt vitatta az elbocsátását, arra hivatkozva, hogy újabb házasságkötése nem minősül az elbocsátását igazoló érvényes indoknak. JQ álláspontja szerint elbocsátása sérti az egyenlő bánásmód követelményét, mivel protestáns felekezethez tartozó vagy felekezeten kívüli főorvosok esetében az 1993. évi GrO alapján az újbóli házasságkötés az IR-rel fennálló munkaviszonyukra nézve nem jár következményekkel.

Ebben az összefüggésben a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) azt kéri a Bíróságtól, hogy értelmezze az egyenlő bánásmódról szóló irányelvet², amely főszabály szerint tiltja a munkavállalók közötti, valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetést, ugyanakkor bizonyos feltételek mellett lehetővé teszi, hogy az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezetek alkalmazottaiktól jóhiszemű és e szellemiséghez hű tevékenykedést követeljenek meg.

Mai ítéletében a Bíróság úgy határoz, hogy egy (magánjogi tőketársasági formában) **kórházat működtető egyház vagy egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű**

¹ Az 1993. szeptember 22-i Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Amtsblatt des Erzbistums Köln, 222. o.).

² A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.).

szervezet azon döntésének, hogy vezető beosztású alkalmazottaira azok felekezethez tartozásától vagy felekezeten kívüliségétől függően eltérő követelményeket ír elő a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedés tekintetében, hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát kell képeznie³.

E felülvizsgálat során az ügyben eljáró nemzeti bíróságnak meg kell róla győződnie, hogy az érintett szakmai tevékenységek jellege vagy azok gyakorlásának feltételrendszere szempontjából a vallás vagy meggyőződés az adott szellemiséggel összefüggésben lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek minősül.

Bár a jelen ügyben a Bundesarbeitsgerichtnek kell meghatároznia, hogy e feltételek teljesülnek-e, azonban a Bíróság rámutat arra, hogy a házasságra vonatkozó, katolikus egyház által hirdetett nézet elfogadása – a JQ által ellátott, kórházi környezetben való egészségügyi tanácsadás és ellátás nyújtásában, valamint az általa vezetett belgyógyászati osztály működtetésében álló szakmai tevékenységeire tekintettel – nem tűnik szükségesnek ahhoz, hogy az IR kifejezhesse szellemiségét. E követelmény nem tűnik tehát a szakmai tevékenység lényeges feltételének, amit alátámaszt az a körülmény is, hogy hasonló munkaköröket olyan munkavállalók is betöltenek, akik nem katolikusok, ennél fogva a jóhiszemű és az IR szellemiségéhez hű tevékenykedéssel kapcsolatos ugyanezen követelmények nem vonatkoznak rájuk.

A Bíróság rámutat továbbá, hogy a hozzá benyújtott iratokra figyelemmel az alapügy tárgyát képező követelmény nem tűnik igazoltnak. Mindenesetre a Bundesarbeitsgericht feladata annak vizsgálata, hogy az IR bizonyította-e, hogy az alapügy körülményeire tekintettel a szellemisége vagy autonómiához való joga megsértésének valószínű és komoly veszélye áll fenn.

Az ahhoz kapcsolódó kérdéskört illetően, hogy az uniós irányelvek főszabály szerint magánszemélyek között nem rendelkeznek közvetlen hatállyal, hanem azokat a nemzeti jogba át kell ültetni, a Bíróság emlékeztet arra, hogy a nemzeti bíróságok feladata, hogy az irányelvet átültető nemzeti jogszabályokat a lehetőségekhez mérten az irányelvvel összhangban értelmezzék.

Arra az esetre, ha lehetetlennek bizonyulna az alkalmazandó nemzeti jognak (a jelen esetben az egyenlő bánásmódról szóló német kerettörvénynek) a Bíróság által a mai ítéletében értelmezett, egyenlő bánásmódról szóló irányelvvel összhangban történő értelmezése, a Bíróság rámutat, hogy annak a nemzeti bíróságnak, amely előtt két magánszemély közötti jogvita tárgyában indítottak eljárást, mellőznie kell a nemzeti jog alkalmazását.

E tekintetben a Bíróság megállapítja, hogy a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma, amelyet immár az Európai Unió Alapjogi Chartája rögzít, az uniós jog általános elveként kógens jelleggel rendelkezik, és önmagában elegendő ahhoz, hogy a magánszemélyekre olyan jogot ruházzon, amelyre azok a közöttük az uniós jog hatálya alá tartozó területen folyamatban lévő jogvitában hivatkozhatnak.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

³ A Bíróság e tekintetben utal az egyházban betöltött álláshoz elvárt vallási hovatartozásra vonatkozó követelménnyel kapcsolatos 2018. április 17-i Egenberger ítéletére ([C-414/16](#); lásd még: [46/18](#). sz. sajtóközlemény).

Az ítélet kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☐ ☎ (+32) 2 2964106