



91/25. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY

Luxembourg, 2025. július 10.

A főtanácsnok indítványa a C-258/24. sz. ügyben | Katholische Schwangerschaftsberatung

Medina főtanácsnok: valamely munkavállalónak egy katolikus szervezet által a katolikus egyházból való kilépés miatt történő elbocsátása valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet

Ez a helyzet akkor, ha a szervezet a szakmai tevékenység végzését nem tette függővé a katolikus egyházban való tagságtól, és a munkavállaló nem az egyház szellemiségével nyíltan ellentétes módon jár el

A Katholische Schwangerschaftsberatung a németországi katolikus egyház női szakmai szervezete. Többek között tanácsadást nyújt a várandós nőknek, konkrétan az abortusz tekintetében.

A munkavállalóinak nem kell katolikusnak lenniük, de a katolikus egyház sajátos foglalkoztatási feltételei¹ vonatkoznak rájuk. A katolikus munkavállalók esetében a katolikus egyházból való kilépés a munkáltató iránti lojalitás kötelezettsége súlyos megsértésének minősül, és elbocsátást vonhat maga után. A kánonjog szerint ez a hit és a katolikus egyház egysége elleni egyik legsúlyosabb vétség.

2019 júniusában a Katholische Schwangerschaftsberatung elbocsátotta a terhességgel kapcsolatos projektek egyik tanácsadóját, mivel kilépett² a katolikus egyházból, és megtagadta, hogy oda visszatérjen. Az elbocsátás időpontjában az abortusszal foglalkozó tanácsadó csoport hat személyt foglalt magában, akik közül kettő az evangélikus egyház tagja volt.

Az érintett tanácsadó megtámadta az elbocsátást a németországi alsóbb fokú munkaügyi bíróságok előtt, és sikerrel járt. A szövetségi munkaügyi bíróság szerint, amelyhez a Katholische Schwangerschaftsberatung fordult, felmerül a kérdés, hogy az elbocsátás igazolható eltérő bánásmódot valósít-e meg. Ezért azt kérte a Bíróságtól, hogy adjon további³ útmutatást a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv⁴ és különösen a foglalkozási követelmények tekintetében ezen irányelvben⁵ foglalt eltérések értelmezéséről.

A mai napon ismertetett indítványában Laila Medina főtanácsnok úgy véli, hogy **a munkavállalónak egy vallási szervezet általi, e munkavállaló azon döntése miatti elbocsátása, hogy kilép egy adott egyházból**, a jelen ügghöz hasonló esetben **nem igazolható** a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv azon rendelkezése alapján, amely bizonyos feltételek mellett lehetővé teszi a valláson alapuló eltérő bánásmódot az egyházakban és vallási szervezetekben végzett szakmai tevékenységek tekintetében.⁶ Álláspontja szerint ugyanis e rendelkezés feltételei nem teljesülnek, **ha a szakmai tevékenység gyakorlásához nem szükséges, hogy ezen egyházban tagsággal rendelkezzenek, és az érintett munkavállaló nem az ezen egyház szellemiségével nyíltan ellentétes módon jár el.**

Valamely foglalkozási követelmény akkor minősül e rendelkezés értelmében véve valódinak, ha a szakmai tevékenység jellege és gyakorlásának feltételrendszere miatt a valláshoz tartozás hiánya alkalmatlanná teszi az érintett munkavállalót e tevékenység végzésére, tekintettel a szervezet szellemiségére.

Márpedig az egyházhoz való tartozás foglalkozási követelménye nem tekinthető valódinak, ha a munkáltatóként

eljáró vallási szervezet nem teszi függővé valamely szakmai tevékenység gyakorlását az egyházhoz tartozástól, illetve akkor sem, ha e szervezet más vallású személyeket alkalmaz e tevékenység gyakorlására. Ezen egyházból való kilépés önmagában nem elegendő annak vélelmezéséhez, hogy az érintett munkavállaló nem kívánja továbbra is tiszteletben tartani az egyház alapvető elveit és értékeit, és hogy automatikusan felhagy a munkaviszonyból eredő kötelezettségeinek teljesítésével.

A főtanácsnok először is hangsúlyozza, hogy a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv **megfelelő egyensúlyt** biztosít **az egyházak autonómiához való joga és a munkavállalóknak a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmához való joga között.**

Úgy véli továbbá, hogy az egyházak autonómiához való jogának olyan értelmezése, amely lehetővé teszi a vallási szervezet számára, hogy ilyen sajátos körülmények között elbocsásson egy munkavállalót, annak elismerését jelentené, hogy az autonómiához való jog egyenértékű a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelvben foglalt feltételek tiszteletben tartásának a hatékony bírósági felülvizsgálat alóli kivonásával.

Végül a főtanácsnok szerint az ilyen értelmezés ellentétes lenne a vallás megváltoztatására vonatkozó egyéni szabadsággal is, amelyet az Európai Unió Alapjogi Chartája⁷ kifejezetten rögzít, és amely megfelel az emberi jogok európai egyezményében⁸ biztosított vallásszabadságnak.

EMLÉKEZTETŐ: A főtanácsnok indítványa nem köti a Bíróságot. A főtanácsnok feladata, hogy teljesen pártatlanul és függetlenül eljárva a rábízott ügy jogi megoldására vonatkozó javaslatot terjesszen a Bíróság elé. A Bíróság bírái most kezdik meg a tanácskozást a jelen ügyben. Az ítéletet későbbi időpontban hozzák meg.

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.

Az ismertetés napján az indítvány [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Szabó Mónika ☎(+352) 4303 3047

A főtanácsnoki indítvány ismertetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎(+32) 2 2964106.

Kövesse a híreket!



¹ A jelen ügyben: az egyházi munkaviszonyok keretében ellátott egyházi szolgálatra vonatkozó 1993. szeptember 22-i alaprendtartás a német egyházmegyék szövetsége közgyűlésének 2015. április 27-i határozatával módosított változatában.

² Elsődleges célja az volt, hogy mentesüljön a kiegészítő egyházi adó megfizetése alól, amelynek hatálya a katolikus személyként magas jövedelmű, más vallású házastárssal kötött házassága miatt terjedt ki rá.

³ A jelen ügy közvetlenül az Egenberger ítéletből (2018. április 17-i ítélet, [C-414/16](#); lásd még a [46/18.sz.](#) sajtóközleményt) és az IR ítéletből (2018. szeptember 11-i ítélet, [C-68/17](#); lásd még a [127/18.sz.](#) sajtóközleményt) ered.

⁴ A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i [2000/78/EK tanácsi irányelv](#).

⁵ A 4. cikk (1) és (2) bekezdése.

⁶ A 4. cikk (2) bekezdése.

⁷ A 10. cikk (1) bekezdése.

⁸ 9. cikk.