



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 127/18

Λουξεμβούργο, 11 Σεπτεμβρίου 2018

Απόφαση στην υπόθεση C-68/17
IR κατά JQ

Η απόλυση καθολικού στο θρήσκευμα διευθυντή κλινικής καθολικού νοσοκομείου, λόγω τελέσεως νέου γάμου μετά από διαζύγιο, ενδέχεται να συνιστά απαγορευμένη διάκριση λόγω θρησκείας

Ειδικότερα, η απαίτηση να σέβεται ο καθολικός στο θρήσκευμα διευθυντής κλινικής τον ιερό και αδιάλυτο, κατά την ηθική διδασκαλία της Καθολικής Εκκλησίας, χαρακτήρα του γάμου δεν φαίνεται να αποτελεί ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση, όπερ οφείλει όμως να εξακριβώσει το γερμανικό Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Ο JQ, καθολικός στο θρήσκευμα, εργαζόταν ως διευθυντής της παθολογικής κλινικής νοσοκομείου που διαχειρίζεται η IR, η οποία είναι γερμανική εταιρία περιορισμένης ευθύνης υπό τον έλεγχο της καθολικής αρχιεπισκοπής της Κολωνίας (Γερμανία).

Η IR απέλυσε τον JQ, όταν πληροφορήθηκε ότι αυτός, μετά το διαζύγιο του με την πρώτη του σύζυγο την οποία είχε νυμφευθεί κατά τον καθολικό τύπο, συνήψε πολιτικό γάμο χωρίς να έχει ακυρωθεί θρησκευτικά ο πρώτος του γάμος. Κατά την άποψη της IR, ο JQ, συνάπτοντας άκυρο γάμο κατά το κανονικό δίκαιο, παρέβη κατάφωρα τις υποχρεώσεις πίστης που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας του.

Η ως άνω σύμβαση εργασίας παραπέμπει στον βασικό κανονισμό της εκκλησιαστικής υπηρεσίας στο πλαίσιο των σχέσεων εργασίας στην Εκκλησία (GrO 1993)¹, ο οποίος προβλέπει ότι η τέλεση άκυρου γάμου κατά το κανονικό δίκαιο από καθολικό εργαζόμενο που ασκεί διευθυντικά καθήκοντα αποτελεί σοβαρή παράβαση των υποχρεώσεων πίστης και δικαιολογεί την απόλυσή του. Ειδικότερα, κατά την ηθική διδασκαλία της Καθολικής Εκκλησίας, ο θρησκευτικός γάμος είναι ιερός και αδιάλυτος. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνεται ότι το Γερμανικό Σύνταγμα αναγνωρίζει στις Εκκλησίες και στις υπαγόμενες σε αυτές οργανώσεις δικαίωμα αυτοκαθορισμού, το οποίο επιτρέπει σε αυτές να διαχειρίζονται ανεξάρτητα τις υποθέσεις τους εντός ορισμένων ορίων.

Ο JQ αμφισβήτησε το κύρος της απόλυσής του ενώπιον των γερμανικών δικαστηρίων εργατικών διαφορών, υποστηρίζοντας ότι η τέλεση νέου γάμου δεν αποτελούσε νόμιμο λόγο απόλυσης. Κατά την άποψη του JQ, η απόλυσή του παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης, καθόσον, σύμφωνα με τον GrO 1993, εάν επρόκειτο για προτεστάντη ή άθρησκο διευθυντή κλινικής, η τέλεση νέου γάμου δεν θα είχε επιπτώσεις στη σχέση εργασίας του με την IR.

Στο ως άνω πλαίσιο, το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, Γερμανία) ζητεί από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει την οδηγία για την ίση μεταχείριση² η οποία απαγορεύει, κατ' αρχήν, να υφίστανται οι εργαζόμενοι διακρίσεις λόγω της θρησκείας ή των πεποιθήσεών τους, επιτρέποντας όμως, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, στις εκκλησίες ή άλλες οργανώσεις των οποίων η δεοντολογία εδράζεται στο θρήσκευμα ή στις πεποιθήσεις να απαιτούν από τους εργαζομένους τους στάση καλής πίστης και συμμόρφωσης προς τη δεοντολογία τους.

Με τη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο κρίνει ότι **πρέπει να μπορεί να υποβληθεί σε αποτελεσματικό δικαστικό έλεγχο η απόφαση μιας εκκλησίας ή άλλης οργάνωσης της**

¹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, της 22ας Σεπτεμβρίου 1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, σ. 222).

² Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

οποίας η δεοντολογία εδράζεται στη θρησκεία ή στις πεποιθήσεις και η οποία διαχειρίζεται νοσηλευτικό ίδρυμα (με τη μορφή κεφαλαιουχικής εταιρίας ιδιωτικού δικαίου) να επιβάλει στους εργαζομένους της που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα διαφορετικές απαιτήσεις στάσης καλής πίστης και συμμόρφωσης προς την εν λόγω δεοντολογία, ανάλογα με το θρήσκευμα ή την απουσία θρησκεύματος των εργαζομένων αυτών³.

Κατά τον έλεγχο αυτό, το επιλαμβανόμενο εθνικό δικαστήριο οφείλει να εξακριβώνει, βάσει της φύσεως των σχετικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται, αν το θρήσκευμα ή οι πεποιθήσεις αποτελούν επαγγελματική απαίτηση που είναι ουσιώδης, θεμιτή και δικαιολογημένη, λαμβανομένης υπόψη της εν λόγω δεοντολογίας.

Μολονότι εναπόκειται, εν προκειμένω, στο Bundesarbeitsgericht να διαπιστώσει αν πληρούνται οι προϋποθέσεις αυτές, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι η αποδοχή εκ μέρους του εργαζομένου της αντιλήψεως της Καθολικής Εκκλησίας για τον γάμο δεν παρίσταται αναγκαία για την επιβεβαίωση της δεοντολογίας της IR, λόγω της σημασίας των επαγγελματικών δραστηριοτήτων του JQ, οι οποίες συνίστανται στην παροχή, εντός νοσοκομείου, ιατρικών συμβουλών και περιθάλψεως, καθώς και στη διοίκηση της παθολογικής κλινικής της οποίας ήταν διευθυντής. Δεν φαίνεται συνεπώς να είναι ουσιώδης απαίτηση για την επαγγελματική δραστηριότητα, πράγμα που επιβεβαιώνεται από το ότι παρόμοιες θέσεις εργασίας καλύπτονται από εργαζομένους οι οποίοι δεν είναι καθολικοί και, κατά συνέπεια, δεν υποχρεούνται στην τήρηση της ίδιας απαίτησης στάσης καλής πίστης και συμμόρφωσης προς τη δεοντολογία της IR.

Επιπλέον, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι, λαμβανομένης υπόψη της ενώπιόν του δικογραφίας, η επίμαχη απαίτηση δεν παρίσταται δικαιολογημένη. Εντούτοις, εναπόκειται στο Bundesarbeitsgericht να εξακριβώσει αν η IR απέδειξε ότι, υπό το πρίσμα των περιστάσεων της συγκεκριμένης υπόθεσης, υφίσταται πιθανός και σοβαρός κίνδυνος να προσβληθεί η δεοντολογία της ή το δικαίωμά της αυτονομίας.

Όσον αφορά το ζήτημα που σχετίζεται με το γεγονός ότι μια οδηγία της Ένωσης δεν έχει, κατ' αρχήν, άμεσο αποτέλεσμα μεταξύ ιδιωτών, αλλά χρειάζεται να μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να ερμηνεύουν την εθνική νομοθεσία για τη μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, στο μέτρο του δυνατού, κατά τρόπο συνάδοντα προς αυτήν.

Σε περίπτωση που αποβαίνει αδύνατη η ερμηνεία της εφαρμοστέας εθνικής νομοθεσίας (εν προκειμένω, του γερμανικού γενικού νόμου για την ίση μεταχείριση) κατά τρόπο συνάδοντα προς την οδηγία για την ίση μεταχείριση, όπως αυτή ερμηνεύθηκε από το Δικαστήριο στη σημερινή του απόφαση, το Δικαστήριο διευκρινίζει ότι το εθνικό δικαστήριο που επιλαμβάνεται διαφοράς μεταξύ δύο ιδιωτών πρέπει να αφήνει ανεφάρμοστη την εθνική νομοθεσία.

Το Δικαστήριο διαπιστώνει ως προς το σημείο αυτό ότι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων έχει επιτακτικό χαρακτήρα ως γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης, η οποία κατοχυρώνεται πλέον στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και είναι αφ' εαυτής ικανή να απονείμει στους ιδιώτες δικαίωμα δυνάμενο να προβληθεί αυτό καθεαυτό στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ τους σε τομέα που διέπεται από το δίκαιο της Ένωσης.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η διαδικασία εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα να υποβάλουν στο Δικαστήριο, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά αυτή, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση του

³ Το Δικαστήριο παραπέμπει ως προς το ζήτημα αυτό στην απόφασή του της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger (C-414/16· βλ., επίσης, ΑΤ [αριθ. 46/18](#)), που αφορά απαίτηση συγκεκριμένου θρησκεύματος για την πρόσληψη σε ορισμένη θέση στην εκκλησία.

Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, ομοίως, άλλα εθνικά δικαστήρια ενώπιον των οποίων ανακύπτει παρόμοιο ζήτημα.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το [πλήρες κείμενο](#) της απόφασης είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582

Στιγμιότυπα από την ανάπτυξη των προτάσεων διατίθενται από το «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106