



ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 37/26

Λουξεμβούργο, 17 Μαρτίου 2026

Απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

Μια καθολική ένωση δεν μπορεί να απολύσει εργαζόμενη της αποκλειστικά και μόνον επειδή αποχώρησε από την Καθολική Εκκλησία

Μια τέτοια απόλυση προϋποθέτει μεταξύ άλλων ότι, λαμβανομένης υπόψη της φύσης των ασκούμενων δραστηριοτήτων, η απαίτηση μη αποχώρησης από την Καθολική Εκκλησία είναι ουσιώδης, θεμιτή και δικαιολογημένη υπό το πρίσμα της δεοντολογίας της καθολικής ένωσης

Με τη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο διευκρινίζει πώς πρέπει να διασφαλίζεται η δέουσα ισορροπία μεταξύ, αφενός, του συμφέροντος ενός εργοδότη του οποίου η δεοντολογία εδράζεται στη θρησκεία να μην αμφισβητούνται η δεοντολογία του και το δικαίωμα αυτονομίας του και, αφετέρου, του συμφέροντος των εργαζομένων να μην υφίστανται διακρίσεις λόγω της θρησκείας τους. Το δίκαιο της Ένωσης αναγνωρίζει σε κάθε κράτος μέλος περιθώριο εκτίμησης στο πλαίσιο της στάθμισης αυτής. Μολονότι τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν, κατ' αρχήν, να μην αξιολογούν τον θεμιτό χαρακτήρα της ίδιας της δεοντολογίας της ενδιαφερόμενης εκκλησίας ή οργάνωσης, ωστόσο σε αυτά εναπόκειται, και όχι στη συγκεκριμένη εκκλησία ή οργάνωση, να εξακριβώνουν κατά πόσον μια επαγγελματική απαίτηση είναι, λόγω της φύσης των σχετικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται, ουσιώδης, θεμιτή και δικαιολογημένη υπό το πρίσμα της δεοντολογίας αυτής. Εν προκειμένω, το Δικαστήριο κρίνει ότι μια καθολική ένωση, όπως η γερμανική ένωση Katholische Schwangerschaftsberatung (καθολική ένωση για τη συμβουλευτική εγκυμοσύνης), δεν μπορεί, κατ' αρχήν, να απολύσει μια καθολική εργαζόμενη αποκλειστικά και μόνον επειδή αποχώρησε από την Καθολική Εκκλησία, ενώ, μεταξύ άλλων, η ένωση αυτή απασχολεί μη καθολικούς εργαζομένους για την ίδια δραστηριότητα. Πράγματι, σε μια τέτοια περίπτωση, αυτή καθεαυτή η αποχώρηση δεν φαίνεται να θίγει τη δεοντολογία ή το δικαίωμα αυτονομίας της ένωσης. Ωστόσο, εναπόκειται εν τέλει στο γερμανικό Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών να εκτιμήσει αν αυτό ισχύει στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Η Katholische Schwangerschaftsberatung είναι μια ένωση στους κόλπους της γερμανικής Καθολικής Εκκλησίας με αντικείμενο τη συμβουλευτική εγκύων. Απαιτεί από όλους τους εργαζομένους της να τηρούν τις οδηγίες της Καθολικής Εκκλησίας σύμφωνα με τις οποίες η συμβουλευτική εγκυμοσύνης αποσκοπεί στην προστασία της ζωής του αγέννητου παιδιού και, συνεπώς, πρέπει να εμφορείται από την προσπάθεια ενθάρρυνσης της εγκύου να συνεχίσει την εγκυμοσύνη και να αποδεχθεί το παιδί της.

Όταν μία από τις συμβούλους εγκυμοσύνης, η οποία ήταν καθολική, αποχώρησε ¹ από την Καθολική Εκκλησία ², η Katholische Schwangerschaftsberatung την απέλυσε για τον λόγο αυτόν. Ειδικότερα, σύμφωνα με το εφαρμοστέο κανονικό δίκαιο, η αποχώρηση από την εκκλησία θεωρείται σοβαρή αθέτηση των υποχρεώσεων πίστης των εργαζομένων.

Η σύμβουλος εγκυμοσύνης δικαιολόγησε την αποχώρησή της επικαλούμενη το γεγονός ότι η Επισκοπή του Limburg εισέπραττε, επιπλέον του κρατικού εκκλησιαστικού φόρου, πρόσθετη εκκλησιαστική εισφορά από τους καθολικούς οι οποίοι, όπως η ίδια, έχουν σύζυγο που έχει υψηλό εισόδημα και δεν υπόκειται σε εκκλησιαστικό φόρο. Εξάλλου, η εν λόγω ένωση απασχολούσε επίσης, στην ίδια υπηρεσία συμβουλευτικής εγκυμοσύνης, μη καθολικούς εργαζομένους, οι οποίοι δεν υπέκειντο στην ίδια υποχρέωση πίστης και, ως εκ τούτου, δεν διέτρεχαν τον κίνδυνο να απολυθούν για τον ίδιο λόγο. Στη συνέχεια, η σύμβουλος εγκυμοσύνης προσέβαλε την απόλυσή της ενώπιον των γερμανικών

δικαστηρίων.

Το Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, κρίνοντας ότι η απόλυση της συμβούλου εγκυμοσύνης συνιστά διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στη θρησκεία, διατηρεί αμφιβολίες σχετικά με το αν μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί. Ως εκ τούτου, ζήτησε από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει τους κανόνες της Ένωσης σχετικά με την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία³, υπό το πρίσμα του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁴.

Το Δικαστήριο απαντά ότι **το δίκαιο της Ένωσης αντιτίθεται** σε εθνική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία μια ιδιωτική οργάνωση της οποίας η δεοντολογία εδράζεται σε συγκεκριμένη θρησκεία μπορεί να **απαιτήσει από εργαζόμενο** ο οποίος είναι μέλος ορισμένης εκκλησίας που ασκεί την εν λόγω θρησκεία **να μην αποχωρήσει από την εκκλησία αυτή** κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, **επί ποινή απόλυσης**⁵, ενώ

- η εν λόγω οργάνωση απασχολεί άλλα πρόσωπα για την άσκηση των ίδιων καθηκόντων με τον εν λόγω εργαζόμενο, χωρίς να απαιτεί από αυτούς να είναι μέλη της εν λόγω εκκλησίας, και
- ο εργαζόμενος δεν δραστηριοποιείται δημοσίως κατά τρόπο εχθρικό προς τη συγκεκριμένη εκκλησία,

στην περίπτωση που, υπό το πρίσμα της φύσης των επαγγελματικών δραστηριοτήτων του εργαζομένου ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτές ασκούνται, οι επαγγελματικές αυτές απαιτήσεις δεν είναι ουσιώδεις, θεμιτές και δικαιολογημένες, λαμβανομένης υπόψη της δεοντολογίας της εν λόγω οργάνωσης.

Αν και η εκτίμηση αυτή εναπόκειται, εν προκειμένω, στο Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, το Δικαστήριο του παρέχει ωστόσο μια σειρά στοιχείων.

Κατά το Δικαστήριο, **η επίμαχη απαίτηση δεν φαίνεται ιδίως να είναι «ουσιώδης»** για τη δραστηριότητα του συμβούλου εγκυμοσύνης. Ειδικότερα, η Katholische Schwangerschaftsberatung έχει προσλάβει σε τέτοιες θέσεις εργαζομένους που δεν είναι μέλη της Καθολικής Εκκλησίας. Το στοιχείο αυτό υποδηλώνει ότι η ίδια η ένωση εκτιμά ότι η ιδιότητα του μέλους της Καθολικής Εκκλησίας δεν είναι αναγκαία και ότι αρκεί οι σύμβουλοι εγκυμοσύνης να αναλαμβάνουν τη δέσμευση να τηρούν τις σχετικές οδηγίες της Καθολικής Εκκλησίας.

Επιπροσθέτως, **η σύμβουλος εγκυμοσύνης** δήλωσε ότι λόγος της αποχώρησής της ήταν η επιβολή σε αυτήν πρόσθετης εκκλησιαστικής εισφοράς επειδή ο σύζυγός της δεν είναι καθολικός και έχει υψηλό εισόδημα. Με την αποχώρησή της από την Καθολική Εκκλησία, **δεν αποστασιοποιήθηκε από τις θεμελιώδεις αρχές και αξίες της Εκκλησίας αυτής ούτε τις αποποιήθηκε**. Επιπλέον, δεν προκύπτει ότι δεν είναι πλέον διατεθειμένη να τηρεί τις οδηγίες αυτές σύμφωνα με τη σχετική δέσμευση που έχει αναλάβει με τη σύμβαση εργασίας της.

Εν πάση περιπτώσει, εναπόκειται στην Katholische Schwangerschaftsberatung να αποδείξει ότι ο προβαλλόμενος κίνδυνος να προσβληθεί η δεοντολογία της ή το δικαίωμα αυτονομίας της είναι πιθανός και σοβαρός, ώστε η επιβολή μιας τέτοιας απαίτησης να είναι πράγματι αναγκαία και σύμφωνη προς την αρχή της αναλογικότητας.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Με την προδικαστική παραπομπή τα δικαστήρια των κρατών μελών μπορούν, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει κάθε άλλο εθνικό δικαστήριο ενώπιον του οποίου ανακύπτει παρόμοιο ζήτημα.

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

Το [πλήρες κείμενο και εφόσον υπάρχει, η σύνοψη](#) της αποφάσεως είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της αποφάσεως.

Επικοινωνία: Jacques René Zammit ☎ (+352) 4303 3355.

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της αποφάσεως διατίθενται από το [«Europe by Satellite»](#) ☎ (+32) 2 2964106.

Ακολουθήστε μας!



¹ Με δήλωση ενώπιον της αρμόδιας δημοτικής αρχής. Η δημοτική αρχή ενημερώνει για την αποχώρηση μόνον την Καθολική Εκκλησία και τον εργοδότη, ώστε αυτός να μπορεί να τη λάβει υπόψη κατά τον υπολογισμό των αποδοχών του εργαζομένου.

² Και αρνήθηκε να επανέλθει σε αυτήν.

³ Οδηγία [2000/78/ΕΚ](#) του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

⁴ Συγκεκριμένα, το θεμελιώδες δικαίωμα στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, καθώς και η απαγόρευση κάθε διάκρισης λόγω θρησκείας.

⁵ Ή, για να συνεχιστεί η σχέση εργασίας, να επανέλθει στην εν λόγω εκκλησία κατόπιν της αποχώρησής του από αυτήν.