MELCHIOR WATHELET
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2018. május 31.[1]

C-68/17. sz. ügy

IR
kontra
JQ

(a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – 2000/78/EK irányelv – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – Egyházakon belüli szakmai tevékenységek – Szakmai követelmények – Jóhiszemű és az egyház szellemiségéhez hű tevékenykedést illetően támasztott elvárás – A felekezeti hovatartozástól függő eltérő bánásmód – Vezető tisztséget betöltő katolikus munkavállaló elbocsátása, a házasságának felbontását követő második házasságkötése miatt”

I. Bevezetés

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem keretében a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) azt kérdezi a Bíróságtól, hogy jogszerű-e a kölni katolikus érsek felügyelete alatt álló katolikus kórház belgyógyászati osztályát vezető főorvos elbocsátása, amelynek egyetlen indoka, hogy ez utóbbi házasságát felbontották, és új polgári házasságot kötött, holott erre az elbocsátásra nem került volna sor, ha nem lett volna katolikus.

2. Ez az elbocsátás, mivel a valláson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg, nyilvánvalóan jogellenes lenne, ha az egyházak és a valláson alapuló szellemiségű szervezetek mind a német alkotmányjog, mind a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i /2000/78/EK tanácsi irányelv[2] 4. cikkének (2) bekezdése értelmében nem tartoznának kiváltságos jogi keretbe.

3. A jelen ügyben az a kérdés, hogy a házasságra vonatkozó, a katolikus egyház hit- és erkölcstana és kánonjoga szerinti szemlélet tiszteletben tartása olyan, a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdése értelmében vett lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelmény-e, amely az elbocsátás tekintetében a katolikus és valamely másik egyházhoz vagy egyetlen egyházhoz sem tartozó munkavállalók közötti eltérő bánásmódhoz vezet.

1 Eredeti nyelv: francia.

2 HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

4. Az EUMSZ 17. cikk (1) bekezdése így rendelkezik:

„Az Unió tiszteletben tartja és nem sérti az egyházak és vallási szervezetek vagy közösségek nemzeti jog szerinti jogállását a tagállamokban.”

5. A 2000/78 irányelv (4), (23), (24) és (29) preambulumbekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„(4) […] egyetemes jog az emberek törvény előtti egyenlőséghez és a mindennemű hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való joga.

[…]

(23) Nagyon korlátozott körülmények között igazolható az eltérő bánásmód, ha a valláshoz […] kapcsolódó jellemző valódi és meghatározó alkalmazási feltételt eredményez, amikor a cél jogos és az alkalmazási feltétel arányos [helyesen: kapcsolódó valamely jellemző lényeges és meghatározó szakmai követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos] […].

(24) Az Európai Unió az egyházak és a világnézeti szervezetek jogállásáról szóló, az Amszterdami Szerződés záróokmányához csatolt 11. nyilatkozatában elismerte, hogy tiszteletben tartja és nem csorbítja a tagállamok egyházai, vallási szövetségei vagy közösségei nemzeti jogban rögzített jogállását, továbbá ugyanilyen módon tiszteletben tartja a filozófiai és világnézeti szervezetek jogállását. Ezt szem előtt tartva a tagállamok fenntarthatnak vagy meghatározhatnak fontos, törvényes és igazolt alkalmazási feltételeket [helyesen: lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelményeket], amelyeket az ilyen jellegű foglalkozási [helyesen: szakmai] tevékenységeknél megkövetelnek.

[…]

(29) A valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést elszenvedő személyeknek megfelelő jogvédelmi eszközökkel kell rendelkezniük. Azért, hogy hatékonyabb védelmet biztosítsanak, a tagállamok döntése alapján a szövetségeket és a jogi személyeket is fel kell ruházni azzal a joggal, hogy az eljárásokban részt vegyenek, akár az áldozatok helyett, akár mellettük fellépve, a bíróság előtti képviseletre és védelemre vonatkozó nemzeti eljárás előírásainak sérelme nélkül.”

6. A 2000/78 irányelvnek „Az irányelv célja” című 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.”

7. A 2000/78 irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke (1) és (2) bekezdésében az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján [helyesen: akkor áll fenn, ha az 1. cikkben felsorolt okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];

[…]”

8. A 2000/78 irányelvnek a „Foglalkozási követelmények [helyesen: Szakmai követelmények]” című 4. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés [helyesen: jellemzőn alapuló eltérő bánásmód] nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási [helyesen: szakmai] tevékenység jellege vagy végrehajtásának [helyesen: gyakorlásának] feltételrendszere, az ilyen jellemző valódi [helyesen: lényeges] és meghatározó foglalkozási [helyesen: szakmai] követelményt kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.

(2) A tagállamok fenntarthatják az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévő nemzeti jogszabályaikat, vagy rendelkezhetnek az ezen irányelv elfogadása idején meglévő nemzeti gyakorlatuk beillesztéséről későbbi jogszabályaikba, amelyeknek megfelelően az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében [helyesen: magánszervezetek szakmai tevékenysége esetében] egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk [helyesen: gyakorlásuk] feltételrendszere miatt – egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény [helyesen: lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelmény], tekintettel a szervezet szellemiségére. Az ilyen jellegű eltérő bánásmód esetében figyelembe kell venni a tagállamok alkotmányos rendelkezéseit és elveit, továbbá a[z uniós] jog általános elveit, de nem igazolható más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetés.

Feltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják, ez az irányelv nem érinti a nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenykedő egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy [helyesen: hogy jóhiszeműen és] a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek.”

B. A német jog

1. Az alkotmányjog

9. Az 1949. május 23-i Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (a Németországi Szövetségi Köztársaság alaptörvénye, BGBl. 1949. I, 1. o., a továbbiakban: alaptörvény) 140. cikke előírja, hogy „[a]z 1919. augusztus 11-i német alkotmány 136., 137., 138., 139. és 141. cikkének rendelkezései ezen alaptörvény részét képezik”.

10. Az 1919. augusztus 11-én Weimarban elfogadott és 1919. augusztus 14-én hatályba lépett Verfassung des Deutschen Reichs (a Német Birodalom Alkotmánya, Reichsgesetzblatt 1919., 1383. o., a továbbiakban: Weimari Alkotmány) 137. §-a a következőképpen rendelkezik:

„Állami egyház nincs.

Vallási közösségek szabadon létrehozhatók. A vallási közösségek a Birodalom területén korlátozások nélkül szövetségeket hozhatnak létre.

Minden vallási közösség önállóan rendezi és intézi ügyeit a mindenkire vonatkozó törvény korlátain belül.

[…]

Azok a vallási szervezetek, amelyek közjogi testületek, jogosultak adók beszedésére a tartományi jognak megfelelő feltételek mellett, a polgári adólisták alapján.

Valamely világnézeti meggyőződés társadalmi előmozdítását szolgáló szervezeteket a vallási szervezetekkel azonos jogállás illeti meg.

[…]”

2. Az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény

11. Az 1969. augusztus 25-i Kündigungsschutzgesetz (az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény, BGBl. 1969. I, 1317. o., a továbbiakban: KSchG) 1. cikke előírja, hogy egy munkavállaló elbocsátása érvénytelen, ha „szociálisan nem igazolt”, vagyis „ha azt nem a munkavállaló személyében vagy magatartásában rejlő okok vagy a munkavállaló adott üzembeli tovább foglalkoztatását kizáró, az üzemet fenyegető kényszerhelyzet indokolják”.

3. Az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény

12. A 2000/78 irányelvet a 2006. augusztus 14-i Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény, BGBl. 2006. I, 1897. o., a továbbiakban: AGG) ültette át a német jogba.

13. Az AGG-nek „A törvény célja”című 1. §-a így szól:

„A jelen törvény célja a faji vagy etnikai hovatartozáson, nemen, valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása, illetve kiküszöbölése.”

14. Az AAG-nek „A hátrányos megkülönböztetés tilalma” című 7. §-a az (1) bekezdésében így rendelkezik:

„A munkavállalókat nem érheti hátrányos megkülönböztetés az 1. §-ban felsorolt okok alapján; ez akkor is érvényes, ha a hátrányos megkülönböztetést megvalósító személy a hátrányos megkülönböztetés során csak feltételezi az 1. §-ban felsorolt okok valamelyikét.”

15. „A valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód megengedettsége” címet viselő 9. § szerint:

„(1) […] megengedett a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód a vallási közösségek, jogi formájuktól függetlenül az azokhoz tartozó intézmények vagy a valamely vallás vagy meggyőződés közös ápolásának feladatát magukra vállaló egyesületek általi foglalkoztatás esetén, ha az adott vallási közösség vagy egyesület önmeghatározására figyelemmel egy bizonyos vallás vagy meggyőződés igazolt szakmai követelményt képez [a vallási közösség vagy egyesület] önrendelkezési jogára tekintettel vagy a tevékenység jellege miatt.

(2) A valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód tilalma nem érinti az (1) bekezdés szerinti vallási közösségeknek, jogi formájuktól függetlenül az azokhoz tartozó intézményeknek vagy a valamely vallás vagy meggyőződés közös ápolásának feladatát magukra vállaló egyesületeknek azt a jogát, hogy elvárják munkavállalóiktól, hogy önmeghatározásukhoz hűen tevékenykedjenek.”

C. A katolikus egyház joga

16. A II. János Pál pápa által az 1983. január 25-i „*Sacrae disciplinae leges*” kezdetű apostoli konstitúciójában (DC 1983, 1847. sz., 244. o.) kibocsátott Codex Iuris Canonici (egyházjogi törvénykönyv, a továbbiakban: CIC) 11. kánonja szerint „[a] tisztán egyházi törvények azokat kötelezik, akiket a katolikus egyházban kereszteltek meg, vagy oda fölvettek, és eszük elégséges használatával rendelkeznek, továbbá, hacsak a jog kifejezetten másképp nem rendelkezik, hetedik életévüket betöltötték”.

17. A CIC 1085. kánonja így rendelkezik:

„1. § [Érvénytelenül kísérli meg a házasságot] az, akinek korábbi házassági köteléke fennáll, még ha az a házasság nincs is elhálva.

2. § Még ha az előző házasság – bármely okból – érvénytelen is, vagy fel is van bontva, nem szabad új házasságot kötni addig, amíg az előző házasság érvénytelensége vagy felbontása törvényesen és biztosan nem igazolt.”

18. A CIC 1108. kánonjának 1. §–a értelmében „[c]sak azok a házasságok érvényesek, amelyeket a helyi ordinárius vagy a plébános vagy a kettő közül valamelyik által megbízott pap vagy diakónus közreműködésével és két tanú előtt kötöttek, a […] következő kánonokban kimondott szabályok szerint, kivéve azokat az eseteket, amelyekről a 144. kánon, az 1112. kánon 1. §-a, az 1116. kánon és az 1127. kánon 1–2. §-a szól”.

19. Az 1993. szeptember 22-i Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (az egyházi munkaviszonyok keretében ellátott egyházi szolgálatra vonatkozó alaprendtartás, Amtsblatt des Erzbistums Köln, 222. o., a továbbiakban: 1993. évi GrO)[3] 1. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

„Az egyházi szolgálat alapelvei

A katolikus egyház intézményeiben dolgozó személyek munkájukkal munkajogi jogállásukra tekintet nélkül közösen hozzájárulnak ahhoz, hogy az intézmény kivehesse részét az egyház küldetésének teljesítéséből (szolgálatközösség). […]”

3 A kölni érsekség hivatalos lapja, 222. o.

20. Az 1993. évi GrO-nak „A munkaviszony létesítése” címet viselő 3. cikkének (2) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az egyházi munkáltató csak a katolikus egyházhoz tartozó személyt bízhat meg papi, hittanári, valamint főszabály szerint nevelői és vezetői feladatok ellátásával.”

21. Az 1993. évi GrO-nak a „Lojalitási kötelezettségek” című 4. cikke az alábbiakat mondja:

„(1) A katolikus munkavállalóknak el kell ismerniük és tiszteletben kell tartaniuk a katolikus hit- és erkölcstan elveit. Különösen a papi, hittanári és nevelői szolgálatban, valamint a Missio canonica alapján tevékenykedő munkavállalók esetében szükséges a katolikus hit és erkölcstan elveinek megfelelő személyes élettanúság. Ez a vezető beosztású munkavállalókra is vonatkozik.

(2) A nem katolikus keresztény munkavállalóknak tiszteletben kell tartaniuk az evangélium igazságait és értékeit, és hozzá kell járulniuk azok intézményen belüli megvalósításához.

[…]

(4) A munkavállalók nem tanúsíthatnak egyházellenes magatartást. Személyes életvitelük és munkahelyi magatartásuk nem veszélyeztetheti az egyház és az őket foglalkoztató intézmény hitelességét.”

22. Az 1993. évi GRO-nak „A lojalitási kötelezettségek megsértése” című 5. cikke szerint:

„(1) Ha a munkavállaló már nem tesz eleget a foglalkoztatási követelményeknek, a munkáltatónak tanácsadás útján kísérletet kell tennie arra, hogy a munkavállaló állandó jelleggel megszüntesse e hiányosságot. […] Végső intézkedésként elbocsátáshoz lehet folyamodni.

(2) Az egyházi okokból történő elbocsátást illetően az egyház különösen az alábbi lojalitási kötelezettségszegéseket tekinti súlyosnak:

– A 3. és 4. cikknek a munkavállaló általi megsértése, különösen az egyház elhagyása, a katolikus egyház lényegét megragadó elvekkel ellentétes (például az abortusszal kapcsolatos) álláspontok nyilvános védelme, és súlyos személyes erkölcsi mulasztás,

– az egyház hitértelmezése és jogrendje szerint érvénytelen házasság megkötése [4],

– a kánonjogi szempontból a katolikus egyháztól való egyértelmű elhatárolódást jelentő aktusok, különösen a CIC-nek a 751. kánonnal együtt értelmezett 1364. kánonjának (1) bekezdése értelmében vett hitmegtagadás vagy az eretnekség, az átváltoztatott szentségek meggyalázása (CIC 1367. kánon), a nyilvános istenkáromlás (CIC 1369. kánon), az egyházi hatóságok és az egyház szabadságával szembeni jogsértések (CIC 1373. és 1374. kánon).

(3) A (2) bekezdés alapján főszabály szerint elbocsátási okként figyelembe vehető magatartás kizárja a tovább foglalkoztatás lehetőségét, ha az adott magatartást […] vezető beosztású [munkavállaló] tanúsítja. Az elbocsátás kivételesen mellőzhető, ha az az egyedi ügyben fennálló nyomós indokok alapján aránytalannak tekinthető.”

4 Az 1993. évi GrO 5. cikke (2) bekezdésének jelenlegi változata szerint (amely 2015. augusztus 1-jén lépett hatályba) az egyházjogi szempontból érvénytelen polgári házasságkötés akkor jelent elbocsátási okot, ha a konkrét körülmények alapján objektíve alkalmas arra, hogy súlyos megbotránkozást váltson ki a szolgálatközösségben vagy az adott szakmai körben, és aláássa az egyház hitelességét. Az alapügyben szereplő 2009. március 30-i elbocsátásra nem alkalmazandó ez a változat.

23. Az 1996. november 5-i Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (az észak-rajna-vesztfáliai katolikus kórházakra vonatkozó alaprendtartás, Németország) (Amtsblatt des Erzbistums Köln, 321. o.)[5] az alábbiak szerint rendelkezik:

„A. Az egyházhoz tartozás

[…]

(6) Az üzemeltetőre annak módosításaival és kiegészítéseivel együtt kötelező a német püspökök egyházi szolgálattal kapcsolatos magyarázata alapján kibocsátott [1993. évi GrO]. A kórház vezetőségének tagjai és az osztályos orvosok minősülnek az említett alaprendtartás értelmében vett vezető beosztású munkavállalóknak.”

III. Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

24. Az IR a német jog szerint létrehozott korlátolt felelősségű társaság. A társaság célja a katolikus egyház élet- és létmegnyilvánulásaként a Karitász (katolikus szervezetek karitatív célokat szolgáló nemzetközi szövetsége) feladatainak megvalósítására irányul, egyebek mellett kórházak működtetése útján. Az IR főtevékenységként nem haszonszerzési célt követ, és a kölni érsek felügyelete alatt áll.

25. JQ a katolikus egyházhoz tartozik. Diplomás orvos, és 2000 óta dolgozik a düsseldorfi (Németország) székelyű IR-nél a belgyógyászati osztály főorvosaként. Munkaszerződését a német püspöki konferencia teljes ülése által kibocsátott, és a munkaviszonyok keretében ellátott egyházi szolgálatra alkalmazandó 1993. évi GrO alapján kötötte meg az IR-rel.

26. JQ a katolikus szertartás szerint kötött házasságot. 2005 augusztusában a felesége elhagyta, és 2006-tól JQ az új élettársával él együtt. Miután 2008-ban a német polgári jognak megfelelően felbontották a házasságát,[6] az új élettársával polgári házasságot kötött. A második házasságkötése időpontjában az első házasságát még nem semmisítették meg.

27. Az IR, mihelyt tudomást szerzett a második házasságról, 2009. március 30-i levelével, 2009. szeptember 30-i hatállyal rendes felmondással megszüntette a munkaviszonyt.

28. JQ az elbocsátásával szemben keresetet nyújtott be azzal az indokkal, hogy újbóli házasságkötése nem igazolja az elbocsátást. Az említett elbocsátás sérti az egyenlő bánásmód elvét, mivel az evangélikus egyházhoz vagy egyetlen egyházhoz sem tartozó főorvosok esetében az újbóli házasságkötés a 1993. évi GrO alapján nem jár következményekkel az IR-rel fennálló munkaviszonyra nézve.

29. Ezzel szemben az IR arra hivatkozott, hogy az elbocsátás szociálisan igazolt. JQ ugyanis, mivel az 1993. évi GrO 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett vezető beosztású munkavállaló, a kánonjogi szempontból érvénytelen házasságkötéssel súlyosan megsértette a munkaviszonyból eredő kötelezettségeit.

30. Az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság, Németország) helyt adott JQ keresetének, mivel úgy ítélte meg, hogy a CIC 1085. kánonjában foglalt, a még fennálló korábbi katolikus házasságnak a katolikus egyház általi megsemmisítése előtti polgári házasság megkötésére irányuló tilalom megsértése nem minősül a lojalitási kötelezettség súlyos megsértésének.

5 A kölni érsekség hivatalos lapja, 321. o.

6 Nem egyértelmű, hogy a házasság felbontását JQ kérelmezte vagy a házastársa.

31. Ezen ítélettel szemben az IR fellebbezést nyújtott be a Landesarbeitsgerichthez (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország), amely azonban elutasította a keresetet, mivel megállapította, hogy még ha a CIC 1085. kánonjának megsértése a lojalitási kötelezettség súlyos megsértésének minősülne is, JQ-nak az IR általi elbocsátása a jelen körülmények között az egyenlő bánásmód elvébe ütközik. A Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság) szerint az IR a felperessel azonos pozícióban lévő nem katolikus munkavállalókat nem bocsátotta volna el. Ráadásul az IR-nek tudomása volt arról, hogy JQ 2006 óta együtt élt az élettársával, mégsem tett semmilyen intézkedést JQ-val szemben, noha ez a kapcsolat éppúgy ellentétes a katolikus egyház hit- és erkölcstanával.

32. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) elutasította az IR által a Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság) ítéletével szemben benyújtott felülvizsgálati kérelmet, és lényegében megállapította, hogy az elbocsátás nem indokolt, tekintve, hogy az IR a JQ-val azonos pozícióban lévő nem katolikus munkavállalókat új házasság esetén nem bocsátotta volna el.

33. Ekkor az IR a Bundesverfassungsgerichthez (szövetségi alkotmánybíróság, Németország) fordult, amely az indokolás hiányossága miatt megsemmisítette a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) ítéletét.[7]

34. A Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) szerint az egyházi munkaviszonyokra vonatkozó jogviták esetén a munkavállalók védelméről szóló törvényeket, a jelen esetben a KSchG-t az alaptörvénynek a Weimari Alkotmány 137. cikkével összefüggésben értelmezett 140. cikkében foglalt egyházi önrendelkezés elvére figyelemmel kell értelmezni. Ez nem csak azt jelenti, hogy a vallási közösségek teljes mértékben kimeríthetik a diszpozitív jog által biztosított mérlegelési mozgásterüket, hanem azt is, hogy szükség esetén a kötelező előírások alkalmazása során is a vallási közösségek javára kell gyakorolni az értelmezési jogkört, és e tekintetben különös jelentőség tulajdonítandó annak, amit a Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) az „egyházak önmeghatározásának” („Selbstverständnis der Kirche”) nevez.

35. A Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) létrehozta a lojalitási kötelezettség megsértése indokával történő elbocsátás két részből álló bírósági felülvizsgálat rendszerét. Először (valószínűségi feltétel) az állami bíróságoknak azt kell megvizsgálniuk az „adott egyház hitalapú önmeghatározása” alapján, hogy valamely szervezet vagy intézmény részt vesz-e az egyház alapvető küldetésének beteljesítésében, hogy az adott lojalitási kötelezettség valamely egyházi hittétel kifejeződése-e, és hogy az „egyházi önmeghatározás” alapján mekkora jelentőséggel bír e lojalitási kötelezettség és annak megsértése. A Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság) véleménye szerint az állami munkaügyi bíróságok csak e valószínűségi feltétel szempontjából vizsgálják az egyházi munkáltató által meghatározott, jelen esetben az 1993. évi GrO 5. cikkének (2) bekezdésében szereplő lojalitási kötelezettségeket.

36. Ezzel összefüggésben megállapította, hogy a vallási közösségek a betöltött állástól és a felekezeti hovatartozástól függően eltérő lojalitási követelményeket támaszthatnak a munkavállalókkal szemben. Ezen kötelezettségek súlyossága a munkavállaló felekezeti hovatartozásától függően változhat, és ennek következtében eltérőek lehetnek az azonos vagy hasonló munkakört betöltő munkavállalók esetén.

37. Másodszor (mérlegelési feltétel) átfogó mérlegelést kell végezni, amelynek keretében az egyházi érdekek mellett az érintett munkavállaló alapvető jogait is figyelembe kell venni, és e tekintetben az egyház önmeghatározásának különös jelentőséget kell tulajdonítani.

7 Lásd: a második tanács 2014. október 22-i 2 BvR 661/12. sz. végzése (DE:BVerfG:2014:rs20141022.2bvr066112).

38. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság), miután visszautalták hozzá az ügyet, megállapította, hogy ezen ügy eldöntése az AAG 9. §-a (2) bekezdésének értelmezésétől függ. Ha az egyházi önrendelkezéshez való jogra vonatkozó német megközelítés, amely lehetővé teszi a katolikus egyház számára, hogy azonos feladatkört betöltő munkavállalói számára eltérő lojalitási kötelezettségeket írjon elő attól függően, milyen felekezethez tartoznak, megfelel a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének, az IR felülvizsgálati kérelme megalapozott. Ellenkező esetben e bíróságnak az Unió általános jogelvei alapján újból határoznia kell arról, hogy a 2009. március 30-i felmondás szociálisan igazolatlan volt-e, vagy sem.

39. Ilyen körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdését, hogy a [katolikus] egyház kötelező jelleggel előírhatja [az IR-hez] hasonló szervezet számára, hogy a vezető beosztású munkavállalókkal szemben a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedést illetően támasztott elvárás tekintetében különbséget tegyen az egyházhoz tartozó és a valamely másik egyházhoz vagy egyetlen egyházhoz sem tartozó munkavállalók között?

2) Az első kérdésre adandó nemleges válasz esetén:

a) El kell-e tekinteni a jelen jogvitában az [AAG] jelen ügyben releváns 9. §-ának (2) bekezdéséhez hasonló olyan nemzeti jogi rendelkezés alkalmazásától, amely szerint a munkavállalók felekezeti hovatartozásán alapuló ilyen eltérő bánásmód igazolható az egyház mindenkori önmeghatározásának megfelelően?

b) Milyen követelmények vonatkoznak a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése alapján a valamely egyház vagy ott említett egyéb szervezet munkavállalóival szemben a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedést illetően támasztott elvárásra?”

IV. A Bíróság előtti eljárás

40. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmet 2017. február 9-én nyújtották be a Bírósághoz. Írásbeli észrevételeket az IR, a német és a lengyel kormány, valamint az Európai Bizottság nyújtott be. 2018. február 27-én tárgyalást tartottak, amelynek során a német és a lengyel kormány, valamint a Bizottság szóbeli észrevételeket terjesztett elő.

V. Elemzés

A. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésről, valamint az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés első részéről

41. Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy az lehetővé teszi egy egyházi szervezet számára, hogy a más felekezethez vagy egyetlen felekezethez sem tartozó munkavállalókhoz képest az e szervezettel azonos felekezethez tartozó vezető beosztású munkavállalókkal szemben a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedést illetően magasabb szintű elvárást támasszon.

42. Ez a kérdés elválaszthatatlanul kapcsolódik az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés második részéhez, amellyel a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése alapján milyen feltételeknek kell megfelelniük a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedést illetően támasztott követelményeknek. Ezzel összefüggésben e rendelkezés bevezető mondatát kell értelmezni, mely szerint máskülönben ezen irányelv rendelkezéseit tiszteletben kell tartani.

43. Így tehát e rendelkezések együttes vizsgálatát javaslom.

1. A valláson alapuló szellemiségű „magánszervezetek” fogalma

44. A 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének értelmezésével kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróság elsőként e rendelkezés személyi hatályával kapcsolatban fejezi ki kétségeit. Közelebbről azt vizsgálja, hogy az IR az egészségügyi ágazatban tevékenykedő, a piac szabályait követő magánjogi tőketársaságként hivatkozhat-e arra a jogára, hogy jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedést követelhet meg a munkavállalóitól, amely joggal ez a rendelkezés az „egyházak[at] és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek[et] ruházza fel”.

45. Az a kérdés, hogy az IR olyan magánszervezet-e, amelynek szellemisége valláson alapul, olyan ténykérdés, amelyet a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia.

46. E vizsgálat során annak megállapításához, hogy az IR szellemisége a valláson alapul, önmagában nem elegendő az a tény, hogy e szervezet a kölni érsek felügyelete alá tartozik, és hogy a társaság célja a Karitász feladatainak megvalósítására irányul.

47. Ezzel szemben a kérdést előterjesztő bíróságnak az IR szellemiségét a tevékenységei, köztük a kórházak működtetése útján nyújtott egészségügyi szolgáltatások alapján kell értékelnie. Azt kell tehát megvizsgálni, hogy az IR által vezetett kórházak gyakorlata olyan módon illeszkedik-e a katolikus egyháznak a szolgáltatások nyújtását érintő hit- és erkölcstanába, amely e kórházakat jelentős mértékben megkülönbözteti az állami kórházakhoz képest. E tekintetben e bíróságnak olyan, a katolikus egyház hit- és erkölcstanában kiemelt fontossággal bíró egészségügyi etikai kérdéseket kell figyelembe vennie, mint az abortusz,[8] az eutanázia,[9] a fogamzásgátlás vagy egyéb, a megtermékenyítést szabályozó beavatkozások.[10]

48. Ebben az értelemben, amennyiben többek között bebizonyosodik, hogy a katolikus egyház katekizmusának megfelelően az IR által irányított kórházak az állami kórházakkal ellentétben nem végeznek abortuszt, vagy nem alkalmazzák az úgynevezett „esemény utáni” tablettát, az IR-t olyan kórháznak lehet minősíteni, amelynek szellemisége a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének megfelelően a valláson alapul. Amennyiben ezzel szemben ez az ellenőrzés arra a következtetésre vezet, hogy az IR által irányított kórházak ezeket a kérdéseket az állami kórházakhoz hasonlóan kezelik, az IR nem tekinthető a valláson alapuló szellemiségű magánszervezetnek.

8 Lásd: a II. János Pál pápa által a „Laetamur Magnopere” apostoli levélben 1997. augusztus 15-én jóváhagyott és kibocsátott *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (a katolikus egyház katekizmusa) 2270–2275. pont, elérhető a Szentszék weboldalán, az alábbi címen: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm

9 Lásd: a II. János Pál pápa által a „Laetamur Magnopere” apostoli levélben 1997. augusztus 15-én jóváhagyott és kibocsátott *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (a katolikus egyház katekizmusa) 2276–2279. pont, elérhető a Szentszék weboldalán, az alábbi címen: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm

10 Lásd: a II. János Pál pápa által a „Laetamur Magnopere” apostoli levélben 1997. augusztus 15-én jóváhagyott és kibocsátott *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (a katolikus egyház katekizmusa) 2366–2372. pont, elérhető a Szentszék weboldalán, az alábbi címen: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm

2. Egy valláson alapuló szellemiségű magánszervezet azonos vezetői beosztás esetén a munkavállalói felekezeti hovatartozásától függően megszabhatja-e eltérő mértékben a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedés követelményét?

49. A 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése előírja, hogy „[f]eltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják, ez az irányelv nem érinti a nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenykedő egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy a szervezet szellemiségéhez hűen [helyesen: jóhiszeműen és a szervezet szellemiségéhez hűen] tevékenykedjenek”.

50. Az IR és a német kormány úgy vélik, hogy a 2000/78 irányelvben szereplő, a „nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenykedő” fordulat a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenység követelményére vonatkozó egyetlen jogszerűségi feltételként a nemzeti jogra hivatkozik, kizárva tehát az uniós jogot. Ezen elmélet alátámasztására az említett irányelv (24) preambulumbekezdésére, az EUMSZ 17. cikkére, valamint az egyházak és a világnézeti szervezetek jogállásáról szóló, az Amszterdami Szerződés záróokmányához csatolt 11. nyilatkozatra [11] hivatkozik.

51. Amint a Bizottság megjegyzi, ez az értelmezés ellentétes a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének szövegével, mivel e rendelkezés a 2000/78 irányelv valamennyi rendelkezésének tiszteletben tartásától („[f]eltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják”) teszi függővé az egyházaknak és egyéb vallásos szervezetek azon a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy jóhiszeműen és a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek.

52. Ebben az értelemben a lojalitási kötelezettség alkalmazása során gyakorolt eltérő bánásmód csak abban az esetben elfogadható, ha egyéb rendelkezések mellett tiszteletben tartja a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdését, mely szerint „egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy gyakorlásuk feltételrendszere miatt – egy személy vallása vagy meggyőződése lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére. Az ilyen jellegű eltérő bánásmód esetében figyelembe kell venni a tagállamok alkotmányos rendelkezéseit és elveit, továbbá a[z uniós] jog általános elveit, de nem igazolható más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetés”.

53. Az IR és a német kormány érvelése ellentétes e rendelkezésnek a Bíróság által megállapított értelmezésével is, mely szerint „amikor valamely egyház vagy egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezet […] arra hivatkozik, hogy […] a vallás az említett egyház vagy szervezet szellemiségére tekintettel lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek minősül, adott esetben lehetőséget kell biztosítani arra, hogy ezt az állítást hatékony bírósági felülvizsgálat keretében az arról való meggyőződés érdekében vizsgálják, hogy a szóban a forgó esetben teljesülnek a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében kimondott feltételek” [12], ez a vizsgálat nem a nemzeti jogban kifejezetten előírt feltételek teljesülésére irányul.

54. A Bíróság ezzel az ítéletével kifejezetten elutasította azt a gondolatot, mely szerint „az körülmény, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdése az említett irányelv elfogadásának időpontjában hatályos nemzeti jogszabályokra, valamint az ugyanezen időpontban fennálló nemzeti gyakorlatokra utal, [úgy értelmezhető] mint amely felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy az említett rendelkezésben kimondott feltételek tiszteletben tartását kivonják a hatékony bírói jogvédelem alól” [13].

11 HL 1997. C 340., 133. o.

12 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 55. pont).

13 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 54. pont).

55. Emellett, amint azt a Bíróság megállapította, az EUMSZ 17. cikk „kifejezi az Unió semlegességét a tekintetben, hogy a tagállamok milyen módon szervezik az egyházakkal, a vallási szervezetekkel vagy közösségekkel fennálló kapcsolataikat. Ezzel szemben e cikknek nem célja, hogy 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében kimondott feltételek tiszteletben tartását kivonja a hatékony bírósági felülvizsgálat alól” [14].

3. A 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében tiltott, valláson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a lojalitásnak a munkavállalói felekezeti hovatartozásától függően eltérő mértékű követelménye?

56. A 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése szerint „egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy gyakorlásuk feltételrendszere miatt – egy személy vallása vagy meggyőződése valódi [helyesen: lényeges], törvényes és igazolt foglalkozási [helyesen: szakmai] követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére”.

57. Az IR és a német, valamint a lengyel kormány lényegében azt állítja, hogy az IR, amikor a felekezeti hovatartozástól függően eltérő lojalitási követelményeket támaszt a munkavállalókkal szemben, csupán annyit tesz, hogy eltérő helyzetben lévő munkavállalókat eltérően kezel, mivel kizárólag a katolikusokra vonatkozik a katolikus egyház hit-és erkölcstana és kánonjoga, [15] ennélfogva csak ez utóbbiak segíthetik elő a katolikus egyházról kialakított kép megőrzését, illetve ők árthatnak annak. [16] Másként kifejezve e felek szerint az IR katolikus felekezetű személyi állományának helyzete nem hasonlítható a valamely másik felekezethez vagy egyetlen felekezethez sem tartozó személyzetéhez. Ebből kiindulva arra a következtetésre jutottak, hogy nincs szó a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésében tiltott hátrányos megkülönböztetésről.

58. Egyik fél vagy beavatkozó fél sem vitatta, hogy a valláson alapuló eltérő bánásmód áll fenn egyfelől JQ mint a belgyógyászati osztály vezetője, másfelől a többi vezető beosztású munkavállaló között. [17] Az 1993. évi GrO 5. cikkének (2) bekezdése ugyanis több olyan elbocsátási okot szabályoz, többek között a katolikus egyház hit- és erkölcstana, valamint kánonjoga szerinti érvénytelen házasság megkötését, az egyház elhagyását, a hittagadást és az eretnekséget stb., amely csak a katolikus munkavállalókra vonatkozik. Ezek közül bármelyik megalapozza az eltérő bánásmódot.

59. Ennek következtében azt kell vizsgálni, hogy ezen felmondási okok szempontjából összehasonlítható-e egyrészről a katolikus felekezethez tartozó munkavállalók, másrészről a más felekezethez vagy egyik felekezethez sem tartozó munkavállalók helyzete.

60. Ezen a ponton az IR és a német, valamint a lengyel kormány a helyzetek összehasonlíthatóságának kérdését a munkavállaló felekezeti hovatartozásának szubjektív szempontjából, míg a kérdést előterjesztő bíróság és a Bizottság ugyanezt a kérdést az egyházi munkavállaló szakmai tevékenysége, jelen esetben az egészségügyi szolgáltatásnyújtás objektív szempontjából kiindulva közelíti meg.

14 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 58. pont).

15 Lásd: CIC 11. kánon. Ráadásul a CIC által alkalmazott szankciók spirituálisak, és így csak a katolikusokkal szemben alkalmazhatóak. Lásd többek között: CIC 1367. kánon, amelyre az 1993. évi GrO 5. cikke (2) bekezdésének harmadik francia bekezdése hivatkozik, amikor előírja az átváltozott színek meggyalázása esetén a „latae sententiae” („önmagától beálló” kiközösítés világi személy számára), és a klerikusi állapotból való elbocsátás (a klérus tagja számára) büntetés alkalmazását.

16 A katolikus egyházról kialakított kép védelmének e szándéka egyértelműen kiderül a GrO 4. cikkének (4) bekezdésének szövegéből, amely a munkavállalók számára előírja, hogy személyes életvitelük és munkahelyi magatartásuk a szolgálat során nem veszélyeztetheti a katolikus egyház hitelességét.

17 JQ szerint az eltérő bánásmód abból a tényből ered, hogy a más felekezethez tartozó (például evangélikus), vagy egyik felekezethez sem tartozó vezető beosztású munkavállalókat nem bocsátották el az első házastársuktól való elválásukat követő új polgári házasságkötésük miatt.

61. Véleményem szerint a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése egyértelműen a második megközelítés mellett szól, mivel annak vizsgálatára kötelez, hogy „[*az egyház vagy az egyházi szervezetek szakmai] tevékenysége[i]nek a jellege vagy gyakorlásának feltételrendszere miatt* [a] vallás[…] valódi, *törvényes és igazolt foglalkozási követelmény[-e*], tekintettel a[z egyház vagy az egyházi] szervezet szellemiségére” [18].

62. A Bíróság közelmúltbeli ítélkezési gyakorlata megerősíti a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése első albekezdésének ilyen olvasatát. A Bíróság ugyanis megállapította, hogy „a valláson […] alapuló eltérő bánásmód e rendelkezés szerinti jogszerűsége attól függ, hogy objektíven vizsgálható közvetlen kapcsolat áll-e fenn a munkáltató által támasztott szakmai követelmény és az érintett tevékenység között. E kapcsolat vagy az említett tevékenység jellegéből következhet, például amikor a szóban forgó egyház vagy szervezet szellemiségének meghatározásában való részvétellel vagy az általa hirdetett küldetésben való részvétellel jár, vagy azokból a feltételekből, amelyek között az említett tevékenységet gyakorolni kell, amilyen például az egyház vagy a szervezet hiteles külső képviselete biztosításának szükségessége” [19].

63. Ami a „*lényeges, törvényes és igazolt* szakmai követelmény” értelmezését illeti, a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az olyan valláshoz való tartozás vagy meggyőződéshez való csatlakozás, amelyen a szóban forgó egyház vagy szervezet szellemisége alapul, „lényeges” szakmai követelménynek minősül, amikor „a szóban forgó szakmai tevékenység jelentőségére tekintettel e szellemiség kifejezéséhez vagy az autonómiához való jog ezen egyház […] általi gyakorlásához szükségesnek bizonyul” [20].

64. A „törvényes” szakmai követelmény fogalma megköveteli, hogy „az olyan valláshoz való tartozás vagy meggyőződéshez való csatlakozás, amelyen a szóban forgó egyház […] szellemisége alapul, ne szolgáljon az ilyen szellemiségtől vagy az autonómiához való jog ezen egyház […] általi gyakorlásától idegen célt” [21].

65. Végül a „igazolt” „kifejezés nem csupán azt jelenti, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében szereplő feltételek tiszteletben tartását nemzeti bíróság vizsgálhatja, hanem azt is, hogy az e követelményt támasztó egyház […] köteles az adott ügy ténybeli körülményeire tekintettel bizonyítani, hogy a szellemisége vagy autonómiához való joga megsértésének valószínű és komoly veszélye áll fenn, és ezért az ilyen követelmény felállítása ténylegesen szükségesnek tűnik” [22].

66. A jelen ügyben a szakmai követelmény nem egy meghatározott valláshoz való tartozás, mint a 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257) alapjául szolgáló ügyben, hanem a katolikus egyház egyik konkrét hitvallásához, vagyis a katolikus egyház hit- és erkölcstana és kánonjoga által meghatározott, házasságra vonatkozó nézethez történő csatlakozás, ami magában foglalja a házasság vallásos formájának és a házassági kötelék szent és elszakíthatatlan jellegének tiszteletben tartását is. [23] Nyilvánvaló, hogy a jelen ügyben az ehhez hasonló meggyőződés nem minősül szakmai követelménynek, és még kevésbé lényeges és igazolt szakmai követelménynek. [24]

18 Kiemelés tőlem.

19 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 63. pont).

20 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 65. pont).

21 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 66. pont).

22 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 67. pont).

23 Lásd: a CIC 1085. kánon és a CIC 1108. kánon 1. §-a.

24 A Bírósághoz benyújtott ügyiratban nincs olyan elem, ami arra engedne következtetni, hogy a szóban forgó követelmény nem törvényes, mivel az IR szellemiségétől idegen célt követ.

67. Mindenekelőtt ez a követelmény egyáltalán nem kapcsolódik az IR és JQ szakmai tevékenységéhez, vagyis a betegek részére nyújtott egészségügyi szolgáltatásokhoz és ellátáshoz. Ezt az bizonyítja, hogy a katolikus egyházhoz tartozás nem feltétele a belgyógyászati osztály vezetői beosztása betöltésének, és hogy az IR nem katolikusokat is alkalmaz orvosi munkakörben, és vezetői feladatokat bíz rájuk. Emellett a szóban forgó követelmény, mivel JQ magán- és családi életére vonatkozik, semmilyen összefüggésben nem áll az általa az érintett osztály vezetőjeként ellátott vezetői feladatokkal. Nincs tehát szó valós szakmai követelményről.

68. Ráadásul a házasságra vonatkozó, a katolikus egyház hit- és erkölcstana és kánonjoga szerinti nézet tiszteletben tartása nem lényeges szakmai követelmény, mivel az IR szakmai tevékenységének, vagyis az egészségügyi szolgáltatásnyújtásnak a jelentőségéhez viszonyítva nem tűnik szükségesnek ahhoz, hogy ez utóbbi kifejezhesse a szellemiségét, vagy gyakorolhassa az autonómiához való jogát. E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a betegek és a munkatársak részéről nincsen semmilyen elvárás az iránt, hogy a belgyógyászati osztály vezetője katolikus legyen, és még kevésbé az iránt, hogy ne kössön a katolikus egyház hit- és erkölcstana és kánonjoga értelmében érvénytelen házasságot. Ellenkezőleg, számukra szakmai képesítései, orvosi alkalmassága és jó vezetői képességei fontosak.

69. Ugyanezen okok miatt a szóban forgó követelmény távolról sem igazolt. JQ házasságának a felbontása és új polgári házassága [25] nem jelent semmilyen valószínű vagy komoly kockázatot az IR szellemiségére vagy az autonómiához való jogára. [26] Ezenfelül meg kell jegyezni, hogy az IR-nek még csak szándékában sem állt elmozdítani JQ-t a belgyógyászati osztály vezetői posztjáról, egyből elbocsátotta őt, noha vezetői beosztás nélküli orvosként a szóban forgó követelmény nem állt volna fenn vele szemben.

70. Az IR és a lengyel kormány azzal érvel, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése első albekezdésének ilyen értelmezése arra kötelezné az IR-hez hasonló szervezeteket, hogy csak katolikusokat alkalmazzanak.

71. Véleményem szerint az ilyen foglalkoztatási politika nyilvánvalóan összeegyeztethetetlen lenne a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésével, mivel a vallás nem minősül az egészségügyi szolgáltatásokkal kapcsolatos munkakörök vonatkozásában lényeges és igazolt szakmai követelménynek; ennek okait az alábbiakban fejtem ki.

72. Az IR és a lengyel kormány arra is hivatkozik, hogy amennyiben az IR nem szabhatná meg a munkavállalói felekezeti hovatartozásától függően eltérő mértékben a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedés követelményét, kénytelen lenne azt előírni, hogy a teljes személyi állomány a legmagasabb szinten tartsa tiszteletben a katolikus munkavállalóktól elvárt lojalitási kötelezettséget.

73. Nem vagyok meggyőződve arról, hogy ez szükségszerűen gondot okozna, mivel az 1993. évi GrO 5. cikkének (2) bekezdésében foglalt felmondási okok közül néhányat az IR valamennyi munkavállalójára alkalmazni kell. Ez a rendelkezés többek között valamennyi munkavállaló számára megtiltja a katolikus egyháznak az abortuszra vonatkozó alapelveivel ellentétes álláspontok nyilvános védelmét. Ugyanez a helyzet a személyes erkölcsi kötelezettségszegések, mint például az élet vagy a személyek sérthetetlensége ellen elkövetett bűncselekmények esetén.

25 Az elemzésem változatlan, függetlenül attól, hogy a házasság felbontását JQ vagy a házastársa kérelmezte, illetve bármely azzal kapcsolatos kérdéstől, hogy ki volt a „hibás”.

26 Meg kell jegyeznem, hogy ellentmondás állt fenn a katolikus hit- és erkölcstan tisztaságának védelme érdekében az IR által alkalmazott szigor és az elvált, és polgári úton újraházasodott katolikusok felé való nyitás és a velük való megbékélés szellemisége között, amelyről a Ferenc pápa által a püspökök, a papok, a diakónusok, a felszentelt személyek, a keresztény házasságban élők és valamennyi laikus hívő részére a családon belüli szeretetről kibocsátott „Amoris Laetitia” című szinódus utáni apostoli buzdítás (Vatikáni Kiadóhivatal, 2016. március 19., különösen a 299. pont) tanúskodik.

74. A fentiekre tekintettel úgy vélem, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy az csak abban az esetben teszi lehetővé az IR-hez hasonló egyházi szervezetek számára, hogy a más felekezethez vagy egyetlen felekezethez sem tartozó munkavállalókhoz képest az e szervezettel azonos felekezethez tartozó munkavállalókkal szemben a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedést illetően magasabb szintű elvárást támasszon, ha ez a követelmény tiszteletben tartja a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében foglalt feltételeket.

B. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés első részéről

75. A kérdést előterjesztő bíróság a második kérdése első részében lényegében azt kérdezi, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre adandó nemleges válasz esetén el kell-e tekinteni az AAG jelen ügyben releváns 9. §-ának (2) bekezdéséhez hasonló olyan nemzeti jogi rendelkezés alkalmazásától, amely szerint a munkavállalók vallásán alapuló ilyen eltérő bánásmód igazolható az egyház mindenkori önmeghatározásának megfelelően.

76. A kérdést előterjesztő bíróság e kérdés relevanciáját a 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016:278) 31. pontjára történő hivatkozással indokolja, amely előírja, hogy a nemzeti jogot a 2000/78 irányelvvel összhangban kell értelmezni oly módon, amely biztosítja az uniós jog hatékony érvényesülését, anélkül azonban, hogy ez a nemzeti jog *contra legem* értelmezéséhez vezetne. Mivel az AAG 9. §-ának (2) bekezdése nem tesz lehetővé ilyen összhangban álló értelmezést, felmerül a kérdés, hogy figyelmen kívül kell-e hagyni ezt a rendelkezést.

77. Nem értek egyet e kérdés azon előfeltevésével, mely szerint az AGG 9. §-ának (2) bekezdése azon túl, hogy helytelenül ülteti át a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdését, ezenfelül a valláson alapuló eltérő bánásmód kérdését is szabályozza.

78. Egyrészről az AGG 9. §-a (2) bekezdésének szövege lényegében megegyezik a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének szövegével.[27] Nem látom tehát, hogyan lehet olyan módon értelmezni, amely nincs összhangban ez utóbbival.

79. Másrészről a valláson alapuló eltérő bánásmód kérdésére még a lojalitási kötelezettséggel összefüggésben is az AAG 9. §-ának (1) bekezdése vonatkozik, nem a 9. § (2) bekezdése.

80. A kérdést előterjesztő bíróságnak adandó hasznos válasz érdekében javaslom tehát e választ annak vizsgálatával kiegészíteni, hogy az AAG 9. §-a (1) bekezdésének az alkalmazásától tartózkodni kell-e abban az esetben, ha a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy az IR vezető katolikus munkavállalói számára előírt, a katolikus egyház hit- és erkölcstana és kánonjoga értelmében érvénytelen házasságkötésre irányuló tilalom összeegyeztethetetlen a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésével.

27 Igaz, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének bevezető mondata („[f]eltéve, hogy a[2000/78] irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják") kimaradt az AGG 9. §-a (2) bekezdésének szövegéből. Amint azt a jelen indítványom 51. és 52. pontjában kifejtettem, ez a bevezető mondat annak egyértelműsítésére és tisztázására szolgál, hogy az egyházi szervezetek számára biztosított, a munkavállalóikkal szemben lojalitási kötelezettség előírására irányuló lehetőség nem mentesül sem a 2000/78 irányelv 2. cikkében előírt hátrányos megkülönböztetés általános tilalma alól, sem azon feltételek alól, amelyeket az említett irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfelelően a hátrányos megkülönböztetés elkerülése érdekében a valláson alapuló eltérő bánásmód során be kell tartani. Mivel ez a mondat pontosítást és egyértelműsítést tartalmaz, ezen irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdése még e mondat hiánya esetén sem jogosíthatja fel az egyházi szervezeteket arra, hogy az e rendelkezés első albekezdésével ellentétes, valláson alapuló hátrányos megkülönböztetést alkalmazzanak (vagyis olyan valláson alapuló eltérő bánásmódot, amely nem minősül lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek), vagy olyan hátrányos megkülönböztetéshez folyamodjanak, amely ugyanezen irányelv 1. cikkében található egyéb okon (fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon) alapul.

81. Ez a kérdés csak abban az esetben merül fel, ha a javaslatomnak megfelelően az 1993. évi GrO 5. cikke (2) bekezdésének második francia bekezdésében szereplő, a katolikus egyház hit- és erkölcstana és kánonjoga értelmében érvénytelen házasságkötésre irányuló tilalom nem minősül a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése értelmében vett lényeges és igazolt szakmai követelménynek.

82. A Bíróság a 2018. április 17-i Egenberger ítéletében (C-414/16, EU:C:2018:257) úgy határozott, hogy ha kérdést előterjesztő bíróság a magánszemélyek között folyamatban lévő jogvita keretében arra a megállapításra jut, hogy az AAG 9. §-ának (1) bekezdése nem alkalmas arra, hogy azt a 2000/78 irányelvvel összhangban lehessen értelmezni, köteles biztosítani a jogalanyok számára az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) 21.[28] és 47.[29] cikkéből eredő jogvédelmet, és garantálni e cikkek teljes érvényesülését, szükség esetén mellőzve az ellentétes nemzeti rendelkezések alkalmazását.[30]

83. Ez a megoldás tökéletesen átültethető az alapügy tárgyát képező, szintén magánszemélyek között fennálló jogvitára, még ha nem is tartozik a Charta időbeli hatálya alá.

84. A Bíróság ugyanis a Charta hatálybalépése előtti hasonló ügyekben az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét alkalmazta, és ezzel kapcsolatban megállapította, hogy ez az elv a magánszemélyeket olyan alanyi joggal ruházza fel, amelyre ilyenként hivatkozni lehet, és amely még a magánszemélyek egymás közötti jogvitájában is azt a kötelezettséget rója a nemzeti bíróságokra, hogy mellőzzék az említett elvvel összeegyeztethetetlen nemzeti rendelkezések alkalmazását.[31]

85. Ez a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának az elvére is vonatkozik, amely az Unió megalakulásának történelmi hátterére tekintettel az Unió jogrendjének alapvető alkotmányos értékét jelenti, és amelyet a Bíróság az uniós jog általános elveként ismert el.[32]

86. Nem látom okát ugyanis annak, hogy miért kellene a hátrányos megkülönböztetés egyes kritériumait megkülönböztetetten kezelni, holott valamennyi azonos eredményre vezet.

87. Mindezen okokból úgy vélem, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés első részére azt a választ kell adni, hogy egy nemzeti bíróság, amely előtt két magánszemély közötti jogvita tárgyában indítottak eljárást, abban az esetben, ha nincs lehetősége a nemzeti jognak a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban történő értelmezésére, köteles hatáskörén belül biztosítani a jogalanyoknak a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvéből eredő jogvédelmét, és garantálni ezen elv teljes érvényesülését, adott esetben mellőzve minden azzal ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazását.

28 Ez a cikk, amely a „megkülönböztetés tilalma” címet viseli, az (1) bekezdésében kimondja, hogy „[t]ilos minden megkülönböztetés, így különösen a […] vallás vagy meggyőződés […] alapján történő megkülönböztetés”.

29 Ez a cikk biztosítja a magánszemélyek számára a hatékony jogorvoslathoz és a tisztességes eljáráshoz való jogot.

30 Az említett ítélet 75–79. pontja.

31 Lásd: 2005. november 22-i Mangold ítélet (C-144/04, EU:C:2005:709, 76. és 77. pont); 2010. január 19i Kücükdeveci ítélet (C-555/07, EU:C:2010:21, 50. és 51. pont); 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet (C-176/12, EU:C:2014:2, 47. pont) és 2016. április 19-i DI ítélet (C-441/14, EU:C:2016:278, 36. pont).

32 Lásd: 2018. április 17-i Egenberger ítélet (C-414/16, EU:C:2018:257, 76. pont).

VI. Végkövetkeztetés

88. A fenti megállapításokra tekintettel azt javasolom a Bíróságnak, hogy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket a következőképpen válaszolja meg:

1) A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy az csak abban az esetben teszi lehetővé az IR-hez hasonló egyházi szervezetek számára, hogy a más felekezethez vagy egyetlen felekezethez sem tartozó munkavállalókhoz képest az e szervezettel azonos felekezethez tartozó munkavállalókkal szemben a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedést illetően magasabb szintű elvárást támasszon, ha ez a követelmény tiszteletben tartja a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében foglalt feltételeket.

2) Egy nemzeti bíróság, amely előtt két magánszemély közötti jogvita tárgyában indítottak eljárást, abban az esetben, ha nincs lehetősége a nemzeti jognak a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban történő értelmezésére, köteles hatáskörén belül biztosítani a jogalanyoknak a valláson alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvéből eredő jogvédelmét, és garantálni ezen elv teljes érvényesülését, adott esetben mellőzve minden azokkal ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazását.