

EHRM 12 juni 2014

Rechten van de mens – Recht op eerbiediging van het privé- en gezinsleven – Vrijheid van godsdienst – Recht op vrijheid van meningsuiting – Non-discriminatie – Identiteitsgebonden werkgever

1. De zaak-Fernandez Martinez is te situeren in de context van het katholiek godsdienstonderwijs op een publieke Spaanse school. De verzoeker was in 1961 tot priester gewijd en vroeg in 1984 om dispensatie. Hier ging het Vaticaan pas dertien jaar later (in 1997) op in. In tussentijd was de verzoeker gehuwd en werd hij vader van vijf kinderen. Ondanks de combinatie van officieel priesterschap met het vaderschap gaf het bisdom de verzoeker vanaf 1991 een mandaat om godsdienstlessen te geven. In 1996 werd er een foto van Fernandez Martinez gepubliceerd in de krant *La Verdad*, op een bijeenkomst van de «Movement for Optional Celibacy» (hierna: MOCEOP), een organisatie die gekant is tegen het celibaat en zich kritisch uitlaat over netelige ethische kwesties, zoals abortus en geboortepanning. Doordat de verzoeker afgebeeld werd met zijn gezin, werd niet alleen zijn lidmaatschap van MOCEOP, maar ook zijn gezinssituatie kenbaar gemaakt aan de buitenwereld.

In 1997 werd het verzoek van Fernandez Martinez om ontijd te worden door het Vaticaan aanvaard. Dit betekende dat hij in principe niet langer godsdienstonderwijs mocht geven, tenzij de lokale bisschop hier anders over zou beslissen, «volgens zijn eigen criteria en op voorwaarde dat er geen schandaal is» (§ 16). De bisschop oordeelde echter dat dit laatste wel het geval was en bijgevolg werd de verzoeker niet opnieuw aangesteld. Volgens het bisdom waren er twee zaken die maakten dat hij zijn functie niet langer kon uitoefenen zonder enig risico op een schandaal voor de Kerk: (1) zijn openlijk lidmaatschap van MOCEOP en (2) het kenbaar maken van zijn precaire gezinssituatie voor een breed publiek.

In 2000 beschouwde de lokale arbeidsrechtbank dit ontslag als discriminatie in de werksfeer, waarna het Ministerie van Onderwijs, de lokale onderwijsverantwoordelijken en het betreffende bisdom in beroep gingen. In 2001 stelde de rechter in beroep hen in het gelijk. Katholiek godsdienstonderricht onderstelt immers een *bijzondere vertrouwensband* tussen de godsdienstleerkracht en de bisschop (de Katholieke Kerk) en deze vertrouwensband was verbroken door de handelingen van Fernandez Martinez (§ 29). Bijgevolg werd het niet verlengen van het mandaat als legitiem en proportioneel beschouwd.

Ook het Spaanse Grondwettelijk Hof was deze mening toegedaan. Volgens het Hof was het ontslag van de verzoeker legitiem op basis van de overheidsneutraliteit, de collectieve vrijheid van godsdienst en het recht van ouders om te kiezen voor de levensbeschouwelijke opvoeding van hun kinderen. Daar de verzoeker niet langer loyaal bleek te

zijn aan de Kerk, was zijn positie als godsdienstleerkracht niet meer geloofwaardig en was ontslag noodzakelijk.

2. Een gewone kamer van het EHRM bevestigde deze uitspraak en wees in haar oordeel onder meer op de autonomie van religieuze organisaties (§§ 127-130 en 151) en de bijzondere loyaliteitsverplichtingen van godsdienstleerkrachten (§§ 131, 136-142 en 151). Daarnaast wees het Hof op het vrijwillige karakter van het contract tussen de godsdienstleerkracht en het bisdom en op het feit dat kandidaat-leerkrachten bij de ondertekening van hun arbeidscontract op de hoogte zijn van de strengere selectiecriteria (§ 135).

De grote kamer kwam in 2014 met een nipte meerderheid (negen tegen acht) tot hetzelfde besluit en oordeelde dat er geen schending was van art. 8 EVRM (recht op eerbiediging van het privéleven).

3. In dit arrest beoordeelt het EHRM de afwikkeling door de Spaanse rechter van het niet vernieuwen van een arbeidscontract tussen de Katholieke Kerk enerzijds en een godsdienstleerkracht op een publieke school anderzijds. In 1984 had de verzoeker om dispensatie gevraagd, maar dit bleek geen probleem te zijn voor zijn aanstelling als godsdienstleraar in 1991. Wat zes jaar later wel problematisch was, was het *openlijk lidmaatschap* van MOCEOP, en het *kenbaar maken* van het huwelijk en het vaderschap in de periode voor dispensatie. Deze handelingen worden onverenigbaar geacht met de loyaliteitsverplichtingen en in het bijzonder met de vertrouwensband tussen Kerk en werknemer, die noodzakelijk is als godsdienstleerkracht.

In het verleden oordeelde het EHRM al verschillende malen over zaken waarin de godsdienstvrijheid van de werknemer in conflict kwam met loyaliteitsverplichtingen die door de werkgever worden opgelegd. In de zaak-Eweida e.a. t/ UK (EHRM 15 januari 2013) bijvoorbeeld werden twee zaken betreffende het dragen van een kruisteken behandeld (Eweida en Chaplin) en twee wegens het niet willen registreren van een homohuwelijk, op basis van religieuze overtuigingen (Ladele en McFarlane). Anders dan in de huidige casus, had de werkgever in die casussen geen religieuze signatuur, wat een impact heeft op de loyaliteitseisen die deze kan stellen.

Fernandez Martinez is de eerste *Spaanse* casus waarin het EHRM moest oordelen over ontslag (niet-verlenging van mandaat) dat gegrond is op het recht van een kerkgenootschap om een aantal specifieke loyaliteitsverplichtingen aan haar personeel op te leggen. Tot nog toe werden er door het Hof een aantal vergelijkbare Duitse kwesties behandeld: Rommelfanger t/ Duitsland (EHRM 6 september 1989), Obst en Schüth t/ Duitsland (EHRM 23 september 2010) en Siebenhaar t/ Duitsland (EHRM 3 februari 2011). In deze casussen stonden respectievelijk het recht op vrije meningsuiting, het recht op eerbiediging van het privéleven en het recht op godsdienstvrijheid ter discussie, omdat ze op gespannen voet bleken te staan met de loyaliteitseisen van de identiteitsgebonden werkgever. In de Duitse casussen werden de werknemers



steeds door de Kerk betaald, terwijl dit in de huidige casus de Spaanse overheid was. Dit neemt echter niet weg dat ook in dat geval identiteitsgebonden organisaties strenge loyaliteitscriteria kunnen opleggen aan hun werknemers.

Een analyse van de Duitse zaken toont aan dat het Hof in zijn beoordeling steeds rekening houdt met de *personeelsfunctie*, de aard van de *activiteit* die ter discussie staat en de *consequenties* van eventueel ontslag. Ook in de voorliggende Spaanse zaak spelen deze drie overwegingen: de Kerk kan meer loyaliteit vragen van een godsdienstleerkracht dan van een organist of kinderoppas in een protestants kinderdagverblijf (§ 90). Ook de aard van de activiteit is doorslaggevend: als gehuwde vader kon Fernandez Martinez nog aan de slag als godsdienstleraar, maar het kenbaar maken van deze situatie aan het grote publiek en het openlijk lidmaatschap van MOCEOP konden niet meer door de beugel. Tot slot houdt het Hof ook rekening met de gevolgen van een eventueel ontslag, die steeds redelijk en proportioneel moeten zijn (§§ 144-146): de verzoeker kreeg na zijn ontslag een werkloosheidsuitkering. In 2003 vond hij een nieuwe functie, die hij tot aan zijn pensioen kon uitoefenen.

4. Net zoals in Spanje hebben ook in België godsdienstleerkrachten (in publieke en vrije scholen) een mandaat van het bisdom nodig, dat kan worden ingetrokken wanneer ze niet loyaal (genoeg) zijn aan de Katholieke Kerk. Deze parallellen maken de huidige zaak bijzonder relevant voor de Belgische context. Bovendien zijn er in België heel wat identiteitsgebonden werkgevers (scholen, ziekenhuizen, rusthuizen ...), wat maakt dat er vaak strikte loyaliteitseisen van het personeel gevraagd kunnen worden. In 2012 en 2015 werd de lesopdracht van een kleuterjuf in een katholieke school niet verlengd omdat ze niet gedoopt was en daarom volgens de school niet geschikt was voor haar onderwijsopdracht. Dit is de loyaliteit aan het eigen project die gevraagd kan worden, een loyaliteit die het EHRM ook in het arrest-Fernandez Martinez heeft bekrachtigd. Daar heel wat organisaties in België identiteitsgebonden zijn, terwijl steeds meer personeelsleden (waaronder ook godsdienstleerkrachten) de betreffende identiteit niet langer uitdragen, is over deze materie met het arrest-Fernandez Martinez het laatste woord allicht nog niet gezegd. Waar ligt bijvoorbeeld de «grens» van de autonomie van identiteitsgebonden organisaties? Welke uitzonderingen kunnen er in naam van deze autonomie en identiteit gemaakt worden? Kunnen religieuze, identiteitsgebonden organisaties meer eisen van hun personeelsleden en cliënteel dan niet-religieuze organisaties? En zo ja, waarom? En waar trekken we precies de grens tussen het belang van de organisatie en dat van het individu?

(Fernandez Martinez t/ Spanje)

(Elektronische vindplaats: <http://hudoc.echr.coe.int>)

Leni Franken
Universiteit Antwerpen

EHRM 25 maart 2014

Rechten van de mens – Uitputting interne rechtsmiddelen – Vereiste dat klacht in substantie voor de nationale rechter moet zijn opgeworpen

1. In deze zaak houdt de grote kamer van het EHRM vast aan een excessief formalistische houding door te oordelen dat deze zaak onontvankelijk was omdat de nationale rechtsmiddelen niet waren uitgeput; de verzoekers hadden immers nagelaten om hun klacht in substantie voor de nationale rechtbanken op te werpen.

2. De verzoekers waren reservisten in het Joegoslavische leger tijdens de NAVO-interventie in Servië (maart tot juni 1999). Omdat de verzoekers in deze periode actieve militaire dienst hadden, waren zij krachtens de toenmalige nationale regelgeving gerechtigd op een dagelijkse kostenvergoeding (*per diem*). Toen het Joegoslavische leger werd gedemobiliseerd, weigerde de overheid echter deze vergoedingen aan de reservisten uit te betalen. Op 11 januari 2008 sloot de Servische overheid een overeenkomst (hierna: Overeenkomst) met een aantal reservisten m.b.t. de uitbetaling van voormelde vergoedingen, meer bepaald met de reservisten die hun officiële woonplaats hadden in een van zeven «onderontwikkelde» gemeenten. De verzoekers konden geen beroep doen op de bepalingen van de Overeenkomst, aangezien zij hun officiële woonplaats niet hadden in een van deze zeven gemeenten.

De verzoekers stelden hierop een burgerlijke vordering in tegen de Servische Staat bij de rechtbank van eerste aanleg. Zij verwezen daarbij *inter alia* naar de discriminerende effecten van de Overeenkomst, zonder zich echter op nationale of internationale antidiscriminatiebepalingen te beroepen. De rechtbank van eerste aanleg verklaarde de zaak onontvankelijk, aangezien de verjaringstermijn voor de vorderingen van de verzoekers was verstreken. De verzoekers stelden vervolgens tevergeefs hoger beroep in tegen voormeld vonnis.

De verzoekers brachten de zaak vervolgens voor het Grondwettelijk Hof op basis van een vermeende schending van hun recht op een eerlijk proces en de foutieve en inconsistente toepassing van het nationale recht. Zij verwezen terloops naar de discriminerende effecten van de Overeenkomst, maar lieten evenwel opnieuw na om de vermeende discriminatie in substantie op te werpen. Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat de interpretatie en de toepassing van de nationale bepalingen betreffende de verjaringstermijnen door het hof van beroep indruiste tegen de heersende rechtspraak, ten gevolge waarvan de verzoekers in een veel nadeligere positie werden gebracht in vergelijking met soortgelijke zaken. Het Grondwettelijk Hof besloot daarentegen niet tot een schending van het recht op een eerlijk proces. Hierop stapten de verzoekers naar het EHRM.