

Cauza C-258/24

Cerere de decizie preliminară

Data depunerii:

12 aprilie 2024

Instanța de trimitere:

Bundesarbeitsgericht (Germania)

Data deciziei de trimitere:

1 februarie 2024

Pârâtă, apelantă, intimată în apel și recurentă:

Katholische Schwangerschaftsberatung

Reclamantă, intimată în apel, apelantă și intimată în recurs:

JB

**BUNDESARBEITSGERICHT
[CURTEA FEDERALĂ PENTRU
LITIGII DE MUNCĂ]**

[omissis]

În numele poporului!

Data la

1 februarie 2024

ORDONANȚĂ

[omissis]

În litigiul dintre

Katholische Schwangerschaftsberatung

pârâtă, apelantă, intimată în apel și recurentă

[omissis] împotriva

JB

reclamantă, intimată în apel, apelantă și intimată în recurs,

în urma ședinței din 1 februarie 2024, Camera a doua a Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) [omissis] a hotărât:

I. Adresează Curții de Justiție a Uniunii Europene, în temeiul articolului 267 TFUE, următoarele întrebări preliminare:

1) Este compatibilă cu dreptul Uniunii, în special cu Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (Directiva 2000/78/CE), citită în lumina articolului 10 alineatul (1) și a articolului 21 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”),

o dispoziție națională care prevede că o organizație privată a cărei etică este bazată pe religie

poate impune personalului care lucrează pentru ea să nu se retragă dintr-o anumită biserică pe durata raportului de muncă

sau poate condiționa menținerea raportului de muncă al unei persoane care lucrează pentru ea, care s-a retras dintr-o anumită biserică pe durata raportului de muncă, de readerea la aceasta

în cazul în care, pe de altă parte, organizația nu impune personalului care lucrează pentru ea să facă parte din această biserică,

iar persoana care lucrează pentru ea nu desfășoară activități anticlericale recunoscute în mod public?

2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, ce alte cerințe, dacă există, sunt aplicabile în temeiul Directivei 2000/78/CE, citită în lumina articolului 10 alineatul (1) și a articolului 21 alineatul (1) din cartă, pentru a justifica un astfel de tratament diferențiat bazat pe religie?

II. Suspendă procedura de recurs până la soluționarea cererii de decizie preliminară de către Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

Motive

A. Obiectul procedurii principale

Părțile sunt în dezacord cu privire la validitatea a două concedieri ca urmare a unei retrageri din biserică, precum și la drepturile la plată aferente.

Asociația pârâtă este o asociație profesională de femei din cadrul Bisericii Catolice din Germania care se consacră ajutorării copiilor, adolescenților, femeilor și familiilor acestora aflați în situații de viață speciale. Printre sarcinile sale se numără consilierea femeilor însărcinate. În ceea ce privește consilierea în materie de sarcină, pârâta aplică orientări pe care reclamanta s-a angajat să le respecte. Acestea au următorul cuprins, în extras:

„Protejarea vieții omenești, de la începutul până la sfârșitul ei, este o poruncă a lui Dumnezeu. Pe acest temei, Biserica Catolică oferă consiliere și asistență [...] Această activitate de consiliere ține de identitatea ecleziologică și de misiunea proprie a Bisericii Catolice. [...] Angajamentul Bisericii în scopul protejării vieții nenăscute și oferirea de consiliere și de asistență femeilor însărcinate aflate în situații de necesitate și de conflict vor fi menținute în continuare. [...]

Articolul 1 Obiective și sarcini

- (1) Obiectivul consilierii este constituit de protejarea copilului nenăscut prin sprijinirea femeii (și a familiei sale) în toate etapele sarcinii, precum și după nașterea copilului.
- (2) Consilierea trebuie să fie călăuzită de preocuparea de a încuraja femeia să își continue sarcina și să accepte copilul și de a-i deschide perspective de viață alături de copil, în special atunci când aceasta se află într-o situație de necesitate și de conflict. [...]

Articolul 12 Recunoașterea eclezială a centrelor de consiliere

- (1) Centrele de consiliere catolice necesită recunoaștere eclezială. [...]

Articolul 13 Obligațiile membrilor personalului

Toți membrii personalului care își desfășoară activitatea în centrele de consiliere catolice se angajează în scris să respecte prezentele orientări. Această declarație (anexa 1) se depune la dosarele personale. Nerespectarea acestor orientări are consecințe din perspectiva dreptului muncii.

Articolul 15 Intrarea în vigoare

(1) Prezentele orientări intră în vigoare la 1 ianuarie 2001.”

În Germania, întreruperea sarcinii nu se pedepsește decât dacă femeile însărcinate aflate într-o situație de necesitate și de conflict au beneficiat de consiliere din partea unui centru de consiliere recunoscut, în condițiile prevăzute la articolele 218 și 219 din StGB [Strafgesetzbuch (Codul penal)]. Pe baza unei scrisori papale din anul 2002 adresate Episcopului de Limburg, pârâta – spre deosebire de alte centre de consiliere din Germania – nu eliberează certificate de consiliere care constituie o condiție prealabilă pentru o întrerupere nesancționabilă a sarcinii.

Reclamanta este mamă a cinci copii și este angajată de pârâtă din anul 2006, inițial în calitate de consilieră de proiect în domeniul consilierii în materie de sarcină. În perioada cuprinsă între 11 iunie 2013 și 31 mai 2019, aceasta s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului. Anterior, ea era angajată de pârâtă în domeniul consilierii în materie de sarcină. În octombrie 2013, reclamanta a declarat retragerea din Biserica Catolică în fața unei autorități locale, în calitate de autoritate publică competentă pentru ea.

Potrivit dreptului german, retragerea din biserică constituie o încetare permisă a calității, înregistrate de stat, de membru al bisericii. De la data intrării în vigoare a retragerii, toate obligațiile întemeiate pe apartenența personală la biserică instituțională încetează să se aplice în ceea ce privește componenta statală a „dreptului canonic”. Supunerea la plata impozitului ecleziastic preexistentă a persoanei care s-a retras încetează la sfârșitul lunii în cursul căreia declarația de retragere a intrat în vigoare. Autoritatea locală informează atât administrația fiscală, cât și biserica în cauză sau comunitatea religioasă ori ideologică cu privire la declarația de retragere. Angajatorul persoanei care s-a retras ia cunoștință despre aceasta numai ca urmare a faptului că administrația fiscală îi pune la dispoziție criteriile modificate de impozitare (încetarea supunerii la plata impozitului ecleziastic) a membrului personalului său.

În temeiul unei trimiteri din contractul de muncă, „Regulamentul de bază al serviciului Bisericii în cadrul raporturilor de muncă bisericești” face parte integrantă din raportul de muncă. În versiunea acestui regulament, astfel cum rezultă din decizia Adunării generale a Asociației diocezelor din Germania din 27 aprilie 2015, relevantă în speță (denumit în continuare „Regulamentul de bază”) se prevede printre altele:

„Articolul 1 Principii fundamentale ale serviciului ecleziastic

Toate persoanele care își desfășoară activitatea într-o instituție a Bisericii Catolice contribuie în comun, prin munca lor, indiferent de poziția lor din perspectiva dreptului muncii, la îndeplinirea părții din misiunea bisericii care revine instituției respective (comunitate de serviciu). [...]

Articolul 4 Obligații de loialitate

- (1) De la toți membrii personalului catolici se așteaptă să recunoască și să respecte principiile doctrinei și eticii catolice. [...]
- (2) De la membrii personalului creștini necatolici se așteaptă să respecte adevărurile și valorile Evangheliei și să contribuie la evidențierea acestora în cadrul instituției.
- (3) Membrii personalului necreștini trebuie să fie dispuși să îndeplinească sarcinile care le sunt atribuite într-o instituție bisericească în spiritul Bisericii.
- (4) Toți membrii personalului trebuie să se abțină de la a manifesta un comportament anticlerical. [...]

Articolul 5 Încălcarea obligațiilor de loialitate

- (1) În cazul în care un membru al personalului încetează să mai îndeplinească cerințele impuse la încadrarea în muncă, angajatorul va încerca să îl susțină prin consiliere în direcția remedierii permanente a acestei deficiențe. În cazul concret, trebuie să se examineze dacă o astfel de discuție clarificatoare sau un avertisment, o muștrare formală sau o altă măsură (de exemplu, transfer, rezilierea contractului de muncă sub rezerva modificării) sunt suficiente pentru a remedia încălcarea obligațiilor. În ultimă instanță, se va lua în considerare măsura concedierii.
- (2) Pentru o concediere pentru motive bisericesti specifice, Biserica consideră grave în special următoarele încălcări ale obligațiilor de loialitate în sensul articolului 4:
 1. În privința tuturor membrilor personalului:
 - a) opoziția publică față de principiile fundamentale ale Bisericii Catolice (de exemplu, propagarea avortului sau xenofobia), [...]
 2. În privința membrilor personalului catolici:
 - a) retragerea din Biserica Catolică, [...]
- (3) În cazul unei încălcări grave a loialității în sensul alineatului 2, posibilitatea menținerii în serviciu depinde de aprecierea împrejurărilor specifice cazului individual. În această privință, este necesar să se acorde o importanță specială identității ecleziologice a bisericii, fără ca interesele bisericii să prevaleze în principiu asupra intereselor angajatului. Trebuie să se țină seama în mod corespunzător, printre altele, de conștientizarea de către membrul personalului a încălcării obligației de loialitate săvârșite, de interesul menținerii locului de muncă, de vârstă, de perioada angajării și de perspectivele unui nou loc

de muncă. În ceea ce privește membrii personalului care sunt angajați în cadrul unei activități pastorale, catehetice, în temeiul unei *missio canonica* sau al unei alte misiuni episcopale scrise, existența unei încălcări grave a loialității menționate la alineatul (2) exclude, de regulă, posibilitatea continuării raportului de muncă. În mod excepțional, măsura concedierii nu se va lua atunci când aceasta este inadecvată din perspectiva împrejurărilor grave ale cazului individual. Același lucru este valabil și pentru retragerea unui membru al personalului din Biserica Catolică.”

Prin scrisoarea din 1 iunie 2019, pârâta a reziliat raportul de muncă al reclamantei după încheierea concediului de creștere a copilului, fără preaviz și, cu titlu subsidiar, cu preaviz cu efect de la 31 decembrie 2019. Anterior, pârâta a încercat, fără succes, să convingă reclamanta să readere la Biserica Catolică. La data concedierii, pârâta avea patru angajate în cadrul serviciului de consiliere în materie de sarcină care erau membre ale Bisericii Catolice și două angajate care erau membre ale Bisericii Protestante.

Cele două instanțe de grad inferior de jurisdicție au admis acțiunea în contestarea concedierii. În plus, Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă) a respins apelul formulat de pârâta împotriva obligării sale în primă instanță la plata unei despăgubiri pentru discriminare în cuantum de 2 314,22 euro, precum și a unei prestații compensatorii pentru preaviz aferente perioadei cuprinse între 1 iunie 2019 și 31 mai 2020. Prin intermediul recursului, pârâta își menține cererea de respingere.

B. Dreptul german relevant

I. Dreptul constituțional și jurisprudența Bundesverfassungsgericht (Curtea Constituțională Federală)

Articolul 4 alineatele (1) și (2) din Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Legea fundamentală a Republicii Federale Germania, denumită în continuare „GG”) [*omissis*]:

„(1) Libertatea de credință și de conștiință, precum și libertatea de profesii a unui crez religios sau filosofic sunt inviolabile.

(2) Practicarea liberă a religiei este garantată.”

Articolul 140 din GG:

„Dispozițiile articolelor 136-139 și 141 din Constituția Germaniei de la 11 august 1919 fac parte integrantă din această Lege fundamentală.”

Articolul 137 alineatul (3) prima teză din Constituția Germaniei din 11 august 1919 (denumită în continuare „WRV”):

„Orice comunitate religioasă își reglementează și gestionează afacerile în mod independent în limitele legii aplicabile.”

În temeiul jurisprudenței Bundesverfassungsgericht, articolul 4 alineatele (1) și (2) din GG se referă la protecția libertății religioase și în ceea ce privește activitatea economică. Componenta principală a acestei libertăți este natura specială a serviciului ecleziastic (aspect ecleziastic particular). Formularea acesteia revine exclusiv bisericilor [*BVerfG (Bundesverfassungsgericht) 22 octombrie 2014 – 2 BvR 661/12 – punctul 101, repertoriul jurisprudenței BVerfG 137, 273*]. Aceasta include toate măsurile care au ca scop asigurarea dimensiunii religioase a activității în sensul identității ecleziologice a Bisericii și menținerea relației directe a activității cu misiunea fundamentală a Bisericii. În cazul în care bisericile sau instituțiile lor ar recurge la autonomia privată pentru a stabili raporturi de muncă, acestor raporturi de muncă le-ar fi aplicabil, desigur, dreptul statului în materie de muncă, dar acest lucru nu ar modifica faptul că aceste raporturi de muncă ar aparține „afacerilor proprii” ale Bisericii (*BVerfG 22 octombrie 2014 – 2 BvR 661/12 – punctul 110, repertoriul jurisprudenței BVerfG 137, 273*). Prin urmare, bisericile ar putea să își bazeze organizarea serviciului Bisericii, inclusiv atunci când îl reglementează în temeiul contractelor de muncă, pe principiul special al unei comunități de serviciu creștin al tuturor membrilor personalului ei (*BVerfG 4 iunie 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – secțiunea B II 1 d a motivelor, repertoriul jurisprudenței BVerfG 70, 138*). În caz de litigii în sfera raporturilor de muncă din cadrul Bisericii, instanțele judecătorești ale statului ar trebui să țină seama, drept normă, de liniile directoare ale bisericii respective, în special de identitatea acesteia de credință și de natura specifică a serviciului Bisericii, și să își bazeze evaluările și deciziile pe acestea, în măsura în care ele nu sunt contrare garanțiilor constituționale fundamentale (*BVerfG 22 octombrie 0044 – 2 BvR 661/12 – punctul 118, repertoriul jurisprudenței BVerfG 137, 273*). În dreptul național, în măsura în care acest lucru prezintă relevanță în speță, nu există dispoziții juridice specifice care să reglementeze raporturile juridice din cadrul raporturilor de muncă ecleziastice.

II. Dispoziții legislative

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Legea generală privind egalitatea de tratament, denumită în continuare „AGG”) din 14 august 2006 (*BGBI. I, p. 1897*), astfel cum a fost modificată ultima dată prin articolul 14 alineatul 15 din Legea din 22 decembrie 2023 (*BGBI. I Nr. 414*):

„Articolul 1 Obiectivul legii

Prezenta lege are drept obiectiv să împiedice sau să elimine orice dezavantaj pe motive de rasă sau origine etnică, sex, religie sau credință, handicap, vârstă sau identitate sexuală.

Articolul 2 Domeniul de aplicare

(1) În temeiul prezentei legi, discriminările întemeiate pe unul dintre motivele enumerate la articolul 1 sunt ilicite în raport cu:

1. [...]

2. condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv remunerarea și condițiile de concediere, în special cele înscrise în convențiile colective și în contractele individuale de muncă, precum și măsurile adoptate în cadrul executării și al încetării unui raport de muncă și în cazul unei avansări în funcție,

[...]

Articolul 3 Definiții

(1) Se produce o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1. [...]

(2) Se produce o discriminare indirectă atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră pune o persoană într-o situație specială dezavantajoasă, în comparație cu alte persoane, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1, în afară de cazul în care acea dispoziție, criteriu sau practică se justifică obiectiv printr-un scop legitim și dacă mijloacele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.

[...]

Articolul 7 Interdicția discriminării

(1) Membrii personalului nu trebuie să sufere nicio discriminare pentru motivele enumerate la articolul 1; această interdicție se aplică deopotrivă atunci când autorul discriminării nu face decât să presupună existența unuia dintre motivele prevăzute la articolul 1 în cadrul faptului discriminatoriu.

[...]

Articolul 8 Autorizarea unei diferențe de tratament ca urmare a cerințelor profesionale

(1) O diferență de tratament în raport cu unul dintre motivele vizate la articolul 1 este permisă în cazul în care, dată fiind natura unei activități profesionale sau a condițiilor exercitării acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă și în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința este proporțională.

[...]

Articolul 9 Legitimitatea anumitor tratamente diferențiate pe motive de religie și de convingeri

[...]

(2) Interdicția unui tratament diferențiat bazat pe religie sau convingeri nu aduce atingere dreptului comunităților religioase menționate la alineatul 1, al instituțiilor afiliate acestora, indiferent de forma juridică, sau dreptului asociațiilor care au drept obiect de activitate cultivarea unei religii sau a unei convingeri de a putea pretinde angajaților lor o atitudine de bună-credință și de loialitate în sensul respectivei identități proprii.”

2. Articolul 134 din Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil, denumit în continuare „BGB”), în versiunea publicată la 2 ianuarie 2002 (*BGBI. I, p. 42, rectificare la p. 2909 și BGBI. 2003 I, p. 738*):

„Articolul 134 Interdicția legală

Un act juridic care încalcă o interdicție stabilită de lege este nul atunci când legea nu prevede altfel.”

C. Dreptul Uniunii

În opinia instanței de trimitere, sunt relevante următoarele dispoziții de dreptul Uniunii:

- articolul 1, articolul 2 alineatul (2), articolul 3 alineatul (1) litera (c) și articolul 4 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (*[omissis] denumită în continuare „Directiva 2000/78/CE”*);
- articolul 17 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (*[omissis] denumit în continuare „TFUE”*) și
- articolul 10 alineatul (1) și articolul 21 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (*[omissis] denumită în continuare „carta”*).

D. Pertinența deciziei Curții de Justiție și explicarea întrebărilor preliminare

I. Cu privire la prima întrebare preliminară

1. Potrivit instanței de trimitere, concedierile efectuate de pârâtă la 1 iunie 2019 pe motive de apartenență religioasă dezavantajează în mod direct reclamanta în sensul articolului 1 și al articolului 3 alineatul (1) prima teză din AGG. Aceasta corespunde unei discriminări directe pe motive de apartenență religioasă în sensul articolului 1 și al articolului 2 alineatul (2) litera (a) din Directiva 2000/78/CE.

a) Potrivit articolului 2 alineatul (1) punctul 2 din AGG, discriminările întemeiate pe unul dintre motivele menționate la articolul 1 din AGG sunt interzise, în special în ceea ce privește condițiile de concediere. Rezilierea unui contract de muncă constituie o astfel de condiție de concediere. Directiva 2000/78/CE este aplicabilă în temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din aceasta.

b) Reclamanta, care nu este angajată în cadrul unei activități pastorale, catehetice, în temeiul unei *missio canonica* sau al unei alte misiuni episcopale scrise, este dezavantajată în raport cu ceilalți angajați, ca urmare a apartenenței sale inițiale la Biserica Catolică, prin concedierile efectuate de pârâtă [articolul 3 alineatul (1) prima teză din AGG] și, prin urmare, este dezavantajată în mod direct pe motive de apartenență religioasă (articolul 1 din AGG).

aa) Prin noțiunea de „religie”, articolul 1 din AGG preia noțiunea corespunzătoare din Directiva 2000/78/CE. Este adevărat că ea nu este definită în directivă. Cu toate acestea, legiuitorul Uniunii a făcut trimitere, în a doua teză a considerentului (1) al directivei, în special la drepturile fundamentale, astfel cum sunt garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (denumită în continuare „CEDO”), semnată la Roma la 4 noiembrie 1950. Acestea le includ pe cele prevăzute la articolul 9 din CEDO. Potrivit acestuia, orice persoană are dreptul la libertate de gândire, de conștiință și de religie, acest drept incluzând nu numai libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau colectiv, în public sau în particular, ci și libertatea de a nu avea o religie (*Curtea EDO, 25 iunie 2020 – 52484/18 – punctul 43 și următorul; 6 aprilie 2017 – 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11 – punctul 77 și următoarele*). Prin urmare, articolul 9 din CEDO garantează, de asemenea, libertatea de a nu aparține unei religii (*Curtea EDO, 18 martie 2011 – 30814/06 – punctul 60*). Articolul 10 alineatul (1) din cartă conține o formulare identică. După cum reiese din Explicațiile cu privire la cartă (*JO UE C 303 din 14 decembrie 20[0]7, p. 17*), dreptul garantat la articolul 10 alineatul (1) din cartă corespunde dreptului garantat la articolul 9 din CEDO și, în conformitate cu articolul 52 alineatul (3) din cartă, are același înțeles și același domeniu de aplicare ca și acesta (*a se vedea Hotărârea Curții din 15 iulie 2021 – C-804/18 și C-341/19 – [WABE și MH Müller Handel], punctul 48; Hotărârea din 14 martie 2017 – C-157/15 – [G4S Secure Solutions], punctul 25 și următoarele*). Prin urmare, aceasta ar putea include dreptul de a pune capăt calității de membru al unei biserici sau al unei comunități religioase.

bb) Pârâta susține că – în conformitate cu cerințele Regulamentului de bază la care se face referire în contractul de muncă – membrii personalului care, în temeiul

dreptului statului, se retrag din Biserica Catolică și care nu readeră la aceasta, pot fi concediați numai pentru că s-au retras din biserică. Discriminarea reclamantei cauzată de această concediere este corelată în mod direct cu exercitarea libertății sale de a nu avea o religie. Concedierea unui angajat care nu a fost niciodată membru al Bisericii Catolice nu se poate întemeia pe articolul 5 alineatul (2) punctul 2 litera (a) și pe articolul 3 alineatul (4) din Regulamentul de bază. Tratatamentul diferențiat care rezultă de aici între persoanele care pun capăt calității de membru al altei comunități religioase și cele care nu au aparținut niciodată acestor comunități se efectuează în mod direct, pe motive de apartenență religioasă, în sensul articolului 1 și al articolului 3 alineatul (1) prima teză din AGG.

cc) În consecință, nu există doar un tratament diferențiat indirect aplicat reclamantei pe baza religiei sau doar o discriminare indirectă în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva 2000/78/CE. Pârâta nu face distincție în funcție de „o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră”, ci în mod direct și exclusiv după cum, în temeiul dreptului statului, un membru al personalului a renunțat la calitatea sa de membru al Bisericii Catolice. Astfel, pentru ea nu este relevant nici dacă, în conformitate cu așteptările formulate la articolul 4 alineatul (2) din Regulamentul de bază în privința membrilor personalului creștini necatolici, după retragere, membrul personalului respectă adevărurile și valorile Evangheliei și contribuie la evidențierea acestora în cadrul instituției sau dacă, după retragere, în conformitate cu așteptările formulate la articolul 4 alineatul (3) din Regulamentul de bază în privința membrilor personalului necreștini, este pregătit să îndeplinească sarcinile care îi sunt încredințate în spiritul Bisericii.

2. Pertinența întrebării preliminare

Răspunsul Curții de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „Curtea”) la prima întrebare preliminară este necesar pentru a permite instanței de trimitere să aprecieze dacă tratamentul diferențiat aplicat reclamantei este justificat în temeiul articolului 9 sau al articolului 8 din AGG. Abia ulterior, instanța de trimitere se va putea pronunța cu privire la problema prioritară a nevalidității concedierilor.

a) Instanța de trimitere consideră că nu există alte motive de nevaliditate invocate cu privire la validitatea concedierilor din 1 iunie 2019. În special, aprecierea individuală impusă angajatorului care a efectuat concedierile de articolul 5 alineatul (3) a cincea și a șasea teză din Regulamentul de bază nu este de natură să justifice nevaliditatea concedierilor. Aceste dispoziții permit angajatorului să se abțină de la efectuarea unei concedieri numai în cazuri individuale. Decizia acestuia nu este însă supusă niciunui control jurisdicțional în acest sens.

b) Pentru soluționarea litigiului, instanța de trimitere consideră așadar că este determinant aspectul dacă discriminarea directă a reclamantei ca urmare a

retragerii sale din Biserica Catolică poate fi justificată ținând seama de prevederile dreptului Uniunii.

aa) În temeiul dreptului național, articolul 9 sau articolul 8 din AGG ar trebui interpretate ținând seama de jurisprudența recentă a Bundesverfassungsgericht. Potrivit acesteia, retragerea din biserică, din punctul de vedere al Bisericii Catolice, nu este compatibilă nici cu credibilitatea acesteia, nici cu cooperarea loială pe care aceasta o impune între părțile contractante (a se vedea *BVerfG 4 iunie 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – secțiunea B II 4 c a motivelor, repertoriul jurisprudenței BVerfG 70, 138*).

bb) Cu toate acestea, articolul 9 din AGG transpune articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78/CE, iar articolul 8 din AGG transpune, printre altele, articolul 4 alineatul (1) din această directivă (*BT-Drs. 16/1780, p. 35*).

Prin urmare, cele două dispoziții ale dreptului național trebuie, pe cât posibil, să facă obiectul unei interpretări conforme cu dreptul Uniunii (*Hotărârea Curții din 11 septembrie 2018 – C-68/17 – [IR], punctul 63 și următoarele; Hotărârea din 17 aprilie 2018 – C-414/16 – [Egenberger], punctul 71 și următoarele*).

(1) Potrivit jurisprudenței Bundesverfassungsgericht, prin autorizarea prevăzută la articolul 23 alineatul (1) a doua teză din GG de a transfera drepturi suverane Uniunii Europene, Legea fundamentală aprobă, de asemenea, acordarea – cuprinsă în Legea de ratificare a tratatelor – unei priorități de aplicare în favoarea dreptului Uniunii. Acesta se aplică, în principiu, și în raport cu dreptul constituțional național contrar și, în caz de conflict, determină, în general, inaplicabilitatea dreptului național într-o situație concretă (*BVerfG 21 iunie 2016 – 2 BvE 13/13 și alții – [Programul OMT], punctul 118*).

(2) Directiva 2000/78/CE concretizează în domeniul pe care îl acoperă principiul general al nediscriminării consacrat în prezent la articolul 21 din cartă (*Hotărârea Curții din 21 octombrie 2021 – C-824/19 – [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], punctul 32; Hotărârea din 26 ianuarie 2021 – C-16/19 – [Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie], punctul 33*). Contrar unor voci izolate din doctrina națională apropiată bisericilor, instanța de trimitere consideră că dreptul Uniunii, astfel cum este interpretat de Curte, nu este, la rândul său, inaplicabil în Germania. Acesta nu se întemeiază pe un act *ultra vires* și nu afectează nici identitatea constituțională a Republicii Federale Germania în sensul jurisprudenței Bundesverfassungsgericht (a se vedea în această privință motivarea detaliată a [*Bundesarbeitsgericht*] din 20 februarie 2019 – 2 AZR 746/14 – punctul 48 și următoarele).

cc) Chestiunea dacă este posibilă o interpretare a articolului 9 din AGG în sensul că obligația de a nu se retrage dintr-o anumită comunitate religioasă sau de a readera la aceasta, pe durata unui raport de muncă, poate constitui o cerință

justificată de loialitate atunci când, în același timp, sunt angajate persoane pentru care încetarea calității acestora de membru al unei alte comunități religioase sau lipsa completă dintr-o astfel de comunitate rămâne nesancționată depinde, așadar, de aspectul dacă articolul 4 alineatul (2) primul și al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE, citit în lumina articolului 21 din cartă, permite o astfel de interpretare. Potrivit modului de redactare a directivei, acest lucru este cel puțin îndoielnic. Se pare că până în prezent nu există o jurisprudență relevantă a Curții în această privință. În cazul în care, ținând seama de dreptul Uniunii, articolul 9 din AGG nu ar putea justifica tratamentul diferențiat aplicat reclamantei ca urmare a retragerii sale din Biserica Catolică, aspectul determinant ar fi dacă articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE permite o interpretare corespunzătoare a articolului 8 din AGG.

dd) Instanța de trimitere nu are nicio îndoială că pârâta este o organizație privată a cărei etică este bazată pe principii religioase în sensul articolului 4 alineatul (2) primul și al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE. Acest lucru rezultă deja din influența Episcopului Diocezei de Limburg, garantată de statutul pârâtei.

ee) Articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78/CE face distincție între justificarea unui tratament diferențiat printr-o cerință profesională justificată, pe de o parte (*primul paragraf*), și cerințele de loialitate, pe de altă parte (*al doilea paragraf*).

(1) Articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78/CE menționează, printre altele, religia ca posibilă cerință profesională justificată. Aceasta include, cel puțin potrivit modului de redactare, cerința de a nu se retrage dintr-o anumită comunitate religioasă sau de a readera la aceasta. În plus, potrivit articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78/CE, religia sau convingerile unei persoane pot constitui o „cerință profesională esențială, legitimă și justificată” numai în funcție de natura activității în discuție sau de contextul în care este exercitată (*a se vedea în acest sens de asemenea Hotărârea Curții din 17 aprilie 2018 – C-414/16 – [Egenberger]*).

(a) În speță, pârâta nu condiționează activitățile care urmează a fi exercitate în cadrul acesteia de apartenența la o anumită biserică instituțională sau la o comunitate religioasă. Ea nu impune ca angajații să aparțină Bisericii Catolice. În conformitate cu cerințele Regulamentului de bază, numai retragerea membrilor personalului din Biserica Catolică nu este autorizată. În plus, în lipsa unei asemenea retrageri, aceștia pot să nu aparțină niciunei alte biserici sau niciunei alte comunități religioase sau pot să aparțină unei alte biserici sau unei comunități religioase și să se retragă din aceasta.

(b) Cu toate acestea, instanța de trimitere nu consideră exclus ca, potrivit articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78/CE, având în vedere autonomia bisericilor și a altor organizații a căror etică este bazată pe principii sau convingeri religioase, protejată de articolul 17 TFUE și de articolul 10 alineatul (1) din cartă (*a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018 –*

C-414/16 – [Egenberger], punctul 50), dincolo de modul său de redactare, să poată constitui o cerință profesională justificată nu numai apartenența la o anumită religie, ci și împrejurarea de a nu se fi retras dintr-o anumită comunitate religioasă sau solicitarea de a readera la aceasta. În temeiul articolului 3 alineatul (4) din Regulamentul de bază, persoana care s-a retras din Biserica Catolică nu este aptă pentru niciun serviciu în Biserica Catolică. Conform dreptului canonic, retragerea din Biserică este una dintre cele mai grave ofense împotriva credinței și a unității Bisericii (*a se vedea BVerfG, 4 iunie 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – secțiunea B II 4 c a motivelor, repertoriul jurisprudenței BVerfG 70, 138*). Prima întrebare preliminară privește, așadar, aspectul dacă retragerea unui membru al personalului din Biserica Catolică, declarată în temeiul dreptului statului, fără intervenirea altor împrejurări, face ca persoana în cauză să devină inaptă pentru a lucra în serviciul unui angajator afiliat bisericii.

(c) În cursul litigiului, reclamanta a afirmat că s-a retras din Biserica Catolică, întrucât, pe lângă impozitul ecleziastic perceput de stat, Dioceza de Limburg percepe o taxă ecleziastică specială de la persoanele care, precum reclamanta, trăiesc alături de un soț cu venituri ridicate în cadrul unei „căsătorii între persoane cu credințe diferite”. Pârâta a susținut că, din cauza retragerii din Biserica Catolică, nu are încredere în faptul că, în cadrul activității sale, reclamanta va ține seama de cerințele etice ale pârâtei și se va simți în continuare legată de doctrina Bisericii Catolice. Prin această retragere, ea a arătat lumii că nu mai dorește să aibă nicio legătură cu Biserica Catolică.

(d) În opinia instanței de trimitere, simpla încetare a calității de membru al Bisericii Catolice, intervenită în conformitate cu dreptul statului, nu poate justifica tratamentul diferențiat bazat pe religie, potrivit articolului 4 alineatul (2) primul paragraf din Directiva 2000/78/CE, care rezultă din concedierea unui fost angajat catolic.

Desigur, nerespectarea cerințelor etico-religioase impuse de un angajator afiliat bisericii poate justifica o lipsă a aptitudinii salariatului. Cu toate acestea, retragerea în sine nu constituie o bază de apreciere suficientă pentru o astfel de ipoteză. Motivele de încetare a calității de membru – astfel cum afirmă reclamanta fără a fi contrazisă – nu trebuie să se întemeieze pe considerente etico-religioase, ci pot rezulta și din sfera privată care nu face obiectul aprecierii angajatorului. În consecință, nu există niciun temei de fapt care să permită să se considere că salariatul nu va îndeplini în continuare cerințele profesionale care îi sunt aplicabile doar ca urmare a declarației sale de retragere. Acest lucru este valabil în egală măsură în privința afirmației angajatorului potrivit căreia acesta și-a pierdut încrederea în buna îndeplinire a sarcinilor membrului personalului său numai ca urmare a încetării calității de membru. Dimpotrivă, angajatorul trebuie să prezinte argumente că există îndoieli, pe baza unor elemente verificabile, cu privire la faptul că salariatul nu mai este dispus sau nu mai este în măsură să îndeplinească cerințele profesionale corespunzătoare ale angajatorului său din cauza unei schimbări a credinței sau a concepțiilor etice. În schimb, dacă s-ar urma punctul de vedere al pârâtei (*punctul 35*), examinarea presupusei lipse a aptitudinii

salariatului nu ar face obiectul unui control jurisdicțional efectiv. Acest lucru este valabil cu atât mai mult cu cât, în temeiul articolului 13 din orientările pârâtei (punctul 2), angajații centrului de consiliere trebuiau să se angajeze prin contractul de muncă să respecte aceste orientări.

(2) De asemenea, încetarea calității, înregistrate de stat, de membru al unei biserici fără intervenirea unor împrejurări speciale nu poate justifica un tratament diferențiat din cauza unei concedieri, în temeiul articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE.

(a) Articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE conține, spre deosebire de primul paragraf al acestei dispoziții, indicația suplimentară potrivit căreia printre cerințele profesionale pe care o biserică sau o altă organizație publică sau privată a cărei etică este bazată pe religie sau convingeri le poate impune personalului care lucrează pentru ea figurează cea potrivit căreia aceste persoane trebuie să aibă o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica bisericii sau a organizației. Astfel cum reiese printre altele din sintagma incidentă „[c]u condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor”, această facultate trebuie însă exercitată cu respectarea celorlalte dispoziții ale Directivei 2000/78/CE și în special a criteriilor enunțate la articolul 4 alineatul (2) primul paragraf din această directivă, care trebuie să poată, dacă este cazul, să facă obiectul unui control jurisdicțional efectiv (*Hotărârea Curții din 11 septembrie 2018 – C-68/17 – [IR], punctul 46*). În această privință, trebuie să se examineze o eventuală justificare a discriminării directe pe baza criteriilor stabilite de Curte în *Hotărârea din 17 aprilie 2018 – C-414/16 – [Egenberger]* și în *Hotărârea din 11 septembrie 2018 – C-68/17 – [IR]*.

(b) Potrivit instanței de trimitere, încetarea calității de membru al unei biserici instituționale în temeiul dreptului statului nu constituie, în sine, un comportament neloial al unui membru al personalului. Situația este aceeași atunci când salariatul se află într-un raport de muncă cu un angajator afiliat Bisericii Catolice. În cazul în care angajatorul angajează persoane de alte religii creștine sau convingeri ori persoane necreștine, pentru un salariat membru al Bisericii Catolice nu există nicio obligație care decurge din raportul de muncă de a menține calitatea de membru al Bisericii Catolice. Acest lucru este valabil chiar și ținând seama de obligația care decurge din dreptul canonic de a proteja comunitatea Bisericii (*Canon [Can.] 209 § 1 Codex Iuris Canonici [CIC]*). Regulamentul de bază ar putea justifica în mod valabil o astfel de obligație stipulată în contractul de muncă numai dacă aceasta ar fi justificată de cerințele profesionale în funcție de caz. În caz contrar, aceasta ar conduce la impunerea unor obligații suplimentare în raport cu salariații necreștini, pentru care nu există, în principiu, motive profesionale. De asemenea, obligația prevăzută de dreptul Bisericii Catolice de a contribui financiar la îndeplinirea sarcinilor bisericilor (*Can. 222 § 1 coroborat cu Can. 1263 CIC, p. 354 din documentele pregătitoare*) nu conduce la necesitatea ca un salariat catolic să își mențină permanent calitatea de membru, din punctul de vedere al dreptului canonic, ca obligație accesorie care decurge din raportul de muncă. Totodată, o

contribuție financiară pentru sarcinile Bisericii Catolice, aplicabilă doar salariaților catolici, nu poate fi impusă de un angajator afiliat acestei biserici.

(c) La aceasta se adaugă faptul că declarația privind încetarea calității de membru al Bisericii Catolice este efectuată în fața unei autorități publice. În temeiul dreptului național, numai biserica în cauză și angajatorul sunt informați cu privire la aceasta.

Acesta din urmă este informat numai pentru a ține seama de criteriile de impozitare corespunzătoare și pentru a calcula corect remunerația, precum și deducerile aferente. Niciun alt tip de publicitate nu este corelat cu încetarea calității de membru. Numai în cazul în care retragerea ar fi făcută publică și într-un mod necorespunzător de către salariat, ar putea fi vorba despre un comportament anticlerical și, prin urmare, neloial care – la fel ca în cazul altor salariați –, poate conduce la o concediere întemeiată pe motive de conduită, în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) punctul 1 din Regulamentul de bază.

(d) Pe de altă parte, modul de redactare a articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE permite o distincție între o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica bisericii sau a organizației și o atitudine de bună-credință și de loialitate față de organizație în calitate de angajator.

Astfel, deși este posibil ca, prin încetarea calității de membru, un salariat să fi avut o atitudine neloială față de biserică, acest lucru nu ar constitui totuși, în mod necesar, o atitudine neloială față de angajatorul acestuia a cărui etică trebuie să o respecte în cadrul activității sale.

(e) Având în vedere Hotărârea Curții din 11 septembrie 2018 (– C-68/17 – *IR*), interpretarea articolului 4 alineatul (2) al doilea paragraf în Directiva 2000/78/CE, solicitată de instanța de trimitere, nu este caducă. Pentru situația de față nu prezintă relevanță faptul că o organizație privată a cărei etică este bazată pe religie impune personalului care lucrează pentru ea să nu se retragă din biserică pe durata raportului de muncă sau să readere după retragere. Mai degrabă, elementul determinant pentru soluționarea litigiului a fost încheierea unei a doua căsătorii civile, nepermisă potrivit dreptului canonic. Totuși, alte criterii s-ar putea aplica în acest scop, ca urmare a eventualei distincții relevante între atitudinea de loialitate față de biserică și atitudinea de loialitate față de etica bisericii.

ff) În conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, este posibil ca un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 să nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională. Cerința privind aptitudinea de a nu se fi retras dintr-o anumită comunitate religioasă ar putea fi o „caracteristică legată” de religie (cu privire la distincția în raport cu motivul pe care se întemeiază tratamentul diferențiat a se vedea

Hotărârea Curții din 21 octombrie 2021 – C-824/19 – [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], punctul 44; Hotărârea din 7 noiembrie 2019 – C-396/18 – [Cafaro], punctul 59). Cu toate acestea, la chestiunea dacă există o cerință profesională esențială și determinantă, precum și un obiectiv legitim și o cerință proporțională în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE, nu se poate răspunde, potrivit modului de redactare a acestei dispoziții, din perspectiva „eticii organizației”, spre deosebire de articolul 4 alineatul (2) al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE. Împotriva acestei interpretări pledează și faptul că noțiunea de „cerință profesională esențială și determinantă” în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE face trimitere la o cerință care nu include considerațiile subiective ale angajatorului, ci este dictată în mod obiectiv de natura sau de condițiile de exercitare a activității profesionale în discuție (Hotărârea Curții din 14 martie 2017 – C-188/15 – [Bougnaoui și ADDH], punctul 40). Pentru o activitate în domeniul consilierii în materie de sarcină, neretragera din Biserica Catolică nu este totuși necesară în mod obiectiv. Nu pare însă complet exclus ca etica unei organizații bazate pe religie să fie considerată o cerință obiectivă, în sensul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE, suficient de bine delimitată de considerațiile pur subiective, situație în care ar trebui să se țină seama și de distincția menționată mai sus între etică și identitate proprie. În acest context, ar putea fi luată în considerare autonomia bisericilor și a altor organizații a căror etică este bazată pe principii sau convingeri religioase, protejată de articolul 17 TFUE și de articolul 10 alineatul (1) din cartă [cu privire la articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2000/78/CE a se vedea Hotărârea din 17 aprilie 2018 – C-414/16 – (Egenberger), punctul 50]. Cu toate acestea, în măsura în care permite să se deroge de la principiul nediscriminării, articolul 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78, citit în lumina considerentului (23) al acesteia, care se referă la „împrejurări foarte limitate” în care un astfel de tratament diferențiat poate fi justificat, este de strictă interpretare (Hotărârea Curții din 21 octombrie 2021 – C-824/19 – [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], punctul 45; Hotărârea din 15 iulie 2021 – C-795/19 – [Tartu Vangla], punctul 33).

II. Cu privire la a doua întrebare preliminară

În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare preliminară, se ridică problema care sunt, eventual, cerințele suplimentare care se aplică în privința unei justificări a tratamentului diferențiat bazat pe religie în discuție în speță. Având în vedere că, în lipsa interpretării solicitate Curții prin intermediul primei întrebări preliminare, instanța de trimitere nu este în măsură să aprecieze dacă este posibilă o justificare în temeiul articolului 4 alineatul (2) primul și al doilea paragraf din Directiva 2000/78/CE sau în temeiul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE, citit în lumina articolului 10 alineatul (1) și a articolului 21 alineatul (1) din cartă, nu este clar dacă și, eventual, ce alte condiții trebuie îndeplinite în vederea unei justificări.

[omissis]