

Zadeva C-258/24

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

12. april 2024

Predložitveno sodišče:

Bundesarbeitsgericht (Nemčija)

Datum predložitvene odločbe:

1. februar 2024

Tožena stranka, pritožnik, nasprotna stranka v pritožbenem postopku in revident:

Katholische Schwangerschaftsberatung

Tožeča stranka, nasprotna stranka v pritožbenem postopku, pritožnica in nasprotna stranka v postopku z revizijo:

JB

**BUNDESARBEITSGERICHT
(ZVEZNO DELOVNO SODIŠČE,
NEMČIJA)**

[...] (ni prevedeno)

V imenu ljudstva!

Razglašeno dne:

1. februarja 2024

SKLEP

[...] (ni prevedeno)

V zadevi

Katholische Schwangerschaftsberatung (katoliška svetovalnica za nosečnice)

tožena stranka, pritožnik, nasprotna stranka v pritožbenem postopku in revident,

[...] (ni prevedeno) [proti]

JB

tožeča stranka, nasprotna stranka v pritožbenem postopku, pritožnica in nasprotna stranka v postopku z revizijo,

je drugi senat Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) na podlagi ustne obravnave z dne 1. februarja 2024 [...] (ni prevedeno) sklenil:

I. Sodišču Evropske unije se na podlagi člena 267 PDEU v predhodno odločanje predložita ti vprašanji:

1. Ali je s pravom Unije, zlasti z Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (Direktiva 2000/78/ES) ob upoštevanju členov 10(1) in 21(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (Listina), združljivo,

če nacionalna določba določa, da zasebna organizacija, katere etika temelji na veri,

od oseb, ki delajo zanjo, lahko zahteva, da v času trajanja delovnega razmerja ne smejo izstopiti iz konkretne cerkve,

ali nadaljevanje delovnega razmerja lahko pogojuje s tem, da oseba, ki dela zanjo in ki je med trajanjem delovnega razmerja izstopila iz konkretne cerkve, vanjo spet vstopi,

če od oseb, ki delajo zanjo, sicer ne zahteva, da pripadajo tej cerkvi,

in oseba, ki dela zanjo, ne deluje sovražno do cerkve na javno zaznaven način?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen: katere morebitne nadaljnje zahteve morajo biti v skladu z Direktivo 2000/78/ES ob upoštevanju členov 10(1) in 21(1) Listine izpolnjene, da se tako različno obravnavanje zaradi vere lahko šteje za upravičeno?

II. Postopek z revizijo se prekine do sprejetja odločitve Sodišča Evropske unije o predlogu za sprejetje predhodne odločbe.

Obrazložitev

A. Predmet postopka v glavni stvari

Stranki sta v sporu glede veljavnosti dveh odpovedi delovnega razmerja zaradi izstopa iz cerkve ter glede s tem povezanih zahtevkov za plačilo.

Tožena organizacija je žensko in branžno združenje Katoliške cerkve v Nemčiji, ki se posveča pomoči otrokom, mladostnikom, ženskam in njihovim družinam v posebnih življenjskih situacijah. Med njene naloge spada svetovanje nosečim ženskam. Za svetovanje nosečnicam pri toženi stranki veljajo smernice, glede katerih se je tožeča stranka zavezala, da jih bo upoštevala. Te med drugim določajo:

„Varstvo človeškega življenja od njegovega začetka do konca je božja zapoved. Katoliška cerkev na tej podlagi svetuje in pomaga [...] Ta svetovalna dejavnost je za Katoliško cerkev samoumevna in spada pod njeno poslanstvo. [...] Posredovanje cerkve zaradi varstva nerojenega življenja in nudenje svetovanja in pomoči nosečim ženskam v stiski in konfliktnih položajih se bo nadaljevalo tudi v prihodnje. [...]

Člen 1 Cilji in naloge

1. Cilj svetovanja je varstvo nerojenega otroka prek nudenja podpore ženski (in njeni družini) v vseh fazah nosečnosti ter tudi po rojstvu otroka.
2. Pri svetovanju gre za trud, da se žensko spodbudi k nadaljevanju nosečnosti ter sprejetju otroka in da se ji predstavijo izgledi za življenje z otrokom, zlasti če je v stiski ali konfliktnem položaju. [...]

Člen 12 Cerkevno priznanje svetovalnic

1. Katoliške svetovalnice mora priznati cerkev. [...]

Člen 13 Obveznost sodelavk in sodelavcev

Vsi sodelavke in sodelavci, dejavni v katoliških svetovalnicah, se pisno zavežejo k spoštovanju teh smernic. Ta izjava (Priloga 1) se vloži v personalno mapo. Nespoštovanje teh smernic ima delovnopravne posledice.

Člen 15 Začetek veljavnosti

1. Te smernice začnejo veljati 1. 1. 2001.“

V Nemčiji je mogoče nosečnost nekaznovano prekiniti le po posvetovanju nosečnice v stiski ali konfliktnem položaju v priznani svetovalnici pod pogoji iz členov 218 in 219 Strafgesetzbuch (kazenski zakonik, StGB). Na podlagi papeškega pisma, v letu 2002 naslovljenega na limburškega škofa, tožena stranka

– drugače kot druge svetovalnice v Nemčiji – ne izdaja potrdil o posvetovanju, ki so pogoj za nekaznovano prekinitve nosečnosti.

Tožeča stranka je mati petih otrok in od leta 2006 zaposlena pri toženi stranki, sprva kot svetovalka na določenih projektih v okviru svetovanja v nosečnosti. Od 11. junija 2013 do 31. maja 2019 je bila na starševskem dopustu. Pred tem je pri toženi stranki delovala na področju nosečniškega svetovanja. Tožeča stranka je oktobra 2013 pri občinskem organu kot za njo pristojnem državnem organu izjavila, da izstopa iz Katoliške cerkve.

Izstop iz cerkve je v skladu z nemškim pravom dopustno prenehanje državno registriranega članstva v cerkvi. Z začetkom veljavnosti izstopa za državni del „cerkvenega prava“ prenehajo vse obveznosti, ki temeljijo na osebni pripadnosti registrirani cerkvi. Prej obstoječa obveznost plačevanja cerkvenega davka osebe, ki je izstopila iz cerkve, preneha z iztekom meseca, v katerem je izjava o izstopu začela veljati. Občinski organ o izjavi o izstopu obvesti tako finančno upravo kot tudi zadevno cerkev oziroma versko ali svetovnonazorsko skupnost. Delodajalec osebe, ki je izstopila iz cerkve, je o izjavi o izstopu obveščen le zato, ker ga finančna uprava seznanila s spremenjenim elementom obdavčenja (prenehanjem obveznosti plačevanja cerkvenega davka), ki velja za njegovega delavca.

Na podlagi sklica v pogodbi o zaposlitvi je „Temeljna uredba o cerkveni službi v okviru cerkvenih delovnih razmerij“ sestavni del delovnega razmerja. Ta v tu upoštevni različici sklepa plenarnega zasedanja Nemške škofovske konference z dne 27. aprila 2015 (v nadaljevanju: Temeljna uredba) med drugim določa:

„Člen 1 Temeljna načela cerkvene službe

Vse osebe, ki delajo v ustanovi Katoliške cerkve, s svojim delom ne glede na delovnopравни položaj skupaj prispevajo k temu, da ustanova izpolnjuje svoj del poslanstva Cerkve (delovna skupnost). [...]

Člen 4 Dolžnosti lojalnosti

1. Od katoliških sodelavk in sodelavcev se pričakuje, da priznavajo in upoštevajo načela katoliške vere in etike. [...]
2. Od nekatoliških krščanskih sodelavk in sodelavcev se pričakuje, da spoštujejo resnice in vrednote evangelija ter prispevajo k njihovemu uveljavljanju v ustanovi.
3. Sodelavke in sodelavci, ki niso kristjani, morajo biti pripravljeni, da naloge, ki so nanje prenesene v cerkveni ustanovi, izpolnjujejo v smislu Cerkve.
4. Vse sodelavke in sodelavci se morajo vzdržati ravnanja, ki bi nasprotovalo Cerkvi. [...]

Člen 5 Kršitve dolžnosti lojalnosti

1. Če sodelavka ali sodelavec zahtev za zaposlitev ne izpolnjuje več, mora delodajalec s svetovanjem poskušati doseči, da sodelavka ali sodelavec to pomanjkljivost trajno odpravi. V konkretnem primeru je treba preučiti, ali za prenehanje kršitve dolžnosti zadošča že tak pogovor ali opomin, formalna graja ali nek drug ukrep (na primer premestitev, odpoved s ponudbo nove pogodbe). Odpoved se uporabi kot skrajni ukrep.

2. V zvezi z odpovedjo iz razlogov, ki so lastni Cerkvi, šteje Cerkev za resne zlasti te kršitve dolžnosti lojalnosti v smislu člena 4:

- (1) pri vseh sodelavkah in sodelavcih:
 - (a) javno nasprotovanje osnovnim načelom Katoliške cerkve (na primer zagovarjanje splava ali sovraštva do tujcev), [...]
- (2) pri katoliških sodelavkah in sodelavcih:
 - (a) izstop iz Katoliške cerkve, [...]

3. Če gre za resno kršitev dolžnosti lojalnosti v skladu z odstavkom 2, je možnost nadaljevanja zaposlitve odvisna od presoje konkretnih okoliščin primera. Pri tem je treba poseben pomen pripisati samodojemanju Cerkve, ne da bi pri tem interesi Cerkve načelno prevladali nad interesi delavca. Med drugim je treba ustrezno upoštevati zavedanje sodelavke ali sodelavca glede zagrešene kršitve dolžnosti lojalnosti, interes glede ohranitve delovnega mesta, starost, trajanje zaposlitve in možnosti nove zaposlitve. Pri sodelavkah in sodelavcih, ki so zaposleni pastoralno, katehetično, na podlagi *Missio canonica* ali drugega pisnega škofovskega pooblastila, obstoj resne kršitve dolžnosti lojalnosti v skladu z odstavkom 2 praviloma izključuje možnost nadaljevanja zaposlitve. Odpoved se v takih primerih izjemoma ne uporabi, če tehtni razlogi posameznega primera kažejo na to, da bi bila odpoved nesorazmeren ukrep. Enako velja za izstop sodelavke ali sodelavca iz Katoliške cerkve.“

Tožena stranka je tožeči stranki po koncu starševskega dopusta z izredno odpovedjo brez odpovednega roka odpovedala delovno razmerje z dopisom z dne 1. junija 2019, podredno z redno odpovedjo z dnem 31. decembra 2019. Pred tem je tožena stranka neuspešno poskušala tožečo stranko prepričati k ponovnemu vstopu v Katoliško cerkev. V času odpovedi je tožena stranka v svetovalnici za nosečnice zaposlovala štiri delavke, ki so pripadale Katoliški cerkvi, in dve delavki, ki sta pripadali Evangeličanski cerkvi.

Obe nižji sodišči sta ugodili tožbi, s katero je tožeča stranka izpodbijala odpoved pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega je deželno delovno sodišče zavrnilo pritožbo

tožene stranke zoper odločitev prvostopenjskega sodišča, s katero ji je bilo naloženo plačilo odškodnine zaradi diskriminacije v višini 2314,22 EUR ter nadomestila zaradi zamude delodajalca za obdobje od 1. junija 2019 do 31. maja 2020. Tožena stranka z revizijo vztraja pri svojem zahtevku, naj se tožba zavrne.

B. Upoštevno nemško pravo

I. Ustavno pravo in sodna praksa Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče, Nemčija)

Člen 4(1) in (2) Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (ustava Zvezne republike Nemčije, v nadaljevanju: GG) [...] (ni prevedeno):

„1. Svoboda vere in vesti ter svoboda verskih in filozofskih prepričanaj sta neodtujljivi.

2. Zagotovljeno je svobodno izražanje vere.“

Člen 140 GG:

„Določbe členov 136, 137, 138, 139 in 141 nemške ustave z dne 11. avgusta 1919 so sestavni del tega temeljnega zakona.“

Člen 137(3), prvi stavek, nemške ustave z dne 11. avgusta 1919 (WRV):

„Vsaka verska skupnost ureja in upravlja svoje zadeve neodvisno v mejah zakona, ki velja za vse.“

V skladu s sodno prakso Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče) člen 4(1) in (2) GG varuje tudi kolektivno versko svobodo. Njen temeljni sestavni del naj bi bila določitev svojskosti cerkvene službe (cerkveni proprij). Za njeno opredelitev naj bi bile pristojne izključno cerkve (*BVerfG (zvezno ustavno sodišče), 22. oktober 2014 – 2 BvR 661/12 – točka 101, BVerfGE 137, 273*). Obsegala naj bi vse ukrepe, ki so namenjeni zagotavljanju verske razsežnosti delovanja v smislu cerkvenega samodojemanja in ohranjanju neposredne zveze dejavnosti s cerkvenim temeljnim poslanstvom. Če se cerkve ali njihove ustanove poslužujejo zasebne avtonomije pri utemeljitvi delovnih razmerij, naj bi se za ta delovna razmerja kot posledico izbire prava sicer uporabljalo delovno pravo države. Vključitev delovnih razmerij med drugim v okviru cerkvenih ustanov v delovno pravo države pa naj ne bi razveljavila pripadnosti teh delovnih razmerij „lastnim zadevam“ cerkve (*BVerfG (zvezno ustavno sodišče), 22. oktober 2014 – 2BvR 661/12 – točka 110, BVerfGE 137, 273*). Cerkve naj bi zato lahko opredelitev cerkvene službe tudi tedaj, če jo urejajo na podlagi pogodb o zaposlitvi, utemeljile na posebnem zgledu krščanske delovne skupnosti vseh njenih sodelavcev (*BVerfG (zvezno ustavno sodišče), 4. junij 1985 – 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – točka B II 1 d obrazložitve, BVerfGE 70, 138*). Pri sporih v okviru cerkvenih delovnih razmerij naj bi morala državna

sodišča kot merilo upoštevati zahteve konkretne registrirane cerkve, zlasti njeno samodojemanje, opredeljeno na veri, in svojskost cerkvene službe, in na teh utemeljiti svoje ocene in odločitve, če niso v nasprotju s temeljnimi ustavnopravnimi jamstvi (*BVerfG (zvezno ustavno sodišče), 22. oktober [2014] – 2 BvR 661/12 – točka 118, BVerfGE 137, 273*). Nacionalno pravo, kolikor je tu upoštevno, ne vsebuje posebnih določb, ki bi urejale pravna razmerja v okviru cerkvenih delovnih razmerij.

II. Zakonske določbe

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (splošni zakon o enakem obravnavanju, v nadaljevanju: AGG) z dne 14. avgusta 2006 (*BGBI. I, str. 1897*), nazadnje spremenjen s členoma 14 in 15 zakona z dne 22. decembra 2023 (*BGBI. I št. 414*):

„Člen 1 Cilj zakona

Cilj tega zakona je preprečiti ali odpraviti vsako diskriminacijo zaradi rase ali etničnega izvora, spola, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne identitete.

Člen 2 Področje uporabe

1. Diskriminacija iz katerega od razlogov iz člena 1 je po tem zakonu prepovedana glede:

(1) [...]

(2) pogojev zaposlitve in dela, vključno s plačilom in pogoji odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zlasti tistih iz individualnih in kolektivnih pogodb o zaposlitvi, in glede ukrepov, sprejetih med trajanjem delovnega razmerja in ob njegovem prenehanju ter v primeru napredovanja,

[...]

Člen 3 Opredelitev pojmov

1. Za neposredno diskriminacijo gre, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga oseba v primerljivem položaju iz katerega od razlogov iz člena 1. [...]

2. Za posredno diskriminacijo gre, kadar bi lahko na videz nevtralne določbe, merila ali prakse postavile osebe iz razlogov iz člena 1 v posebno neugoden položaj v primerjavi z drugimi osebami, razen če te določbe, merila ali prakse objektivno upravičuje legitimni cilj ter če je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen.

[...]

Člen 7 Prepoved diskriminacije

1. Zaposleni ne smejo biti diskriminirani iz razlogov, naštetih v členu 1; ta prepoved velja tudi, kadar oseba, ki diskriminira, zgolj domneva obstoj enega od razlogov iz člena 1.

[...]

Člen 8 Dopustno različno obravnavanje zaradi poklicnih zahtev

1. Različno obravnavanje iz enega od razlogov, navedenih v členu 1, je dopustno, kadar ta razlog zaradi vrste dejavnosti, ki se izvaja, ali pogojev njenega izvajanja predstavlja bistveno in odločilno poklicno zahtevo, če je cilj legitim in zahteva sorazmerna.

[...]

Člen 9 Dopustno različno obravnavanje zaradi vere ali prepričanja

[...]

2. Prepoved različnega obravnavanja zaradi vere ali prepričanja ne posega v pravico verskih skupnosti, ustanov, ki jim pripadajo, ne glede na njihovo pravno obliko, ali združenj, katerih namen je družbeno utrjevanje vere ali prepričanja, navedenih v odstavku 1, da od svojih zaposlenih zahtevajo, da delujejo lojalno in v dobri veri v smislu njihovega lastnega dojemanja.“

2. Člen 134 Bürgerliches Gesetzbuch (civilni zakonik, BGB) v različici, objavljeni 2. januarja 2002 (*BGBI. I, str. 42, popravek str. 2909, in BGBI. 2003 I, str. 738*):

„Člen 134 Zakonska prepoved

Pravni posel, ki je v nasprotju z zakonsko prepovedjo, je ničen, če zakon ne določa drugače.“

C. Pravo Unije

Senat meni, da so upoštevne te določbe prava Unije:

- členi 1, 2(2), 3(1)(c) in 4 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (*[...] (ni prevedeno) v nadaljevanju: Direktiva 2000/78/ES*),
- člen 17 Pogodbe o delovanju Evropske unije (*[...] (ni prevedeno) v nadaljevanju: PDEU*) ter

- člena 10(1) in 21(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ([...] (ni prevedeno) v nadaljevanju: *Listina*).

D. Nujnost odločitve Sodišča Evropske unije in pojasnitev vprašanj za predhodno odločanje

I. Prvo vprašanje za predhodno odločanje

1. Senat meni, da je tožena stranka tožečo stranko z odpovedma pogodbe o zaposlitvi z dne 1. junija 2019 neposredno diskriminirala iz razlogov vere v smislu členov 1 in 3(1), prvi stavek, AGG. To ustreza neposredni diskriminaciji zaradi vere v smislu členov 1 in 2(2)(a) Direktive 2000/78/ES.

a) Diskriminacija iz katerega od razlogov iz člena 1 AGG je v skladu s členom 2(1), točka 2, AGG med drugim prepovedana glede pogojev odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Odpoved delovnega razmerja je tak pogoj odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Direktiva 2000/78/ES se uporablja glede na njen člen 3(1)(c).

b) Tožeča stranka, ki ni zaposlena pastoralno katehetično, na podlagi *Missio canonica* ali drugega pisnega škofovskega pooblastila, je zaradi svoje prvotne pripadnosti Katoliški cerkvi z odpovedma tožene stranke (člen 3(1), prvi stavek, AGG) in s tem neposredno iz razlogov vere (člen 1 AGG) diskriminirana glede na druge zaposlene.

aa) Člen 1 AGG s pojmom „vera“ uporablja isti pojem kot Direktiva 2000/78/ES. V sami direktivi ta pojem sicer ni opredeljen. Zakonodajalec Unije pa se je v drugem stavku uvodne izjave 1 direktive med drugim skliceval na temeljne pravice, ki jih jamči Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, podpisana 4. novembra 1950 v Rimu (v nadaljevanju: EKČP). To obsega tudi člen 9 EKČP. V skladu s tem členom ima vsakdo pravico do svobode mišljenja, vesti in vere, pri čemer ta pravica ne vključuje le svobode, da človek bodisi sam ali skupaj z drugimi ter zasebno ali javno izraža svojo vero ali prepričanje, temveč tudi negativno versko svobodo (*ESČP*, 25. junij 2020 – 52484/18 – točki 43 in 44; 6. april 2017 – 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11 – točka 77 in naslednje). Tako člen 9 EKČP prav tako zagotavlja svobodo, da posameznik ne pripada veri (*ESČP*, 18. marec 2011 – 30814/06 – točka 60). Enako opredelitev vsebuje člen 10(1) Listine. Kot izhaja iz Pojasnil k Listini (*UL* 2007, C 303, str. 17), pravica, zagotovljena v členu 10(1) Listine, ustreza pravici, ki jo zagotavlja člen 9 EKČP; v skladu s členom 52(3) Listine ima enak pomen in obseg kot ta pravica (glej sodbi *Sodišča Evropske unije z dne 15. julija 2021, C-804/18 in C-341/19, [WABE in MH Müller Handel]*, točka 48, in z dne 14. marca 2017, C-157/15, [*G4S Secure Solutions*], točka 25 in naslednje). To verjetno obsega pravico, da oseba prekine člansko razmerje s cerkvijo ali versko skupnostjo.

bb) Tožena stranka se sklicuje na to, da lahko – v skladu z določbami Temeljne uredbe, na katero se sklicuje pogodba o zaposlitvi – sodelavcem, ki so – v skladu

z nacionalnim pravom – izstopili iz Katoliške cerkve in vanjo ponovno ne vstopijo, zgolj zaradi izstopa iz cerkve odpove pogodbo o zaposlitvi. Diskriminacija tožeče stranke, do katere pride zaradi te odpovedi, se neposredno navezuje na njeno negativno versko svobodo. Odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaposlenemu, ki nikoli prej ni bil član Katoliške cerkve, se ne more utemeljiti s členom 5(2), točka 2(a), in členom 3(4) Temeljne uredbe. Do iz tega izhajajočega različnega obravnavanja glede na osebe, ki prekinejo članstvo z drugimi verskimi skupnostmi, in osebe, ki nikoli niso bile člani takih skupnosti, zato pride neposredno iz razlogov vere v smislu členov 1 in 3(1), prvi stavek, AGG.

cc) Zato ne gre le za posredno različno obravnavanje tožeče stranke zaradi vere oziroma le za posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78/ES. Tožena stranka ne razlikuje na podlagi „navidez nevtralne določbe, merila ali prakse“, temveč neposredno in izključno glede na to, ali je sodelavec v skladu z nacionalnim pravom prekinil svoje članstvo v Katoliški cerkvi. Pri tem ji tudi ni pomembno, ali sodelavec po svojem izstopu ravna v skladu s pričakovanjem, opredeljenim v členu 4(2) Temeljne uredbe, da nekatoliški krščanski sodelavci spoštujejo resnice in vrednote evangelija ter prispevajo k njihovemu uveljavljanju v ustanovi, oziroma ali po svojem izstopu ravna v skladu s pričakovanjem, opredeljenim v členu 4(3) Temeljne uredbe, da morajo biti sodelavci, ki niso kristjani, pripravljeni, da naloge, ki so prenesene nanje, izpolnjujejo v smislu Cerkev.

2. Upoštevnost vprašanja za predhodno odločanje za odločitev

Odgovor Sodišča Evropske unije (v nadaljevanju: Sodišče) na prvo vprašanje za predhodno odločanje je potreben zato, da bi senat lahko presodil, ali je različno obravnavanje tožeče stranke upravičeno na podlagi člena 9 ali člena 8 AGG. Šele nato lahko senat odloči glede glavnega vprašanja neveljavnosti odpovedi.

a) Senat izhaja iz tega, da niso podani nobeni drugi razlogi za neveljavnost, s katerimi bi se izpodbijala veljavnost odpovedi z dne 1. junija 2019. Zlasti se s presojo posameznega primera, ki jo mora opraviti delodajalec, ki izreče odpoved, v skladu s členom 5(3), peti in šesti stavek, Temeljne uredbe, ne more utemeljiti neveljavnosti odpovedi. Te določbe le omogočajo delodajalcu, da odpovedi v posameznem primeru ne izreče. Za njegovo odločitev pa ni predviden na to vezani sodni nadzor.

b) Zato je za senat upoštevno, ali je neposredna diskriminacija tožeče stranke zaradi njenega izstopa iz Katoliške cerkve, do katere je prišlo na podlagi odpovedi, lahko upravičena ob upoštevanju določb prava Unije.

aa) V skladu z nacionalnim pravom bi bilo treba člen 9 ali člen 8 AGG razlagati ob upoštevanju nazadnje sprejete sodne prakse Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče). V skladu z njo izstop iz cerkve z vidika Katoliške cerkve ni združljiv ne z njeno verodostojnostjo ne z lojalnim sodelovanjem med pogodbenimi strankami, ki ga zahteva (glej BVerfG (zvezno ustavno sodišče), 4.

junij 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – točka B II 4 c obrazložitve, BVerfGE 70, 138).

bb) Vendar pa se s členom 9 AGG v nacionalno zakonodajo prenaša člen 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78/ES in s členom 8 AGG med drugim člen 4(1) te direktive (*BT-Drs. 16/1780, str. 35*).

Obe določbi nacionalnega prava je zato treba, kolikor je to mogoče, razlagati v skladu s pravom Unije (*sodbi Sodišča Evropske unije z dne 11. septembra 2018, C-68/17, [IR], točka 63 in naslednje, in z dne 17. aprila 2018, C-414/16, [Egenberger], točka 71 in naslednje*).

(1) V skladu s sodno prakso Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče) ustava Zvezne republike Nemčije s pooblastilom, vsebovanim v členu 23(1), drugi stavek, GG, da se suverene pravice lahko prenesejo na Evropsko unijo, dovoljuje tudi prednostno uporabo prava Unije, določeno v zakonu o potrditvi Pogodb. To načelno velja tudi v primeru nasprotujočega nacionalnega ustavnega prava in v primeru kolizije praviloma vodi do tega, da se v konkretnem primeru ne uporabi nacionalno pravo (*BVerfG (zvezno ustavno sodišče) 21. junij 2016 – 2 BvE 13/13 in drugi – [OMT-Programm], točka 118*).

(2) Direktiva 2000/78/ES na področju, ki ga pokriva, konkretizira splošno načelo prepovedi diskriminacije, ki je sedaj določeno v členu 21 Listine (*sodbi Sodišča Evropske unije z dne 21. oktobra 2021, C-824/19, [Komisia za zashtita od diskriminatsia], točka 32, in z dne 26. januarja 2021, C-16/19, [Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie], točka 33*). Senat, v nasprotju s posameznimi mnenji iz nacionalne literature, ki je blizu cerkvenim krogom, meni, da ni pravilno stališče, da se prava Unije, kot ga razlaga Sodišče, ne more uporabiti v Nemčiji. To pravo ne temelji niti na aktu *ultra vires* niti ne zadeva ustavne identitete Zvezne republike Nemčije v smislu sodne prakse Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče) (*v zvezi s tem glej izčrpno obrazložitvev BAG (zvezno delovno sodišče), 20. februar 2019 – 2 AZR 746/14 – točka 48 in naslednje*).

cc) Ali pride v poštev razumevanje člena 9 AGG v tej smeri, da je dolžnost, da oseba med trajanjem delovnega razmerja ne izstopi iz konkretne verske skupnosti oziroma da vanjo po izstopu zopet vstopi, lahko upravičena zahteva glede lojalnega delovanja, če so hkrati zaposlene tudi osebe, pri katerih prenehanje njihovega članstva v drugi verski skupnosti ali sploh nečlanstvo v takšni skupnosti ni sankcionirano, je zato odvisno od tega, ali člen 4(2), prvi in drugi pododstavek, Direktive 2000/78/ES ob upoštevanju člena 21 Listine dopušča takšno razumevanje. To je glede na besedilo direktive vsaj sporno. Upoštevne sodne prakse Sodišča v zvezi s tem, kolikor je razvidno, do sedaj še ni. Če bi se izkazalo, da se s členom 9 AGG ob upoštevanju prava Unije ne more upravičiti različnega obravnavanja tožeče stranke zaradi njenega izstopa iz Katoliške cerkve, bi bilo odločilno, ali člen 4(1) Direktive 2000/78/ES dopušča ustrezno razumevanje člena 8 AGG.

dd) Senat ne dvomi o tem, da gre pri toženi stranki za zasebno organizacijo, katere etika v smislu člena 4(2), prvi in drugi pododstavek, Direktive 2000/78/ES temelji na veri. To izhaja že iz vpliva škofa limburške škofije, zagotovljenega v statutu tožene stranke.

ee) Člen 4(2) Direktive 2000/78/ES razlikuje med upravičenostjo različnega obravnavanja na podlagi, na eni strani, upravičene poklicne zahteve (*prvi pododstavek*) in, na drugi strani, na podlagi zahtev glede lojalnega delovanja (*drugi pododstavek*).

(1) V členu 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78/ES je med drugim vera navedena kot možna upravičena poklicna zahteva. To vsaj glede na besedilo obsega zahtevo, da oseba ne izstopi iz določene verske skupnosti oziroma da vanjo ponovno vstopi. Poleg tega lahko v skladu s členom 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78/ES vera ali prepričanje posameznika le glede na naravo zadevnega dela ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, predstavlja „bistveno, legitimno in upravičeno poklicno zahtevo“ (*glej v zvezi s tem tudi sodbo Sodišča Evropske unije z dne 17. aprila 2018, C-414/16, [Egenberger]*).

(a) V obravnavanem primeru tožena stranka dejavnosti, ki se opravljajo pri njej, ne pogojuje s pripadnostjo določeni registrirani cerkvi ali verski skupnosti. Tožena stranka ne zahteva, da bi morali zaposleni pripadati Katoliški cerkvi. Velja le, da sodelavci – glede na določbe Temeljne uredbe – niso izstopili iz Katoliške cerkve. Če do takega izstopa ni prišlo, lahko sicer ne pripadajo nobeni cerkvi ali verski skupnosti oziroma lahko pripadajo drugi cerkvi ali verski skupnosti in iz te izstopijo.

(b) Senat pa meni, da ni izključeno, da je v skladu s členom 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78/ES ob upoštevanju s členom 17 PDEU in členom 10(1) Listine varovane avtonomije cerkev in drugih organizacij, katerih etika temelji na veri ali prepričanju (*v zvezi s tem glej sodbo Sodišča Evropske unije z dne 17. aprila 2018, C-414/16, [Egenberger], točka 50*), ne glede na njegovo besedilo upravičena poklicna zahteva lahko ne le pripadnost določeni veri, temveč tudi okoliščina, da oseba ni izstopila iz določene verske skupnosti oziroma zahteva, da se vanjo ponovno vključi. V skladu s členom 3(4) Temeljne uredbe oseba, ki je izstopila iz Katoliške cerkve, ni primerna za delo v cerkvi. Izstop iz cerkve v skladu s kanonskim pravom spada med najresnejše kršitve zoper vero in enotnost cerkve (*glej BVerfG (zvezno ustavno sodišče) 4. junij 1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – točka B II 4 c obrazložitve, BVerfGE 70, 138*). Prvo vprašanje za predhodno odločanje zadeva torej vprašanje, ali izstop delavca iz Katoliške cerkve, podan v skladu z nacionalnim pravom, brez drugih okoliščin vodi do neprimernosti zadevne osebe za službo pri delodajalcu, ki spada pod okrilje cerkve.

(c) Tožeča stranka je med postopkom trdila, da je iz Katoliške cerkve izstopila zato, ker limburška škofija – poleg državnega cerkvenega davka – pobira posebno cerkveno dajatev od oseb, ki – tako kot tožeča stranka – živi z zakonskim

partnerjem, ki dobro zasluži, v „zakonu, kjer sta partnerja različnih ver“. Tožena stranka je navedla, da zaradi izstopa iz Katoliške cerkve nima zaupanja, da tožeča stranka v okviru svoje dejavnosti spoštuje etične zahteve tožene stranke in da se še vedno čuti vezana na nauk Katoliške cerkve. Z izstopom naj bi na zunaj izrazila, da ne želi več imeti nobenega opravka s Katoliško cerkvijo.

(d) Po mnenju senata zgolj prenehanje članstva v Katoliški cerkvi, izvedeno v skladu z nacionalno zakonodajo, ne more upravičiti različnega obravnavanja zaradi vere v skladu s členom 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78/ES, ki se kaže v odpovedi pogodbe o zaposlitvi nekdanj katoliškemu zaposlenemu.

Z nespoštovanjem etično-verskih zahtev delodajalca, ki deluje pod okriljem cerkve, se sicer lahko utemelji neprimernost delavca. Za tako domnevo pa izstop sam po sebi ni zadostna podlaga za presojo. Ni nujno, da vzroki za prenehanje članstva – kakršne je navedla tožeča stranka in na katere ni bilo odziva – temeljijo na etično-verskih razlogih, temveč lahko izhajajo tudi iz zasebne sfere, ki ni predmet presoje delodajalca. Zato ni nobene dejanske podlage za domnevo, da delavec zgolj zaradi svoje izjave o izstopu ne bo kot do sedaj izpolnjeval poklicnih zahtev, ki veljajo zanj. To v enaki meri velja za trditev delodajalca, da je zgolj zaradi prenehanja članstva izgubil zaupanje v to, da bo njegov delavec ustrezno izpolnjeval svoje naloge. Delodajalec mora nasprotno navesti, da na podlagi preverljivih dejstev obstajajo dvomi, da delavec zaradi spremenjene vere ali etičnega prepričanja ni več pripravljen ali ne more več zadostiti zadevnim poklicnim zahtevam svojega delodajalca. Če bi se na drugi strani sledilo stališču tožene stranke (*točka 35*), bi bil preizkus zatrjevanje nastale neprimernosti delavca izvzet iz učinkovitega sodnega nadzora. To še toliko bolj velja, ker so se morali zaposleni v svetovalnici v skladu s členom 13 smernic tožene stranke (*točka 2*) v okviru pogodbe o zaposlitvi zavezati k njihovem spoštovanju.

(2) Prav tako prenehanje članstva v cerkvi v skladu z nacionalnim pravom brez dodatnih posebnih okoliščin ne more upravičiti različnega obravnavanja v skladu s členom 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78/ES, do katerega pride z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

(a) Člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78/ES glede na prvi pododstavek tega člena vsebuje dodatno navedbo, da med poklicne zahteve, ki jih cerkev ali druga javna ali zasebna organizacija, katere etika temelji na veri ali prepričanju, lahko zahteva od posameznikov, ki delajo zanjo, spada zahteva, da ti posamezniki delajo v dobri veri in lojalno do etosa cerkve ali organizacije. Kot zlasti izhaja iz dela stavka „če so določbe te direktive v drugem izpolnjene“, pa se mora to pooblastilo izvajati ob upoštevanju drugih določb Direktive 2000/78/ES in predvsem meril, navedenih v njenem členu 4(2), prvi pododstavek, glede katerih mora biti po potrebi možen učinkovit sodni nadzor (*sodba Sodišča Evropske unije z dne 11. septembra 2018, C-68/17, [IR], točka 46*). V tem pogledu je treba morebitno upravičenost neposredne diskriminacije preučiti na podlagi meril, ki jih je Sodišče izoblikovalo v sodbah z dne 17. aprila 2018, [*Egenberger*] (C-414/16), in z dne 11. septembra 2018, [*IR*] (C-68/17).

(b) Senat meni, da prenehanje članstva v registrirani cerkvi, izvedeno v skladu z nacionalno zakonodajo, samo po sebi ni nelojalno ravnanje delavca. To velja tudi tedaj, če je delavec v delovnem razmerju pri delodajalcu, ki spada pod Katoliško cerkev. Če delodajalec zaposluje pripadnike drugih krščanskih ver ali prepričan ali nekristjane, za delavca, ki pripada Katoliški cerkvi, ne obstaja nobena obveznost iz delovnega razmerja, da mora obdržati članstvo v Katoliški cerkvi. To velja celo ob upoštevanju obveznosti, ki izhajajo iz kanonskega prava, glede varovanja skupnosti cerkve (*Canon [Can.] 209 § 1 Codex Iuris Canonici [CIC]; zakonik cerkvenega prava*). S Temeljno uredbo bi bila taka delovnoppravna obveznost lahko veljavno utemeljena le, če bi bila upravičena s poklicnimi zahtevami posameznega primera. V nasprotnem primeru bi v razmerju do delavcev, ki niso kristjani, vodila do dodatne obveznosti, za katero načelno ne obstajajo nobeni poklicni razlogi. Prav tako obveznost plačevanja finančnega prispevka za izpolnjevanje nalog cerkva, obstoječa v skladu s pravom Katoliške cerkve (*Can. 222 § 1 v povezavi s Can. 1263 CIC, str. 354*), ne vodi k temu, da bi moral katoliški delavec svoje članstvo po cerkvenem pravu trajno obdržati kot dodatno obveznost iz delovnega razmerja. Plačevanja finančnega prispevka za izpolnjevanje nalog Katoliške cerkve, ki velja le za katoliške delavce, ne more zahtevati niti delodajalec, ki spada pod to cerkev.

(c) Poleg tega do izjave o prenehanju članstva v Katoliški cerkvi pride pred državnim organom. Z njo sta v skladu z nacionalno zakonodajo seznanjena le zadevna cerkev in delodajalec.

Delodajalec je obveščen le zato, da lahko upošteva točne elemente obdavčenja in pravilno obračuna plačo ter pripadajoče prispevke. S prenehanjem članstva ni povezana širša publiciteta. Le če delavec izstop javno razglaša in novico širi na neprimeren način, bi pri tem lahko šlo za sovražno delovanje do cerkve in s tem za nelojalno ravnanje, ki bi lahko – tako kot pri drugih delavcih – v skladu s členom 5(2), točka 1, Temeljne uredbe vodilo do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki izhajajo iz ravnanja delavca.

(d) Ne glede na to bi lahko besedilo člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78/ES dopuščalo razlikovanje med delovanjem v dobri veri in lojalno do etosa cerkve ali organizacije in delovanjem v dobri veri in lojalno do organizacije kot delodajalca.

Tako je lahko delavec s prenehanjem članstva sicer deloval nelojalno do cerkve, kar pa nujno ne pomeni, da je deloval nelojalno do svojega delodajalca, katerega etiko mora spoštovati pri svojem delu.

(e) Zaradi sodbe Sodišča z dne 11. septembra 2018, *[IR] (C-68/17)*, razlaga člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78/ES, za katero je zaprosil senat, ni brezpredmetna. Ta sodba ne zadeva obravnavanega položaja, da zasebna organizacija, katere etika temelji na veri, od oseb, ki delajo zanjo, zahteva, da med trajanjem delovnega razmerja ne izstopijo iz cerkve oziroma da se tej po izstopu spet pridružijo. Upoštevna je bila namreč sklenitev druge civilne zakonske zveze,

ki je nedopustna po cerkvenem pravu. Za tak primer pa bi lahko zaradi morebitnega upoštevnega razlikovanja med lojalnim delovanjem do cerkve in lojalnim delovanjem v smislu etosa cerkve veljala druga merila.

ff) V skladu s členom 4(1) Direktive 2000/78/ES je različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti v zvezi s katerim od motivov iz člena 1, lahko upravičeno, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, takšna značilnost predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za nek poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna. Zahteva glede primernosti, da posameznik ni izstopil iz določene verske skupnosti, bi lahko bila taka z vero „povezana značilnost“ (glede razmejitev od razloga, na katerem temelji različno obravnavanje, glej sodbi Sodišča Evropske unije z dne 21. oktobra 2021, C-824/19, [Komisia za zashita ot diskriminatsia], točka 44, in z dne 7. novembra 2019, C-396/18, [Cafaro], točka 59). Na vprašanje, ali je podana bistvena in odločilna poklicna zahteva ter ali je cilj legitimen in zahteva sorazmerna v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78/ES, pa se glede na besedilo določbe, drugače kot v primeru člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78/ES, ne bi moglo odgovoriti z upoštevanjem „etike organizacije“. Proti temu bi tudi govorilo, da pojem „bistvena in odločilna zahteva za nek poklic“ v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78/ES napotuje na zahtevo, ki se ne razteza na subjektivne preudarke delodajalca, temveč jo objektivno narekuje narava zadevne poklicne dejavnosti ali kontekst, v katerem se izvaja (sodba Sodišča Evropske unije z dne 14. marca 2017, C-188/15, [Boungaoui in ADDH], točka 40). Za delo v svetovalnici za nosečnice pa ni objektivno potrebno, da oseba ni izstopila iz Katoliške cerkve. Vendar pa tudi ni povsem izključeno, da se etiko organizacije, ki temelji na veri, šteje za objektivno zahtevo v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78/ES, ki jo je v zadostni meri mogoče razmejiti od zgolj subjektivnih preudarkov, pri čemer bi bilo potem treba upoštevati tudi zgoraj navedeno razlikovanje med etiko in samodojemanjem. V tej povezavi bi bilo morda treba upoštevati avtonomijo cerkev in drugih organizacij, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, varovano s členom 17 PDEU in členom 10(1) Listine (glede člena 4(2) Direktive 2000/78/ES glej sodbo Sodišča Evropske unije z dne 17. aprila 2018, C-414/16, [Egenberger], točka 50). Člen 4(1) Direktive 2000/78/ES pa je treba v delu, kjer dopušča odstopanje od načela prepovedi diskriminacije, v povezavi z uvodno izjavo 23 te direktive, ki se sklicuje na „zelo omejene pogoje“, pod katerimi je lahko takšno različno obravnavanje upravičeno, razlagati ozko (sodbi Sodišča Evropske unije z dne 21. oktobra 2021, C-824/19, [Komisia za zashita ot diskriminatsia], točka 45, in z dne 15. julija 2021, C-795/19, [Tartu Vangla], točka 33).

II. Drugo vprašanje za predhodno odločanje

V primeru, da bo odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, se postavlja vprašanje, katere morebitne nadaljnje zahteve morajo biti izpolnjene, da bi se tu obravnavano različno obravnavanje lahko štelo za upravičeno. Ker senat brez razlage Sodišča, za katero je zaprosil s prvim vprašanjem za predhodno odločanje, ne more presoditi, ali pride v poštev upravičenost v skladu s členom 4(2), prvi in drugi

pododstavek, Direktive 2000/78/ES ali v skladu s členom 4(1) Direktive 2000/78/ES ob upoštevanju členov 10(1) in 21(1) Listine, ni jasno, ali in po potrebi kateri nadaljnji pogoji morajo biti podani za upravičenost.

[...] (ni prevedeno)

DELOVNI DOKUMENT