

Υπόθεση C-258/24

Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως

Ημερομηνία καταθέσεως:

12 Απριλίου 2024

Αιτούν δικαστήριο:

Bundesarbeitsgericht (Γερμανία)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

1η Φεβρουαρίου 2024

Εναγομένη, εκκαλούσα, εφεσίβλητη και αναιρεσείουσα:

Katholische Schwangerschaftsberatung

Ενάγουσα, εφεσίβλητη, εκκαλούσα και αναιρεσίβλητη:

JB

BUNDESARBEITSGERICHT

[παραλειπόμενα]

Εξ ονόματος του λαού!

Εκδοθείσα

την 1η Φεβρουαρίου 2024

ΔΙΑΤΑΞΗ

[παραλειπόμενα]

Στην υπόθεση

Katholische Schwangerschaftsberatung

εναγομένη, εκκαλούσα, εφεσίβλητη και αναιρεσεΐουσα,

[παραλειπόμενα] κατά

JB

ενάγουσας, εφεσίβλητης, εκκαλούσας και αναιρεσίβλητης,

κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζήτησης της 1ης Φεβρουαρίου 2024 [παραλειπόμενα], το δεύτερο τμήμα του Bundesarbeitsgericht (ομοσπονδιακού δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Γερμανία) εξέδωσε την ακόλουθη διάταξη:

I. Υποβάλλει στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

1. Συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης, ιδίως με την οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (στο εξής: οδηγία 2000/78/EK), σε συνδυασμό με το άρθρο 10, παράγραφος 1, και το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης),

εθνική ρύθμιση που προβλέπει ότι ιδιωτική οργάνωση, της οποίας η δεοντολογία εδράζεται στο θρήσκευμα,

μπορεί να απαιτεί από τους εργαζομένους της να μην αποχωρούν από συγκεκριμένη εκκλησία κατά τη διάρκεια ισχύος της σχέσης εργασίας

ή να εξαρτά τη συνέχιση της σχέσης εργασίας από την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι της που αποχωρούν από συγκεκριμένη εκκλησία κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας θα επανεντάσσονται σε αυτήν,

εφόσον, κατά τα λοιπά, δεν απαιτεί από τους εργαζομένους της να ανήκουν στην εν λόγω εκκλησία

και εφόσον ο επίμαχος εργαζόμενος δεν δραστηριοποιείται δημοσίως κατά τρόπο εχθρικό προς την εκκλησία;

2. Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα: ποιες περαιτέρω προϋποθέσεις ισχύουν ενδεχομένως βάσει της οδηγίας 2000/78/EK, σε συνδυασμό με το άρθρο 10, παράγραφος 1, και το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη, για τη δικαιολόγηση τέτοιας διαφορετικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας;

II. Αναστέλλει την αναιρετική διαδικασία μέχρι το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης να αποφανθεί επί της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως.

Σκεπτικό

A. Αντικείμενο της κύριας δίκης

Η υπό κρίση διαφορά έχει ως αντικείμενο το κύρος δύο καταγγελιών σύμβασης εργασίας λόγω αποχώρησης από εκκλησία καθώς και τις σχετικές αξιώσεις καταβολής χρημάτων.

Η εναγόμενη ένωση είναι ένας γυναικείος και επαγγελματικός σύλλογος της Καθολικής Εκκλησίας στη Γερμανία, ο οποίος έχει ως σκοπό του την παροχή αρωγής σε παιδιά, νέους, γυναίκες και τις οικογένειές τους που διαβιώνουν υπό ειδικές συνθήκες. Μεταξύ των καθηκόντων της περιλαμβάνεται η παροχή συμβουλών σε εγκύους. Για τη συμβουλευτική εγκυμοσύνης ισχύουν κατευθυντήριες γραμμές τις οποίες έχει εκδώσει η εναγομένη και τις οποίες η ενάγουσα έχει δεσμευθεί να τηρεί. Οι εν λόγω κατευθυντήριες γραμμές έχουν, μεταξύ άλλων, ως εξής:

«Η προστασία της ανθρώπινης ζωής, από την έναρξη μέχρι τη λήξη της, αποτελεί εντολή του Θεού. Επί της βάσης αυτής, η Καθολική Εκκλησία παρέχει συμβουλές και αρωγή [...] Η εν λόγω συμβουλευτική δραστηριότητα εντάσσεται στην αυτοσυνειδησία και στην ιδιαίτερη αποστολή της Καθολικής Εκκλησίας. [...] Η δράση της εκκλησίας για την προστασία της αγέννητης ζωής και η προσφορά συμβουλών και αρωγής προς τις εγκύους που βρίσκονται σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης και συγκρούσεων είναι συνεχείς. [...]

Άρθρο 1 – Σκοποί και καθήκοντα

- 1) Σκοπός της συμβουλευτικής είναι η προστασία του αγέννητου παιδιού μέσω της υποστήριξης της γυναίκας (και της οικογένειάς της) σε όλα τα στάδια της εγκυμοσύνης καθώς και μετά τη γέννηση του παιδιού.
- 2) Η συμβουλευτική πρέπει να εμφορείται από την προσπάθεια ενθάρρυνσης της γυναίκας να συνεχίσει την εγκυμοσύνη και να αποδεχθεί το παιδί της, και να προσφέρει στη γυναίκα προοπτικές διαβίωσης με το παιδί, ιδίως εάν βρίσκεται σε κατάσταση ανάγκης και συγκρούσεων. [...]

Άρθρο 12 – Εκκλησιαστική αναγνώριση των συμβουλευτικών κέντρων

- 1) Για τα καθολικά συμβουλευτικά κέντρα απαιτείται αναγνώριση από την Εκκλησία. [...]

Άρθρο 13 – Υποχρεώσεις των εργαζομένων

Όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στα καθολικά συμβουλευτικά κέντρα δεσμεύονται γραπτώς να τηρούν τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Η σχετική δήλωση (παράρτημα 1) καταχωρίζεται στους φακέλους προσωπικού. Η μη τήρηση των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών έχει συνέπειες από απόψεως εργατικού δικαίου.

Άρθρο 15 – Έναρξη ισχύος

- 1) Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές τίθενται σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2001.»

Στη Γερμανία, το αξιόποινο της άμβλωσης αίρεται μόνον υπό τον όρο της παροχής συμβουλών προς την έγκυο, η οποία βρίσκεται σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης και συγκρούσεων, από αναγνωρισμένο συμβουλευτικό κέντρο σύμφωνα με τα άρθρα 218 και 219 του StGB (ποινικού κώδικα). Δυνάμει μιας παπικής επιστολής που εστάλη στον Επίσκοπο του Limburg το 2002, η εναγομένη –σε αντίθεση με άλλα συμβουλευτικά κέντρα στη Γερμανία– δεν εκδίδει πιστοποιητικά συμβουλευτικής, τα οποία αποτελούν προϋπόθεση για το μη αξιόποινο της άμβλωσης.

Η ενάγουσα είναι μητέρα πέντε παιδιών και εργάζεται στην εναγομένη από το 2006, αρχικά ως ειδική σύμβουλος στον τομέα της συμβουλευτικής εγκυμοσύνης. Από τις 11 Ιουνίου 2013 έως τις 31 Μαΐου 2019 βρισκόταν σε γονική άδεια. Προηγουμένως απασχολούνταν από την εναγομένη στον τομέα της συμβουλευτικής εγκυμοσύνης. Τον Οκτώβριο του 2013, η ενάγουσα δήλωσε, ενώπιον δημοτικής αρχής η οποία αποτελούσε την αρμόδια για αυτήν δημόσια υπηρεσία, την αποχώρησή της από την Καθολική Εκκλησία.

Στο γερμανικό δίκαιο, η αποχώρηση από εκκλησία συνιστά νόμιμο τρόπο παύσης της πολιτειακά καταχωρισμένης ιδιότητας μέλους της εκκλησίας. Από την έναρξη ισχύος της αποχώρησης, παύουν να ισχύουν ως προς το πολιτειακό σκέλος του «εκκλησιαστικού δικαίου» όλες οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την ιδιότητα του μέλους της συντεταγμένης εκκλησίας. Η προγενέστερη υποχρέωση του αποχωρήσαντος προσώπου για καταβολή εκκλησιαστικού φόρου παύει να υφίσταται στο τέλος του μήνα κατά τον οποίο άρχισε να ισχύει η δήλωση αποχώρησης. Η δημοτική αρχή ενημερώνει τόσο τη φορολογική αρχή όσο και την οικεία εκκλησία και/ή θρησκευτική ή ιδεολογική κοινότητα σχετικά με τη δήλωση αποχώρησης. Ο εργοδότης του αποχωρήσαντος λαμβάνει γνώση του γεγονότος αυτού απλώς και μόνον επειδή η φορολογική αρχή του κοινοποιεί τα τροποποιηθέντα φορολογικά στοιχεία (παύση της υποχρέωσης καταβολής εκκλησιαστικού φόρου) του εργαζομένου του.

Δυνάμει σχετικής μνείας στη σύμβαση εργασίας, ο «Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse» (βασικός κανονισμός των εκκλησιαστικών καθηκόντων στο πλαίσιο των σχέσεων εργασίας στην Εκκλησία) αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της σχέσης εργασίας. Ο εν λόγω

κανονισμός, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης βάσει του ψηφίσματος της γενικής συνέλευσης της Verband der Diözesen Deutschlands (Ένωσης Επισκοπών Γερμανίας) της 27ης Απριλίου 2015 (στο εξής: Grundordnung), προβλέπει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

«Άρθρο 1 – Βασικές αρχές των εκκλησιαστικών καθηκόντων

Όλοι οι απασχολούμενοι σε οργάνωση της Καθολικής Εκκλησίας, ανεξαρτήτως του εργασιακού καθεστώτος τους, συμβάλλουν με την εργασία τους από κοινού στη συνεισφορά της οργάνωσης στην εκπλήρωση των αποστολικών καθηκόντων της Εκκλησίας (κοινότητα καθηκόντων). [...]

Άρθρο 4 – Υποχρεώσεις πίστης

- 1) Οι καθολικοί εργαζόμενοι οφείλουν να αναγνωρίζουν και να τηρούν τις αρχές του καθολικού δόγματος σχετικά με την πίστη και την ηθική. [...]
- 2) Οι χριστιανοί εργαζόμενοι που δεν είναι καθολικοί οφείλουν να σέβονται τις αλήθειες και τις αξίες του Ευαγγελίου και να συμβάλλουν στην προώθησή τους εντός της οργάνωσης.
- 3) Οι μη χριστιανοί εργαζόμενοι πρέπει να είναι πρόθυμοι να εκτελούν τα καθήκοντα που τους ανατίθενται εντός της εκκλησιαστικής οργάνωσης προς το συμφέρον της Εκκλησίας.
- 4) Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να απέχουν από συμπεριφορές εχθρικές προς την Εκκλησία. [...]

Άρθρο 5 – Αθέτηση υποχρεώσεων πίστης

- 1) Σε περίπτωση που εργαζόμενος δεν πληροί πλέον τους όρους εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να προσπαθήσει, μέσω συμβουλών, να πείσει τον εργαζόμενο να άρει οριστικά την παράβαση αυτή. Πρέπει να εξετάζεται, στη συγκεκριμένη περίπτωση, αν κατάλληλο μέτρο για την αντιμετώπιση της παράβασης καθήκοντος αποτελεί η εν λόγω διευκρινιστική συζήτηση ή μια προειδοποίηση, μια επίσημη επίπληξη ή ορισμένο άλλο μέτρο (π.χ. μετάθεση, τροποποιητική καταγγελία της σύμβασης εργασίας). Δυνατή είναι επίσης η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ως έσχατο μέτρο.
- 2) Ειδικότερα, η Εκκλησία θεωρεί ότι οι ακόλουθες περιπτώσεις αθέτησης των υποχρεώσεων πίστης είναι τόσο σοβαρές ώστε να δικαιολογούν απόλυση για λόγους αναγομένους ειδικά στην Εκκλησία:

1. Για το σύνολο των εργαζομένων:

- a) η δημόσια εναντίωση στις θεμελιώδεις αρχές της Καθολικής Εκκλησίας (για παράδειγμα, η προώθηση της άμβλωσης ή της ξενοφοβίας), [...]
2. Για τους καθολικούς εργαζομένους:
- a) η αποχώρηση από την Καθολική Εκκλησία, [...]
- 3) Σε περίπτωση σοβαρής αθέτησης των υποχρεώσεων πίστης κατά την παράγραφο 2, η δυνατότητα συνέχισης της απασχόλησης εξαρτάται από τη στάθμιση των περιστάσεων της εκάστοτε περίπτωσης. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη η αυτοσυνειδησία της Εκκλησίας, χωρίς εν προκειμένω τα συμφέροντα της Εκκλησίας να υπερισχύουν κατ' αρχήν των συμφερόντων του εργαζομένου. Μεταξύ άλλων, πρέπει να λαμβάνονται δεόντως υπόψη η επίγνωση του εργαζομένου για την διαπραχθείσα αθέτηση της υποχρέωσης πίστης, το συμφέρον διατήρησης της θέσης εργασίας, η ηλικία, η διάρκεια της απασχόλησης και οι προοπτικές νέας απασχόλησης. Στις περιπτώσεις εργαζομένων που απασχολούνται σε ποιμαντικά καθήκοντα ή σε καθήκοντα κατήχησης ή που απασχολούνται δυνάμει *missio canonica* ή άλλης γραπτώς διατυπωμένης επισκοπικής ανάθεσης, η ύπαρξη σοβαρής αθέτησης υποχρέωσης πίστης κατά την παράγραφο 2 αποκλείει κατά κανόνα τη δυνατότητα συνέχισης της απασχόλησης. Στις περιπτώσεις αυτές, μπορεί κατ' εξαίρεση να μην επέλθει ως συνέπεια η απόλυση, εάν συντρέχουν σοβαροί λόγοι στη συγκεκριμένη περίπτωση που καθιστούν την απόλυση αδικαιολόγητη. Το ίδιο ισχύει και για την αποχώρηση εργαζομένου από την Καθολική Εκκλησία.»

Με επιστολή της 1ης Ιουνίου 2019, η εναγομένη κατήγγειλε τη σχέση εργασίας μετά τη λήξη της γονικής άδειας της ενάγουσας με έκτακτη καταγγελία χωρίς τήρηση προθεσμίας, επικουρικώς δε με τακτική καταγγελία και με ισχύ από τις 31 Δεκεμβρίου 2019. Η εναγομένη είχε προηγουμένως επιχειρήσει ανεπιτυχώς να πείσει την ενάγουσα να επανενταχθεί στην Καθολική Εκκλησία. Κατά τον χρόνο της καταγγελίας, η εναγομένη απασχολούσε στην υπηρεσία συμβουλευτικής εγκυμοσύνης τέσσερις εργαζομένους που ανήκαν στην Καθολική Εκκλησία και δύο που ανήκαν στην Προτεσταντική Εκκλησία.

Αμφότερα τα κατώτερα δικαστήρια έκαναν δεκτή την ασκηθείσα αγωγή προστασίας από απόλυση. Επιπλέον, το *Landesarbeitsgericht* (δευτεροβάθμιο δικαστήριο εργατικών διαφορών, Γερμανία) απέρριψε την έφεση που άσκησε η εναγομένη κατά της πρωτόδικης καταδίκης της σε καταβολή αποζημίωσης λόγω δυσμενούς διάκρισης, ύψους 2 314,22 ευρώ, καθώς και σε καταβολή των αποδοχών λόγω της υπερημερίας περί την αποδοχή της εργασίας κατά τη χρονική περίοδο από 1 Ιουνίου 2019 έως 31 Μαΐου 2020. Με την αίτηση αναιρέσεως, η εναγομένη εμμένει στο αίτημά της για απόρριψη της αγωγής.

B. Η σχετική γερμανική νομοθεσία

I. Το συνταγματικό δίκαιο και η νομολογία του Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου, Γερμανία)

Άρθρο 4, παράγραφοι 1 έως 2, του Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Θεμελιώδους Νόμου της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας, στο εξής: GG) [παραλείπόμενα]:

«1. Η ελευθερία της πίστης και της συνείδησης, καθώς και η ελευθερία των θρησκευτικών και φιλοσοφικών πεποιθήσεων είναι απαραβίαστες.

2. Διασφαλίζεται η ακώλυτη άσκηση της θρησκευτικής λατρείας.»

Άρθρο 140 του GG:

«Οι διατάξεις των άρθρων 136, 137, 138, 139 και 141 του γερμανικού Συντάγματος της 11ης Αυγούστου 1919 αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του παρόντος Θεμελιώδους Νόμου.»

Άρθρο 137, παράγραφος 3, πρώτη περίοδος, του γερμανικού Συντάγματος της 11ης Αυγούστου 1919 (WRV):

«Κάθε θρησκευτική κοινότητα ρυθμίζει και διαχειρίζεται τις υποθέσεις της αυτοτελώς εντός των ορίων των νόμων που ισχύουν για όλους.»

Κατά τη νομολογία του Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου), το άρθρο 4, παράγραφοι 1 και 2, του GG προστατεύει επίσης τη συλλογική θρησκευτική ελευθερία. Βασική συνιστώσα της ελευθερίας αυτής αποτελεί ο καθορισμός του ιδιαίτερου χαρακτήρα των εκκλησιαστικών καθηκόντων (εκκλησιαστικό proprium). Η διαμόρφωσή τους αποτελεί αποκλειστική ευθύνη των εκκλησιών (απόφαση του BVerfG της 22ας Οκτωβρίου 2014, 2 BvR 661/12, σκέψη 101, BVerfGE 137, 273). Τούτο περιλαμβάνει όλα τα μέτρα που αποσκοπούν στη διασφάλιση της θρησκευτικής διάστασης της δραστηριοποίησης κατά τρόπο σύμφωνο προς την εκκλησιαστική αυτοσυνειδησία και στη διαφύλαξη της άμεσης συνάφειας των ασκούμενων δραστηριοτήτων με τη βασική αποστολή της εκκλησίας. Βεβαίως, όταν οι εκκλησίες ή οι οργανώσεις τους κάνουν χρήση της ιδιωτικής αυτονομίας για τη σύναψη εργασιακών σχέσεων, στις εν λόγω εργασιακές σχέσεις εφαρμόζεται, συνεπεία της επιλογής του εφαρμοστέου δικαίου, το πολιτειακό εργατικό δίκαιο. Ωστόσο, η υπαγωγή των εργασιακών σχέσεων –μεταξύ άλλων στην περίπτωση των εκκλησιαστικών οργανώσεων– στο πολιτειακό εργατικό δίκαιο δεν αναιρεί το γεγονός ότι οι εν λόγω εργασιακές σχέσεις ανήκουν στις «ιδιωτικές υποθέσεις» της εκκλησίας (απόφαση του BVerfG της 22ας Οκτωβρίου 2014, 2BvR 661/12, σκέψη 110, BVerfGE 137, 273). Επομένως, οι εκκλησίες, ακόμη και όταν ρυθμίζουν την οργάνωση των εκκλησιαστικών καθηκόντων με συμβάσεις

εργασίας, μπορούν να βασίζονται τα καθήκοντα αυτά στο ειδικό πρότυπο μιας χριστιανικής κοινότητας καθηκόντων την οποία συναπαρτίζουν όλοι οι εργαζόμενοι της (απόφαση του BVerfG της 4ης Ιουνίου 1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, B II 1 d του σκεπτικού, BVerfGE 70, 138). Στις διαφορές που αφορούν τις εκκλησιαστικές εργασιακές σχέσεις, τα πολιτειακά δικαστήρια οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη ως σημείο αναφοράς τους κανόνες της εκάστοτε συντεταγμένης εκκλησίας, ιδίως την αυτοσυνειδησία της, η οποία διαπνέεται από την πίστη, και τον ιδιαίτερο χαρακτήρα των εκκλησιαστικών καθηκόντων, και να βασίζονται τις εκτιμήσεις και τις αποφάσεις τους στους κανόνες αυτούς, εφόσον δεν αντιβαίνουν σε θεμελιώδεις συνταγματικές εγγυήσεις (απόφαση του BVerfG της 22ας Οκτωβρίου 2014, 2 BvR 661/12, σκέψη 118, BVerfGE 137, 273). Στο εθνικό δίκαιο δεν υπάρχουν ειδικές νομικές διατάξεις –καθόσον ενδιαφέρει εν προκειμένω– που να διέπουν τις έννομες σχέσεις που τελούν υπό εκκλησιαστικό εργασιακό καθεστώς.

II. Νομοθετικές διατάξεις

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (γενικός νόμος περί ίσης μεταχείρισης, στο εξής: AGG) της 14ης Αυγούστου 2006 (BGBl. I, σ. 1897), όπως τροποποιήθηκε τελευταία με τα άρθρα 14 και 15 του νόμου της 22ας Δεκεμβρίου 2023 (BGBl. I, αριθ. 414):

«Άρθρο 1 – Σκοπός του νόμου

Ο παρών νόμος αποσκοπεί στην αποτροπή ή την εξάλειψη των δυσμενών διακρίσεων λόγω φυλής ή εθνικής καταγωγής, φύλου, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Άρθρο 2 – Πεδίο εφαρμογής

1) Δυνάμει του παρόντος νόμου, οι διακρίσεις για έναν από τους λόγους του άρθρου 1 είναι παράνομες όσον αφορά:

1. [...]

2. τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών και των απολύσεων, ιδίως όσους περιλαμβάνονται στις ατομικές και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, και τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την εκτέλεση και τη λύση σύμβασης εργασίας καθώς και κατά την επαγγελματική εξέλιξη.

[...]

Άρθρο 3 – Ορισμοί

1) Άμεση διάκριση συντρέχει όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση

λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο. [...]

2) Έμμεση διάκριση συντρέχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 1 σε σχέση με άλλα άτομα, εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

[...]

Άρθρο 7 – Απαγόρευση διακρίσεων

1) Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να υφίστανται δυσμενή διάκριση για οποιονδήποτε από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο 1· η απαγόρευση αυτή ισχύει και όταν το πρόσωπο που προβαίνει στη δυσμενή διάκριση υποθέτει απλώς ότι συντρέχει ένας από τους λόγους του άρθρου 1 στο πλαίσιο της δυσμενούς διάκρισης.

[...]

Άρθρο 8 – Επιτρεπόμενη διαφορετική μεταχείριση λόγω επαγγελματικών απαιτήσεων

1) Η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό συνδεδεμένο με έναν από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο 1 επιτρέπεται όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, το εν λόγω χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η απαίτηση είναι αναλογική.»

[...]

Άρθρο 9 – Επιτρεπόμενη διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων

[...]

2) Η απαγόρευση διαφορετικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων δεν θίγει το δικαίωμα των κατά την παράγραφο 1 θρησκευτικών κοινοτήτων, των υπαγόμενων σε αυτές οργανώσεων, ανεξαρτήτως της νομικής τους μορφής, ή των ενώσεων που έχουν ως σκοπό να υπηρετήσουν από κοινού μια θρησκεία ή ορισμένες πεποιθήσεις, να απαιτούν από τους εργαζομένους τους τήρηση στάσης καλής πίστης και συμμόρφωσης προς την αυτοσυνειδησία τους.»

2. Άρθρο 134 του Bürgerliches Gesetzbuch (γερμανικού αστικού κώδικα, στο εξής: BGB), όπως δημοσιεύθηκε στις 2 Ιανουαρίου 2002 (BGBl. I, σ. 42, όπως διορθώθηκε, σ. 2909, και BGBl. 2003 I, σ. 738):

«Άρθρο 134 – Απαγορευτική διάταξη νόμου

Δικαιοπραξία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου είναι άκυρη, εκτός εάν ο νόμος άλλως ορίζει».

Γ. Το δίκαιο της Ένωσης

Κατά το δικάζον τμήμα, από απόψεως δικαίου της Ένωσης, κρίσιμες είναι οι ακόλουθες διατάξεις:

- το άρθρο 1, το άρθρο 2, παράγραφος 2, το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', και το άρθρο 4 της οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία [(παρλειπόμενα) στο εξής: οδηγία 2000/78/EK],
- το άρθρο 17 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης [(παρλειπόμενα) στο εξής: ΣΛΕΕ], καθώς και
- το άρθρο 10, παράγραφος 1, και το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης [(παρλειπόμενα) στο εξής: Χάρτης].

Δ. Ανάγκη έκδοσης απόφασης του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και διευκρίνιση των προδικαστικών ερωτημάτων

I. Επί του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος

1. Κατά το δικάζον τμήμα, η ενάγουσα υφίσταται άμεση διάκριση λόγω θρησκείας, κατά την έννοια του άρθρου 1 και του άρθρου 3, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, του AGG, από τις καταγγελίες της σύμβασης εργασίας στις οποίες προέβη η εναγομένη την 1η Ιουνίου 2019. Τούτο συνιστά ομοίως άμεση διάκριση λόγω θρησκείας κατά την έννοια του άρθρου 1 και του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78/EK.

α) Βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 1, σημείο 2, του AGG, απαγορεύονται οι διακρίσεις για έναν από τους λόγους του άρθρου 1 του AGG, μεταξύ άλλων και όσον αφορά τους όρους που αφορούν την απόλυση. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας συνιστά τέτοιον όρο που αφορά την απόλυση. Βάσει του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2000/78/EK, η εν λόγω οδηγία έχει εν προκειμένω εφαρμογή.

β) Η ενάγουσα, η οποία δεν απασχολείται σε ποιμαντικά καθήκοντα ή σε καθήκοντα κατήχησης ούτε απασχολείται δυνάμει *missio canonica* ή άλλης γραπτώς διατυπωμένης επισκοπικής ανάθεσης, υφίσταται –από τις καταγγελίες της σύμβασης εργασίας της στις οποίες προέβη η εναγομένη– διάκριση λόγω της αρχικής της ένταξης στην Καθολική Εκκλησία (άρθρο 3, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, του AGG), ήτοι άμεση διάκριση λόγω θρησκείας (άρθρο 1 του AGG), σε σχέση με άλλους εργαζομένους.

αα) Το άρθρο 1 του AGG επαναλαμβάνει, με τον όρο «θρησκεία», τον αντίστοιχο όρο της οδηγίας 2000/78/EK. Βεβαίως, ο εν λόγω όρος δεν ορίζεται στην ίδια την οδηγία. Ωστόσο, στην αιτιολογική σκέψη 1 της οδηγίας, ο νομοθέτης της Ένωσης μνημονεύει, μεταξύ άλλων, τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, η οποία υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950 (στο εξής: ΕΣΔΑ). Στα δικαιώματα αυτά περιλαμβάνονται επίσης εκείνα του άρθρου 9 της ΕΣΔΑ. Κατά τη διάταξη αυτή, κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, το δε δικαίωμα αυτό δεν περιλαμβάνει μόνο την ελευθερία εκδήλωσης της θρησκείας ή των πεποιθήσεων, μεμονωμένα ή συλλογικά, δημόσια ή κατ' ιδίαν, αλλά και την αρνητική θρησκευτική ελευθερία (αποφάσεις του ΕΔΔΑ της 25ης Ιουνίου 2020, 52484/18, σκέψεις 43 επ., και της 6ης Απριλίου 2017, 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11, σκέψεις 77 επ.). Επομένως, το άρθρο 9 της ΕΣΔΑ εγγυάται επίσης την ελευθερία της μη ένταξης σε ορισμένη θρησκεία (απόφαση του ΕΔΔΑ της 18ης Μαρτίου 2011, 30814/06, σκέψη 60). Το άρθρο 10, παράγραφος 1, του Χάρτη περιέχει πανομοιότυπη διατύπωση. Όπως προκύπτει από τις επεξηγήσεις σχετικά με τον Χάρτη (ΕΕ 2007, C 303, σ. 17), το δικαίωμα που διασφαλίζεται στο άρθρο 10, παράγραφος 1, του Χάρτη αντιστοιχεί στο δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 9 της ΕΣΔΑ· σύμφωνα με το άρθρο 52, παράγραφος 3, του Χάρτη, έχει την ίδια έννοια και την ίδια εμβέλεια με αυτό (βλ. αποφάσεις του Δικαστηρίου της 15ης Ιουλίου 2021, WABE και MH Müller Handel, C-804/18 και C-341/19, EU:C:2021:594, σκέψη 48, και της 14ης Μαρτίου 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, σκέψεις 25 επ.). Επομένως, το εν λόγω δικαίωμα πρέπει να θεωρηθεί ότι περιλαμβάνει το δικαίωμα παύσης της ιδιότητας μέλους μιας εκκλησίας ή θρησκευτικής κοινότητας.

ββ) Η εναγομένη υποστηρίζει ότι –κατ' εφαρμογήν των διατάξεων του Grundordnung, ο οποίος μνημονεύεται στις συμβάσεις εργασίας που συνάπτει– έχει το δικαίωμα να απολύει τους εργαζομένους που αποχωρούν από την Καθολική Εκκλησία σύμφωνα με το πολιτειακό δίκαιο και δεν επανεντάσσονται σε αυτήν, απλώς και μόνο λόγω της αποχώρησής τους. Η διάκριση σε βάρος της ενάγουσας που επήλθε με την εν λόγω απόλυση συναρτάται άμεσα με την εκ μέρους της άσκηση της αρνητικής θρησκευτικής ελευθερίας. Η απόλυση εργαζομένου ο οποίος ουδέποτε υπήρξε μέλος της Καθολικής Εκκλησίας δεν μπορεί να βασιστεί στο άρθρο 5, παράγραφος 2, σημείο 2, στοιχείο α', και στο άρθρο 3, παράγραφος 4, του Grundordnung. Η προκύπτουσα από την εν λόγω απόλυση διαφορετική μεταχείριση σε σχέση με όσους παύουν την ιδιότητα

μέλους σε άλλες θρησκευτικές κοινότητες και με όσους ουδέποτε ανήκαν σε τέτοια κοινότητα επέρχεται επομένως άμεσα λόγω θρησκείας κατά την έννοια του άρθρου 1 και του άρθρου 3, παράγραφος 1, πρώτη περίοδος, του AGG.

γγ) Επομένως, δεν υφίσταται απλώς έμμεση διαφορετική μεταχείριση της ενάγουσας λόγω θρησκείας και/ή απλώς έμμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78/EK. Η εναγομένη δεν διακρίνει με βάση «εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική», αλλά άμεσα και αποκλειστικά με βάση το κατά πόσον ένας εργαζόμενος έχει παραιτηθεί από μέλος της Καθολικής Εκκλησίας σύμφωνα με την πολιτειακή νομοθεσία. Συναφώς, για την εναγομένη δεν ασκεί επιρροή ούτε το αν ο εργαζόμενος, μετά την αποχώρησή του, σέβεται τις αλήθειες και τις αξίες του Ευαγγελίου, όπως αναμένεται από τους μη καθολικούς χριστιανούς εργαζομένους, σύμφωνα με τη σχετική διατύπωση του άρθρου 4, παράγραφος 2, του Grundordnung, και αν συμβάλλει στην προώθησή τους εντός της οργάνωσης ή αν είναι διατεθειμένος, μετά την αποχώρησή του, να εκτελεί τα καθήκοντα που του ανατίθενται προς το συμφέρον της Εκκλησίας, όπως αναμένεται από τους μη χριστιανούς εργαζομένους, σύμφωνα με τη διατύπωση του άρθρου 4, παράγραφος 3, του Grundordnung.

2. Η λυσιτέλεια του προδικαστικού ερωτήματος

Η απάντηση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Δικαστήριο) στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα είναι αναγκαία προκειμένου το δικάζον τμήμα να μπορέσει να εκτιμήσει αν η διαφορετική μεταχείριση της ενάγουσας δικαιολογείται είτε βάσει του άρθρου 9 είτε βάσει του άρθρου 8 του AGG. Μόνο τότε θα μπορεί το δικάζον τμήμα να αποφανθεί επί του προκριματικού ζητήματος της ακυρότητας των καταγγελιών της σύμβασης εργασίας.

α) Το δικάζον τμήμα στηρίζεται στην παραδοχή ότι δεν υφίστανται περαιτέρω προβληθέντες λόγοι ακυρότητας όσον αφορά το κύρος των από 1 Ιουνίου 2019 καταγγελιών της σύμβασης εργασίας. Ειδικότερα, η ακυρότητα των καταγγελιών δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί με βάση την επιβεβλημένη βάσει του άρθρου 5, παράγραφος 3, πέμπτη και έκτη περίοδος, του Grundordnung κατά περίπτωση εξέταση εκ μέρους του καταγγέλλοντος. Οι διατάξεις αυτές απλώς παρέχουν δικαίωμα στον εργοδότη να μην προβαίνει σε απόλυση σε μεμονωμένες περιπτώσεις. Ωστόσο, η απόφασή του δεν υπόκειται σε σχετικό δικαστικό έλεγχο.

β) Επομένως, κατά το δικάζον τμήμα, κρίσιμο για την έκβαση της διαφοράς είναι το αν η άμεση διάκριση την οποία υπέστη η ενάγουσα από τις καταγγελίες της σύμβασης εργασίας της λόγω της αποχώρησής της από την Καθολική Εκκλησία μπορεί να δικαιολογηθεί λαμβανομένων υπόψη των κανόνων του δικαίου της Ένωσης.

αα) Βάσει του εθνικού δικαίου, το άρθρο 9 ή το άρθρο 8 του AGG πρέπει να ερμηνευθούν λαμβάνοντας υπόψη την πιο πρόσφατη νομολογία του Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου). Κατά

τη νομολογία αυτή, από τη σκοπιά της Καθολικής Εκκλησίας, η αποχώρηση από αυτήν δεν συνάδει ούτε με την αξιοπιστία της ούτε με την εκ μέρους της απαιτούμενη καλόπιστη συνεργασία μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών (βλ. απόφαση του BVerfG της 4ης Ιουνίου 1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, B II 4 c του σκεπτικού, BVerfGE 70, 138).

ββ) Ωστόσο, με το άρθρο 9 του AGG έχει μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο το άρθρο 4, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK και με το άρθρο 8 του AGG έχει μεταφερθεί, μεταξύ άλλων, το άρθρο 4, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας (BT-Drs. 16/1780, σ. 35).

Αμφότερες οι διατάξεις αυτές της εθνικής νομοθεσίας πρέπει, επομένως, να ερμηνευθούν, στο μέτρο του δυνατού, κατά τρόπο σύμφωνο προς το δίκαιο της Ένωσης (βλ. αποφάσεις του Δικαστηρίου της 11ης Σεπτεμβρίου 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, σκέψεις 63 επ., και της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψεις 71 επ.).

1) Βάσει της νομολογίας του Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου), η περιλαμβανόμενη στο άρθρο 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του GG εξουσιοδότηση για τη μεταβίβαση κυριαρχικών δικαιωμάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση καθιστά συμβατή με τον Grundgesetz επίσης την περιλαμβανόμενη στον Zustimmungsgesetz zu den Verträgen (νόμο περί έγκρισης των Συνθηκών) αναγνώριση της υπεροχής του δικαίου της Ένωσης. Τούτο ισχύει, κατ' αρχήν, ακόμη και για τις αντίθετες εθνικές διατάξεις συνταγματικού δικαίου και συνεπάγεται, σε περίπτωση σύγκρουσης, κατά κανόνα, την αδυναμία εφαρμογής του εθνικού δικαίου στη συγκεκριμένη περίπτωση (απόφαση του BVerfG της 21ης Ιουνίου 2016, OMT-Programm, 2 BvE 13/13 κ.λπ., σκέψη 118).

2) Η οδηγία 2000/78/EK εξειδικεύει, στον τομέα τον οποίο καλύπτει, τη γενική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων η οποία κατοχυρώνεται πλέον με το άρθρο 21 του Χάρτη (αποφάσεις του Δικαστηρίου της 21ης Οκτωβρίου 2021, Komisija za zaščita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, σκέψη 32, και της 26ης Ιανουαρίου 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, σκέψη 33). Το δικάζον τμήμα εκτιμά –σε αντίθεση προς ορισμένες απόψεις που διατυπώνονται μεμονωμένα στην εθνική θεωρία και είναι φίλα προσκείμενες προς τις εκκλησίες– ότι το δίκαιο της Ένωσης, όπως ερμηνεύεται από το Δικαστήριο, δεν είναι ανεφάρμοστο στη Γερμανία. Δεν βασίζεται σε πράξη ultra vires ούτε θίγει τη συνταγματική ταυτότητα της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας κατά την έννοια της νομολογίας του Bundesverfassungsgericht (Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου) [βλ., συναφώς, το εκτενές σκεπτικό στην απόφαση του BAG (ομοσπονδιακού δικαστηρίου εργατικών διαφορών, Γερμανία) της 20ής Φεβρουαρίου 2019, 2 AZR 746/14, σκέψεις 48 επ.].

γγ) Συνεπώς, το κατά πόσον είναι δυνατή η ερμηνεία του άρθρου 9 του AGG υπό την έννοια ότι η υποχρέωση μη αποχώρησης από συγκεκριμένη θρησκευτική κοινότητα κατά τη διάρκεια ισχύος σχέσης εργασίας και/ή επανένταξης στην κοινότητα αυτήν μετά την αποχώρηση μπορεί να αποτελεί δικαιολογημένη απαίτηση πίστης, ενώ απασχολούνται ταυτόχρονα άτομα στην περίπτωση των οποίων η λήξη της ιδιότητας μέλους μιας άλλης θρησκευτικής κοινότητας ή η εξ αρχής μη συμμετοχή τους σε τέτοια κοινότητα δεν επισύρει κυρώσεις, εξαρτάται από το αν το άρθρο 4, παράγραφος 2, πρώτο και δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK, σε συνδυασμό με το άρθρο 21 του Χάρτη, καθιστά δυνατή την εν λόγω ερμηνεία. Με βάση το γράμμα της οδηγίας, τούτο είναι αν μη τι άλλο αμφίβολο. Εξ όσων προκύπτει, δεν υφίσταται μέχρι τούδε σχετική νομολογία του Δικαστηρίου. Σε περίπτωση που το άρθρο 9 του AGG, λαμβανομένου υπόψη του δικαίου της Ένωσης, δεν μπορεί να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση της ενάγουσας λόγω της αποχώρησής της από την Καθολική Εκκλησία, κρίσιμο θα είναι το αν το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/EK καθιστά δυνατή αντίστοιχη ερμηνεία του άρθρου 8 του AGG.

δδ) Το αιτούν δικαστήριο δεν έχει καμία αμφιβολία ότι η εναγομένη αποτελεί ιδιωτική οργάνωση η δεοντολογία της οποίας εδράζεται σε θρησκευτικές αρχές κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 2, πρώτο και δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK. Τούτο αποτελεί, αν μη τι άλλο, απόρροια της επιρροής του Επισκόπου του Limburg, η οποία κατοχυρώνεται από το καταστατικό της εναγομένης.

εε) Το άρθρο 4, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78/EK διακρίνει μεταξύ της δικαιολόγησης μιας διαφορετικής μεταχείρισης, αφενός, με βάση δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση (πρώτο εδάφιο) και, αφετέρου, με βάση τις απαιτήσεις καλής πίστης (δεύτερο εδάφιο).

1) Το άρθρο 4, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK μνημονεύει, μεταξύ άλλων, τη θρησκεία ως πιθανή δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση. Τούτο περιλαμβάνει, τουλάχιστον με βάση το γράμμα της εν λόγω διάταξης, την απαίτηση μη αποχώρησης από ορισμένη θρησκευτική κοινότητα και/ή εκ νέου προσχώρησης σε αυτήν. Επιπλέον, κατά το άρθρο 4, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν «επαγγελματική απαίτηση ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη» μόνο λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται (βλ. συναφώς, επίσης, προμνησθείσα απόφαση Egenberger).

α) Εν προκειμένω, ωστόσο, η εναγομένη δεν εξαρτά την ασκούμενη σε αυτήν δραστηριότητα από την ιδιότητα του μέλους συγκεκριμένης συντεταγμένης εκκλησίας ή θρησκευτικής κοινότητας. Δεν απαιτεί οι εργαζόμενοι να είναι μέλη της Καθολικής Εκκλησίας. Βάσει των διατάξεων του Grundordnung, οι εργαζόμενοι απλώς δεν πρέπει να έχουν αποχωρήσει από την Καθολική Εκκλησία. Εάν δεν έχει πραγματοποιηθεί τέτοια αποχώρηση, μπορούν, κατά τα λοιπά, να μην ανήκουν σε καμία εκκλησία ή θρησκευτική κοινότητα ή να

ανήκουν σε άλλη εκκλησία ή θρησκευτική κοινότητα και να αποχωρήσουν από αυτήν.

β) Εντούτοις, το δικάζον τμήμα δεν αποκλείει ότι, βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK, πέραν του γράμματός του και υπό το πρίσμα της αυτονομίας των εκκλησιών και των άλλων οργανώσεων η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, η οποία προστατεύεται από το άρθρο 17 ΣΛΕΕ και το άρθρο 10, παράγραφος 1, του Χάρτη (βλ., συναφώς, προμνησθείσα απόφαση Egenberger, σκέψη 50), όχι μόνον η προσήλωση ενός ατόμου σε συγκεκριμένη θρησκεία, αλλά και το να μην έχει αποχωρήσει από συγκεκριμένη θρησκευτική κοινότητα και/ή η απαίτηση να επανενταχθεί σε αυτήν μπορεί να αποτελεί δικαιολογημένη επαγγελματική απαίτηση. Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 4, του Grundordnung, όποιος έχει αποχωρήσει από την Καθολική Εκκλησία δεν είναι κατάλληλος για την εκτέλεση καθηκόντων στην εκκλησία. Βάσει του κανονικού δικαίου, η αποχώρηση από την εκκλησία αποτελεί ένα από τα σοβαρότερα παραπτώματα κατά της πίστης και της ενότητας της εκκλησίας (βλ. απόφαση του BVerfG της 4ης Ιουνίου 1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, B II 4 c του σκεπτικού, BVerfGE 70, 138). Επομένως, το πρώτο προδικαστικό ερώτημα αφορά το ζήτημα αν η αποχώρηση εργαζομένου από την Καθολική Εκκλησία σύμφωνα με το πολιτειακό δίκαιο τον καθιστά, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή άλλων περιστάσεων, ακατάλληλο για απασχόληση σε εργοδότη που ανήκει στην εν λόγω εκκλησία.

γ) Στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς, η ενάγουσα ισχυρίστηκε ότι αποχώρησε από την Καθολική Εκκλησία επειδή η Επισκοπή του Limburg επιβάλλει –εκτός από τον πολιτειακό εκκλησιαστικό φόρο– ειδική εκκλησιαστική εισφορά στα άτομα που –όπως η ενάγουσα– συζούν με υψηλόμισθο σύζυγο στο πλαίσιο «γάμου μεταξύ ετεροδόξων». Η εναγομένη ισχυρίστηκε ότι, λόγω της αποχώρησης της ενάγουσας από την Καθολική Εκκλησία, δεν μπορεί να την εμπιστευτεί ως προς το ότι, στο πλαίσιο της εργασίας της, θα λαμβάνει υπόψη τις δεοντολογικές απαιτήσεις της εναγομένης και θα εξακολουθεί να θεωρεί ότι δεσμεύεται από το δόγμα της Καθολικής Εκκλησίας. Με την αποχώρησή της εξωτέρικεψε την επιθυμία της να μην έχει πλέον καμία σχέση με την Καθολική Εκκλησία.

δ) Κατά το δικάζον τμήμα, απλώς και μόνον η σύμφωνα με το πολιτειακό δίκαιο τελεσθείσα παύση της ιδιότητας του μέλους της Καθολικής Εκκλησίας δεν μπορεί να δικαιολογήσει, βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK, τη διαφορετική μεταχείριση λόγω θρησκείας την οποία ενέχει η απόλυση πρώην καθολικού εργαζομένου.

Βεβαίως, η μη τήρηση των δεοντολογικών θρησκευτικών κανόνων ενός εργοδότη που ανήκει στην εκκλησία μπορεί να στοιχειοθετήσει ακαταλληλότητα του εργαζομένου. Ωστόσο, η αποχώρηση αφ' εαυτής δεν αποτελεί επαρκή βάση για τη στοιχειοθέτηση τέτοιου συμπεράσματος. Όπως πράγματι ισχυρίστηκε η ενάγουσα, χωρίς να αμφισβητηθεί, τα κίνητρα για την παύση της ιδιότητας του μέλους δεν είναι απαραίτητο να ανάγονται σε δεοντολογικούς θρησκευτικούς

λόγους αλλά μπορούν να προέρχονται και από την ιδιωτική σφαίρα, η οποία εκφεύγει της εκτίμησης του εργοδότη. Ως εκ τούτου, στερείται κάθε πραγματικής βάσης η εκτίμηση ότι ο εργαζόμενος, απλώς και μόνο λόγω της επελθείσας αποχώρησής του, δεν θα συνεχίσει να πληροί τις επαγγελματικές απαιτήσεις που ισχύουν για αυτόν. Το ίδιο ισχύει και για τον ισχυρισμό του εργοδότη ότι, απλώς και μόνο λόγω της παύσης της ιδιότητας του μέλους, απώλεσε την εμπιστοσύνη του στην προσήκουσα εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζομένου του. Αντιθέτως, ο εργοδότης οφείλει να ισχυριστεί ότι, βάσει επαληθεύσιμων πραγματικών περιστατικών, υπάρχουν αμφιβολίες ότι ο εργαζόμενος είναι πλέον πρόθυμος ή ικανός να ανταποκριθεί στις αντίστοιχες επαγγελματικές απαιτήσεις του εργοδότη του λόγω μεταβολής της πίστης ή των ηθικών πεποιθήσεων. Εάν, μολαταύτα, γίνει δεκτή η άποψη της εναγομένης (σημείο 35), ο έλεγχος της προβαλλόμενης επελθείσας ακαταλληλότητας του εργαζομένου δεν θα μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο αποτελεσματικού δικαστικού ελέγχου. Τούτο ισχύει κατά μείζονα λόγο καθόσον, βάσει του άρθρου 13 των κατευθυντήριων γραμμών της εναγομένης (σημείο 2), οι εργαζόμενοι στη συμβουλευτική υπηρεσία είχαν αναλάβει τη συμβατική υποχρέωση να τηρούν τις εν λόγω κατευθυντήριες γραμμές.

2) Ομοίως, η παύση της πολιτειακά αναγνωρισμένης ιδιότητας του μέλους εκκλησίας δεν μπορεί, χωρίς τη συνδρομή ιδιαίτερων περιστάσεων, να δικαιολογήσει, βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78/EK, τη διαφορετική μεταχείριση που προκαλείται από απόλυση.

α) Το άρθρο 4, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK περιέχει, σε σύγκριση με το πρώτο εδάφιο της εν λόγω διάταξης, τη διευκρίνιση ότι μεταξύ των επαγγελματικών απαιτήσεων των οποίων την εκπλήρωση μπορούν να ζητούν από τα πρόσωπα που εργάζονται για λογαριασμό τους οι εκκλησίες και οι λοιπές δημόσιες ή ιδιωτικές οργανώσεις των οποίων η δεοντολογία εδράζεται στο θρήσκευμα ή στις πεποιθήσεις είναι η τήρηση εκ μέρους των προσώπων αυτών στάσης καλής πίστης και συμμόρφωσης προς τη δεοντολογία τους. Ωστόσο, όπως προκύπτει ιδίως από τη φράση «[ε]φόσον οι διατάξεις της τηρούνται κατά τα λοιπά», η ευχέρεια αυτή πρέπει να ασκείται τηρουμένων των λοιπών διατάξεων της οδηγίας 2000/78/EK, ειδικότερα δε των κριτηρίων που ορίζει το άρθρο 4, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας αυτής, τα οποία πρέπει, εφόσον παρίσταται ανάγκη, να υπόκεινται σε αποτελεσματικό δικαστικό έλεγχο (προμνησθείσα απόφαση IR, σκέψη 46). Επομένως, η ενδεχόμενη δικαιολόγηση της άμεσης διάκρισης πρέπει να εξεταστεί με βάση τα κριτήρια που έχουν καθοριστεί από το Δικαστήριο στις προμνησθείσες αποφάσεις Egenberger και IR.

β) Κατά το δικάζον τμήμα, η τελούμενη σύμφωνα με την πολιτειακή νομοθεσία παύση της ιδιότητας μέλους συντεταγμένης εκκλησίας δεν συνιστά αφ' εαυτής απιστία εκ μέρους του εργαζομένου. Το ίδιο ισχύει ακόμη και όταν ο εργαζόμενος έχει συνάψει σχέση εργασίας με εργοδότη που ανήκει στην Καθολική Εκκλησία. Όταν ο εργοδότης απασχολεί μέλη άλλων χριστιανικών θρησκειών ή άλλων πεποιθήσεων ή μη Χριστιανούς, ο εργαζόμενος που ανήκει

στην Καθολική Εκκλησία δεν υπέχει απορρέουσα από την εργασιακή του σχέση υποχρέωση να διατηρήσει την ιδιότητα του μέλους της Καθολικής Εκκλησίας. Τούτο ισχύει ακόμη και λαμβανομένης υπόψη της απορρέουσας από το κανονικό δίκαιο υποχρέωσης διαφύλαξης της κοινότητας της Εκκλησίας [*Κανόνας (Can.) 209 § 1 Codex Iuris Canonici (CIC)*]. Ο Grundordnung θα μπορούσε να αποτελέσει έγκυρη νομική βάση για μια τέτοια συμβατική εργασιακή υποχρέωση μόνο εάν η υποχρέωση αυτή δικαιολογούνταν από τις επαγγελματικές απαιτήσεις της συγκεκριμένης περίπτωσης. Ειδικά, θα πρόκειται για επιβολή πρόσθετων υποχρεώσεων σε σύγκριση με τους μη χριστιανούς εργαζομένους, ως προς τους οποίους δεν υφίστανται κατ' αρχήν λόγοι που σχετίζονται με την εργασία. Ούτε συνεπάγεται η απορρέουσα από το δίκαιο της Καθολικής Εκκλησίας υποχρέωση οικονομικής συνεισφοράς στην εκπλήρωση των καθηκόντων των εκκλησιών (*Κανόνας 222 § 1, σε συνδυασμό με Κανόνα 1263 CIC, φύλλο 354 των προκαταρκτικών φακέλων*) ότι οι καθολικοί εργαζόμενοι οφείλουν να διατηρούν μόνιμα την ιδιότητα του μέλους της Εκκλησίας ως παρεπόμενη υποχρέωση που απορρέει από τη σχέση εργασίας. Απαίτηση οικονομικής συνεισφοράς στην εκπλήρωση των καθηκόντων της Καθολικής Εκκλησίας δεν μπορεί να προβάλλεται αποκλειστικά και μόνον έναντι των καθολικών εργαζομένων ούτε από εργοδότη που ανήκει στην Εκκλησία αυτή.

γ) Επιπλέον, η δήλωση παύσης της ιδιότητας μέλους της Καθολικής Εκκλησίας υποβάλλεται ενώπιον δημόσιας αρχής. Βάσει του εθνικού δικαίου, μόνον η οικεία εκκλησία και ο εργοδότης ενημερώνονται σχετικά.

Ο δε εργοδότης ενημερώνεται απλώς και μόνον προκειμένου να λάβει υπόψη του τα ορθά φορολογικά στοιχεία και να υπολογίσει ορθά τις αποδοχές και τις αναλογούσες εκπτώσεις φόρου. Περαιτέρω δημοσιότητα δεν προβλέπεται όσον αφορά την παύση της ιδιότητας μέλους. Μόνον εάν η αποχώρηση δημοσιοποιούνταν από τον υπάλληλο με ακατάλληλο τρόπο, θα μπορούσε να συνιστά εχθρική προς την εκκλησία συμπεριφορά και, ως εκ τούτου, απιστία, η οποία –όπως και για τους άλλους υπαλλήλους– θα μπορούσε να οδηγήσει σε απόλυση για λόγους συμπεριφοράς σύμφωνα με το άρθρο 5, παράγραφος 2, σημείο 1, του Grundordnung.

δ) Ανεξαρτήτως τούτων, η διατύπωση του άρθρου 4, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK μπορεί να θεωρηθεί ότι καθιστά δυνατή τη διάκριση μεταξύ της τήρησης στάσης καλής πίστης και συμμόρφωσης προς τη δεοντολογία της εκκλησίας ή της οργάνωσης και της τήρησης στάσης καλής πίστης και συμμόρφωσης έναντι της οργάνωσης ως εργοδότη.

Για παράδειγμα, η παύση της ιδιότητας μέλους μπορεί ενδεχομένως να συνιστά απιστία του εργαζομένου έναντι της εκκλησίας, αλλά δεν συνιστά απαραίτητως απιστία έναντι του εργοδότη του, του οποίου τη δεοντολογία οφείλει να τηρεί κατά την εργασία του.

ε) Η προμνησθείσα απόφαση IR δεν καθιστά περιττή τη ζητούμενη από το δικάζον τμήμα ερμηνεία του άρθρου 4, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, της

οδηγίας 2000/78/EK. Η εν λόγω απόφαση δεν αφορά την υπό κρίση περίπτωση κατά την οποία ιδιωτική οργάνωση της οποίας η δεοντολογία εδράζεται στη θρησκεία απαιτεί από τους εργαζομένους της, κατά τη διάρκεια ισχύος της σχέσης εργασίας, να μην αποχωρούν από την εκκλησία και/ή να επανεντάσσονται σε αυτήν μετά την αποχώρησή τους. Αντιθέτως, κρίσιμη για την έκβαση της διαφοράς ήταν η τέλεση δεύτερου πολιτικού γάμου κατά παράβαση του εκκλησιαστικού δικαίου. Ωστόσο, για την περίπτωση αυτή θα μπορούσαν να ισχύουν διαφορετικά κριτήρια, λόγω της ενδεχομένως κρίσιμης διάκρισης μεταξύ της τήρησης στάσης καλής πίστης έναντι της εκκλησίας και της τήρησης στάσης καλής πίστης κατά την έννοια της δεοντολογίας της εκκλησίας.

στστ) Κατά το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/EK, η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό συνδεδεμένο με έναν από τους λόγους που μνημονεύονται στο άρθρο 1 μπορεί να είναι δικαιολογημένη όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, το εν λόγω χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η απαίτηση είναι αναλογική. Η απαίτηση καταλληλότητας η οποία συνίσταται στη μη αποχώρηση από ορισμένη θρησκευτική κοινότητα θα μπορούσε ενδεχομένως να θεωρηθεί ότι αποτελεί τέτοιο «χαρακτηριστικό συνδεδεμένο» με τη θρησκεία (σχετικά με τη διάκριση από τον λόγο επί του οποίου βασίζεται η διαφορετική μεταχείριση, βλ. προμνησθείσα απόφαση *Komisija za zaščita ot diskriminatsia*, σκέψη 44, και απόφαση του Δικαστηρίου της 7ης Νοεμβρίου 2019, *Cafaro*, C-396/18, EU:C:2019:929, σκέψη 59). Ωστόσο, αντιθέτως προς το άρθρο 4, παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78/EK, με βάση το γράμμα του άρθρου 4, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας, το ζήτημα αν υφίστανται ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση, θεμιτός στόχος και αναλογική απαίτηση κατά την έννοια εν λόγω διάταξης, δεν πρέπει να επιλυθεί υπό το πρίσμα της «δεοντολογίας της οργάνωσης». Υπέρ της ανωτέρω ερμηνείας συνηγορεί επίσης το ότι η φράση «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική [απαίτηση]» κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/EK παραπέμπει σε απαίτηση η οποία δεν καλύπτει υποκειμενικές εκτιμήσεις του εργοδότη, αλλά υπαγορεύεται αντικειμενικά από τη φύση ή τις συνθήκες άσκησης της επίμαχης επαγγελματικής δραστηριότητας (απόφαση του Δικαστηρίου της 14ης Μαρτίου 2017, *Bougnouï και ADDH*, C-188/15, EU:C:2017:204, σκέψη 40). Ωστόσο, για τη δραστηριοποίηση στον τομέα της συμβουλευτικής εγκυμοσύνης δεν είναι αντικειμενικά απαραίτητη η μη αποχώρηση από την Καθολική Εκκλησία. Εντούτοις, δεν μπορεί να αποκλειστεί εντελώς το ενδεχόμενο η δεοντολογία μιας οργάνωσης που εδράζεται στο θρήσκευμα να θεωρηθεί ως –αρκούντως διακριτή από αμιγώς υποκειμενικές εκτιμήσεις– αντικειμενική απαίτηση, κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/EK, λαμβανομένης επίσης υπόψη της προαναφερθείσας διάκρισης μεταξύ δεοντολογίας και αυτοσυνειδησίας. Στο πλαίσιο αυτό, ενδέχεται να είναι αναγκαίο να ληφθεί υπόψη η προστατευόμενη βάση του άρθρου 17 ΣΛΕΕ και του άρθρου 10, παράγραφος 1, του Χάρτη αυτονομία των εκκλησιών και των άλλων οργανώσεων των οποίων η δεοντολογία εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις (βλ., όσον αφορά το άρθρο 4,

παράγραφος 2, της οδηγίας 2000/78/EK, προμνησθείσα απόφαση Egenberger, σκέψη 50). Εντούτοις, το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/EK, στο μέτρο που επιτρέπει παρέκκλιση από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, ερμηνευόμενο σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 23 της εν λόγω οδηγίας, η οποία κάνει λόγο για «πολύ περιορισμένες περιπτώσεις» στις οποίες μπορεί να δικαιολογηθεί μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση, πρέπει να ερμηνεύεται στενά (προμνησθείσα απόφαση Komisia za zashtita ot diskriminatsia, σκέψη 45, και απόφαση του Δικαστηρίου της 15ης Ιουλίου 2021, Tartu Vangla, C- 795/19, EU:C:2021:606, σκέψη 33).

II. Επί του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος

Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, τίθεται το ζήτημα ποιες περαιτέρω απαιτήσεις ισχύουν ενδεχομένως για τη δικαιολόγηση της εν προκειμένω επίμαχης διαφορετικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας. Δεδομένου ότι, χωρίς τη ζητούμενη από το Δικαστήριο με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα ερμηνεία, το δικάζον τμήμα δεν μπορεί να κρίνει αν μπορεί να υφίσταται δικαιολόγηση βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 2, πρώτο και δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 2000/78/EK ή βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78/EK, σε συνδυασμό με το άρθρο 10, παράγραφος 1, και το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη, δεν είναι σαφές αν πρέπει να συντρέχουν περαιτέρω προϋποθέσεις για την ύπαρξη δικαιολόγησης καθώς και ποιες μπορεί να είναι αυτές.

[παραλειπόμενα]