

Asia C-258/24

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

12.4.2024

Ennakkoratkaisupyyntön esittänyt tuomioistuin:

Bundesarbeitsgericht (liittovaltion työoikeudellisten asioiden ylin tuomioistuin, Saksa)

Ennakkoratkaisupyyntön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

1.2.2024

Vastaja, valittaja, valituksen vastapuoli ja Revision-valittaja:

Katholische Schwangerschaftsberatung

Kantaja, valittajan vastapuoli, valittaja ja Revision-valituksen vastapuoli:

JB

BUNDESARBEITSGERICHTIN

[--]

kansan nimissä

1.2.2024

annettu

PÄÄTÖS

[--]

asioissa

Katholische Schwangerschaftsberatung

vastaajana, valittajana, valituksen vastapuolena ja Revision-valittajana

[– –] [vastaan]

JB

kantajana, valittajan vastapuolena, valittajana ja Revision-valituksen vastapuolena

Bundesarbeitsgerichtin toinen jaosto on 1.2.2024 [– –] pidetyn istunnon nojalla päättänyt seuraavaa:

I. Euroopan unionin tuomioistuimelle esitetään SEUT 267 artiklan nojalla seuraava ennakkoratkaisukysymys:

1. Sallitaanko unionin oikeudessa ja erityisesti yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetussa neuvoston direktiivissä 2000/78/EY, kun otetaan huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan (perusoikeuskirja) 10 artiklan 1 kohta ja 21 artiklan 1 kohta,

jäsenvaltion lainsäädäntö, jossa säädetään, että yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon,

voi vaatia sen palveluksessa olevilta henkilöiltä, että he eivät saa työsuhteen aikana erota tietystä kirkosta,

tai voi asettaa työsuhteen jatkumisen edellytykseksi sen, että sen palveluksessa työskentelevä henkilö, joka on työsuhteen aikana eronnut tietystä kirkosta, liittyy siihen uudelleen,

kun se ei muutoin edellytä, että sen palveluksessa työskentelevät henkilöt kuuluvat kyseiseen kirkkoon,

ja kun sen palveluksessa työskentelevä henkilö ei osallistu julkisesti tunnistettavaan kirkonvastaiseen toimintaan?

2. Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, mitä lisävaatimuksia on direktiivin 2000/78/EY mukaan, kun otetaan huomioon perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohta ja 21 artiklan 1 kohta, mahdollisesti vielä asetettava tällaisen uskontoon perustuvan erilaisen kohtelun oikeuttamiseksi?

II. Revision-menettelyä lykätään, kunnes unionin tuomioistuin on ratkaissut ennakkoratkaisupyyntönsä.

Perustelut

A. Pääasian kohde

Asianosaiset kiistelevät siitä, ovatko kirkosta eroamisen vuoksi tehdyt kaksi irtisanomista päteviä, ja niihin liittyvistä maksuvaatimuksista.

Vastaajana oleva järjestö on Saksan katolisen kirkon piirissä toimiva nais- ja ammattialajärjestö, joka on omistautunut auttamaan erityisissä elämäntilanteissa olevia lapsia, nuoria, naisia ja heidän perheitään. Sen tehtäviin kuuluu raskaana olevien naisten neuvonta. Vastaajassa sovelletaan raskausneuvontaa koskevia ohjeita, joita kantaja on sitoutunut noudattamaan. Niissä todetaan muun muassa seuraavaa:

”Ihmiselämän suojele sen alusta loppuun on Jumalan käsky. Tältä pohjalta katolinen kirkko antaa neuvontaa ja apua – – Tällainen neuvontatoiminta kuuluu katolisen kirkon itseymmärrykseen ja on osa sen omaa tehtävää. – – Kirkko sitoutuu jatkossakin syntymättömän elämän suojeeluun sekä neuvonnan ja avun antamiseen raskaana oleville naisille hädänalaisissa tilanteissa ja ristiriitatilanteissa. – –

1 § Tavoite ja tehtävät

- (1) Neuvonnan tavoitteena on suojella syntymättömä lasta tukemalla naista (ja hänen perhettään) raskauden kaikissa vaiheissa ja lapsen syntymän jälkeen.
- (2) Neuvonnalla on pyrittävä rohkaisemaan naista jatkamaan raskautta ja hyväksymään lapsensa sekä avaamaan näkymiä elämään lapsen kanssa, erityisesti jos nainen on hädänalaisessa ja ristiriitatilanteessa. – –

12 § Neuvontakeskusten kirkollinen tunnustaminen

- (1) Katolisten neuvontakeskusten on oltava kirkon tunnustamia. – –

13 § Työntekijöiden velvollisuudet

Kaikki katolisissa neuvontakeskuksissa työskentelevät työntekijät sitoutuvat kirjallisesti noudattamaan näitä ohjeita. Tämä sitoumus (liite 1) on liitettävä henkilöstöasiakirjoihin. Näiden ohjeiden noudattamatta jättämisellä on työoikeudellisia seurauksia.

15 § Voimaantulo

- (1) Nämä ohjeet tulevat voimaan 1.1.2001.”

Saksassa raskaudenkeskeytyksestä jätetään rikoslain (Strafgesetzbuch, StGB) 218 ja 219 §:ssä säädettyjen edellytysten mukaisesti rankaisematta vasta, kun raskaana oleva on saanut hädänalaisessa ja ristiriitatilanteessa neuvontaa tunnustetulta

neuvontakeskukselta. Limburgin piispalle vuonna 2002 osoitetun paavin kirjeen perusteella vastaaja ei – toisin kuin muut Saksan neuvontakeskukset – myönnä neuvontatodistuksia, jotka ovat edellytyksenä sille, ettei raskaudenkeskeytyksestä rangaista.

Kantaja on viiden lapsen äiti, joka on ollut vastaajan palveluksessa vuodesta 2006 alkaen, aluksi projektikohtaisena neuvojana raskausneuvonnassa. Hän oli vanhempainvapaalla 11.6.2013–30.5.2019. Hän oli sitä ennen vastaajan palveluksessa raskausneuvonnassa. Lokakuussa 2013 kantaja ilmoitti paikalliselle viranomaiselle, joka oli hänen osaltaan toimivaltainen valtion virasto, eroavansa katolisesta kirkosta.

Saksan lain mukaan kirkosta eroaminen merkitsee valtion rekisteröimän kirkon jäsenyyden hyväksyttävää päättämistä. Kun eroaminen tulee voimaan, kaikki ”kirkko-oikeuden” valtiolliseen osaan liittyvät velvoitteet, jotka perustuvat henkilökohtaiseen jäsenyyteen julkisoikeudellisessa kirkossa, lakkaavat. Kirkosta eronneen henkilön aiemmin voimassa ollut velvollisuus maksaa kirkollisveroa päättyy sen kuukauden lopussa, jona eroilmoitus tuli voimaan. Paikallinen viranomaisilmoittaja ilmoittaa eroilmoituksesta sekä verohallinnolle että asianomaiselle kirkolle tai uskonnolliselle tai vakaumukselliselle yhteisölle. Kirkosta eronneen henkilön työnantaja saa tästä tiedon vain siksi, että verohallinto ilmoittaa hänelle työntekijänsä muuttuneista verotuksellisista näkökohdista (kirkollisverovelvollisuuden lakkaaminen).

Työsopimuksessa olevan viittauksen vuoksi kirkollisessa palveluksessa kirkollisiin työsuhteisiin sovellettava perussääntö (Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse) on osa työsuhdetta. Sen tässä yhteydessä merkityksellisessä versiossa, sellaisena kuin se on Saksan hiippakuntien yleiskokouksen 27.4.2015 antamassa päätöksessä (jäljempänä GrO), todetaan muun muassa seuraavaa:

”1 § Kirkollisessa palveluksessa olemista koskevat peruseriaatteen

Kaikkien katolisen kirkon laitoksissa työskentelevien on työoikeudellisesta asemastaan riippumatta yhdessä edistettävä työllään sitä, että laitos täyttää osaltaan kirkon kutsumustehtävän (palvelusyhteisö). – –

4 § Uskollisuusvelvoitteet

- (1) Katolisilta työntekijöiltä odotetaan, että he tunnustavat katolisen kirkon uskon- ja siveysopin periaatteet ja noudattavat niitä. – –
- (2) Katoliseen kirkkoon kuulumattomilta kristillisiltä työntekijöiltä odotetaan, että he noudattavat evankeliumin totuuksia ja arvoja ja edistävät niiden toteutumista kyseisessä laitoksessa.

(3) Muiden kuin kristillisten työntekijöiden on oltava valmiita suorittamaan heille kirkollisessa laitoksessa annetut tehtävät kirkon tarkoituksen mukaisesti.

(4) Kaikkien työntekijöiden on pidättäydyttävä kirkon periaatteiden vastaisesta käytöksestä. --

5 § Uskollisuusvelvoitteiden laiminlyönti

(1) Jos työntekijä ei enää täytä palvelussuhteen ehtoja, työnantajan on pyrittävä työntekijää neuvomalla siihen, että tämä korjaa kyseisen laiminlyönnin pysyvästi. Konkreettisessa tapauksessa on tutkittava, onko tällainen selventävä keskustelu vai varoitus, muodollinen huomautus tai muu toimenpide (esim. siirto, irtisanominen työsopimuksen uudistamiseksi muutettuna) sopiva toimi velvollisuuksien laiminlyönnin korjaamiseksi. Viimeisenä toimenpiteenä voidaan turvautua irtisanomiseen.

(2) Kirkko pitää erityisesti kirkkoon liittyvien perustein tapahtuvan irtisanomisen kannalta vakavana erityisesti sitä, jos työntekijä laiminlyö 4 §:ssä tarkoitettuja uskollisuusvelvoitteita seuraavilla tavoilla:

1. Kaikkien työntekijöiden osalta:

a) katolisen kirkon peruseriaatteiden julkinen vastustaminen (esim. raskaudenkeskeytyksen tai muukalaisvihan edistäminen), --

2. Katolisten työntekijöiden osalta:

a) katolisesta kirkosta eroaminen, --

(3) Jos kyseessä on 2 momentin mukainen vakava uskollisuusvelvoitteen laiminlyönti, mahdollisuus jatkaa työsuhdetta riippuu tapauksen yksilöllisistä olosuhteista. Kirkon itseyttä varten on tällöin annettava erityinen painoarvo ilman, että kirkon intressit ovat lähtökohtaisesti tärkeämpiä kuin työntekijän intressit. Asianmukaisesti huomioon otettavia tekijöitä ovat muun muassa työntekijän tietoisuus uskollisuusvelvoitteen laiminlyönnistä, intressi säilyttää työsuhde, ikä, työsuhteen kesto ja mahdollisuudet uuteen työsuhteeseen. Kun kyse on pappiuteen ja uskonnolliseen opetukseen liittyviä tehtäviä hoitavista, kirkollisen opetusluvan (missio canonica) tai muun kirjallisesti annetun episkopaalisen tehtävänannon saaneista työntekijöistä, 2 momentin mukainen vakava uskollisuusvelvoitteen laiminlyönti sulkee yleensä pois mahdollisuuden jatkaa työskentelyä. Irtisanomisesta voidaan tällaisissa tapauksissa luopua poikkeuksellisesti, jos sen katsotaan olevan kohtuutonta

tapauskohtaisten painavien syiden perusteella. Tämä koskee myös työntekijän eroamista katolisesta kirkosta.”

Vastaaja irtisanoi työsuhteen kantajan vanhempainvapaan päätyttyä 1.6.2019 päivätyllä kirjeellä poikkeusolosuhteissa ilman irtisanomisaikaa ja toissijaisesti irtisanomisajalla 31.12.2019 lukien. Vastaaja oli sitä ennen yrittänyt tuloksetta taivutella kantajaa liittymään uudelleen katoliseen kirkkoon. Vastaajan palveluksessa oli raskausneuvonnassa irtisanomishetkellä neljä työntekijää, jotka kuuluivat katoliseen kirkkoon, ja kaksi työntekijää, jotka kuuluivat evankeliseen kirkkoon.

Molemmat alemmat tuomioistuimet ovat hyväksyneet irtisanomissuojaa koskevan kanteen. Lisäksi Landesarbeitsgericht (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus) hylkäsi vastaajan valituksen, joka koski ensimmäisen asteen tuomioistuimen päätöstä, jolla se veloitettiin maksamaan korvausta syrjinnästä 2 314,22 euroa sekä irtisanomiskorvausta ajalta 1.6.2019–31.5.2020. Vastaaja vaatii Revision-valituksessaan edelleen kanteen hylkäämistä.

B. Asiaa koskeva Saksan lainsäädäntö

I. Perustuslaki ja Bundesverfassungsgerichtin (liittovaltion perustuslakituomioistuin) oikeuskäytäntö.

Saksan liittotasavallan perustuslain (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, jäljempänä perustuslaki) 4 §:n 1 ja 2 momentti [– –]:

”(1) Uskonnon- ja omantunnonvapaus sekä vapaus tunnustaa uskoa ja ilmaista vakaumus ovat loukkaamattomia.

(2) Oikeus harjoittaa vapaasti uskontoa taataan.”

Perustuslain 140 §:

”11.8.1919 annetun Saksan perustuslain 136, 137, 138, 139 ja 141 §:n säännökset ovat erottamaton osa tätä perustuslakia.”

11.8.1919 annetun Weimarin tasavallan perustuslain (Weimarer Reichsverfassung, jäljempänä WRV) 137 §:n 3 momentin ensimmäinen virke:

”Uskonnolliset yhdyskunnat järjestävät sisäiset asiansa ja hallinnoivat niitä itsenäisesti yleisesti sovellettavassa lainsäädännössä säädetyissä rajoissa.”

Bundesverfassungsgerichtin oikeuskäytännön mukaan perustuslain 4 §:n 1 ja 2 momentilla suojataan myös yhteisöjen uskonnonvapautta. Olennainen osa sitä on kirkollisen palveluksen erityisluonteen (kirkon varsinaisen tehtävän) määrittäminen. Sen muotoilu on yksinomaan kirkkojen vastuulla (Saksan Bundesverfassungsgericht (BVerfG) 22.10.2014 – 2 BvR 661/12 – 101 kohta,

BVerfGE 137, 273). Tämä käsittää kaikki toimenpiteet, joilla pyritään varmistamaan toiminnan uskonnollinen ulottuvuus kirkollisen itseymmärryksen merkityksessä ja säilyttämään toiminnan välitön yhteys kirkon perustehtävään. Jos kirkot tai niiden alaiset laitokset tukeutuvat työsuhteista sopiessaan tahdon autonomiaan, lainvalinnan seurauksena tällaisiin työsuhteisiin sovelletaan kuitenkin valtion työlainsäädäntöä. Sillä, että muun muassa kirkon alaisten laitosten työsuhteet on sisällytetty valtion työlainsäädännön alaan, ei kuitenkaan ole vaikutusta siihen, että tällaiset työsuhteet kuuluvat kirkon ”omiin asioihin” (BVerfGE 22.10.2014 – 2BvR 661/12 – 110 kohta, BVerfGE 137, 273). Siksi kirkot voivat käyttää kirkollisen palveluksen määrittelyn perustana kaikkiin työntekijöihinsä sovellettavaa erityistä kristillisen palvelusyhteisön mallia silloinkin, kun sitä säännellään työsopimusten pohjalta (BVerfGE 4.6.1985 – 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – perustelujen B II 1 d kohdan osalta, BVerfGE 70, 138). Kirkollisiin työsuhteisiin liittyvissä riita-asioissa valtion tuomioistuinten olisi otettava huomioon asianomaisen julkisoikeudellisen kirkon vaatimukset, erityisesti uskon määrittelemä kirkon itseymmärrys ja kirkollisen palveluksen erityisluonne, ja asettaa ne arviointiensa ja ratkaisujensa perustaksi, kunhan ne eivät ole ristiriidassa perustuslaillisten takeiden kanssa (BVerfGE 22.10.2014 – 2 BvR 661/12 – 118 kohta, BVerfGE 137, 273). Siltä osin kuin tässä yhteydessä on merkitystä, kansallisessa lainsäädännössä ei ole erityisiä säännöksiä, joilla säänneltäisiin kirkollisiin työsuhteisiin liittyviä oikeussuhteita.

II. Lainsäädäntö

1. Yhdenvertaisesta kohtelusta 14.8.2006 annetun yleisen lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna 22.12.2023 annetun lain 14 ja 15 §:llä (BGBl. I, nro 414):

1 § Lain tavoite

Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoli-identiteettiin.

2 § Soveltamisala

(1) Tämän lain nojalla johonkin edellä 1 §:ssä mainittuun seikkaan perustuva syrjintä on kiellettyä seuraavien kysymysten osalta:

1. --

2. työolot ja -ehdot, mukaan lukien palkka ja irtisanomisehdot, erityisesti työehtosopimuksissa ja yksittäisissä työsopimuksissa, sekä toimenpiteet, jotka toteutetaan työsuhteen alkamisen ja päättymisen yhteydessä ja silloin, kun on kyse uralla etenemisestä;

--

3 § Määritelmät

(1) Välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 §:ssä tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa. --

(2) Välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö voi saattaa henkilöt jonkin 1 §:ssä tarkoitetun seikan perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

--

7 § Syrjinnän kieltö

(1) Työntekijöitä ei saa syrjiä minkään 1 §:ssä tarkoitetun seikan perusteella; tämä pätee myös silloin, kun syrjintään syyllistynyt henkilö ainoastaan olettaa syrjinnän yhteydessä, että jokin 1 §:ssä tarkoitettu seikka on olemassa.

--

8 § Sallittu erilainen kohtelu työhön liittyvien vaatimusten perusteella

(1) Erilainen kohtelu jonkin 1 §:ssä tarkoitetun seikan perusteella on sallittu, kun työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen seikka on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.

--

9 § Sallittu uskoon tai vakaumukseen perustuva erilainen kohtelu

--

(2) Uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua koskeva kieltö ei vaikuta 1 momentissa mainittujen uskonnollisten yhdyskuntien, niiden alaisten laitosten näiden oikeudellisesta muodosta riippumatta tai yhdistysten, jotka ovat ottaneet tehtäväkseen uskonnon tai vakaumuksen yhteisöllisen vaalimisen, oikeuteen vaatia työntekijöiltään uskollisuutta ja vilpittömyyttä itseymmärryksensä mukaisesti.”

2. Saksan siviililain (Bürgerliches Gesetzbuch, BGB), sellaisena kuin se on julkaistu 2.1.2002 (BGBl. I, s. 42, oikaistu, s. 2909 ja BGBl. 2003 I, s. 738), 134 §:

”134 § Lakisääteinen kielto

Lakisääteisen kiellon vastainen oikeustoimi on pätemätön, jollei laista muuta johdu.”

C. Unionin lainsäädäntö

Jaoston mukaan unionin oikeuden kannalta merkityksellisiä ovat:

- yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY ([– –] jäljempänä direktiivi 2000/78/EY) 1 artikla, 2 artiklan 2 kohta, 3 artiklan 1 kohdan c alakohta ja 4 artikla
- Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ([– –] jäljempänä SEUT) 17 artikla sekä
- Euroopan unionin perusoikeuskirjan ([– –] jäljempänä perusoikeuskirja) 10 artiklan 1 kohta ja 21 artiklan 1 kohta.

D. Unionin tuomioistuimen ratkaisun tarpeellisuus ja ennakkoratkaisupyynnön tausta

I Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

1. Jaoston näkemyksen mukaan se, että vastaaja on irtisanonut kantajan 1.6.2019, merkitsee AGG:n 1 §:ssä ja 3 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettua uskuntoon perustuvaa välitöntä syrjintää. Tämä vastaa direktiivin 2000/78/EY 1 artiklan ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua uskuntoon perustuvaa välitöntä syrjintää.

a) AGG:n 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan AGG:n 1 §:ssä mainittuun seikkaan perustuva syrjintä on kiellettyä muun muassa irtisanomisedellytysten osalta. Työsuhteen irtisanominen on tällainen irtisanomisedellytys. Direktiiviä 2000/78/EY sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan nojalla.

b) Kantajaa, joka ei ole työntekijä, joka toimii pappiuteen tai uskonnolliseen opetukseen liittyvässä tehtävässä kirkollisen opetusluvan tai muun kirjallisesti annetun episkopaalisen tehtävänannon perusteella, syrjitään vastaajan tekemillä irtisanomisilla muihin työntekijöihin nähden sen perusteella, että hän on alun perin kuulunut katoliseen kirkkoon (AGG:n 3 §:n 1 momentin ensimmäinen virke), ja siten välittömästi uskonnon perusteella (AGG:n 1 §).

aa) AGG:n 1 §:ään otettu käsite ”uskonto” vastaa direktiivissä 2000/78/EY olevaa käsitettä. Sitä ei ole tosin määritelty itse direktiivissä. Unionin lainsäätäjällä on kuitenkin kyseisen direktiivin ensimmäisessä perustelukappaleessa viitannut muun muassa perusoikeuksiin, sellaisina kuin ne taataan Roomassa 4.11.1950 allekirjoitetussa ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä Euroopan yleissopimuksessa (jäljempänä Euroopan ihmisoikeussopimus). Tämä koskee myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklaa. Sen mukaan jokaisella on oikeus ajatuksen-, omantunnon- ja uskonnonvapauteen, ja tämä oikeus sisältää paitsi vapauden vaihtaa uskontoa tai uskoa ja vapauden tunnustaa uskontoaan tai uskoaan joko yksin tai yhdessä muiden kanssa julkisesti tai yksityisesti, myös negatiivisen uskonnonvapauden (Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 25.6.2020, 52484/18, 43 ja 44 kohta ja tuomio 6.4.2017, 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11, 77 kohta ja sitä seuraavat kohdat). Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklassa taataan näin ollen myös vapaus olla kuulumatta mihinkään uskontokuntaan (Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 18.3.2011, 30814/06, 60 kohta). Perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohta sisältää vastaavan sanamuodon. Kuten perusoikeuskirjan selityksistä (EUVL 14.12.20[0]7, C 303, s. 17) ilmenee, perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdassa taattu oikeus vastaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklassa taattua oikeutta, ja sillä on perusoikeuskirjan 52 artiklan 3 kohdan mukaan sama merkitys ja ulottuvuus kuin Euroopan ihmisoikeussopimuksessa taatulla oikeudella (ks. unionin tuomioistuimen tuomio 15.6.2021, [WABE ja MH Müller Handel], C-804/18 ja C-341/19, 48 kohta ja tuomio 14.3.2017, [G4S Secure Solutions], C-157/15, 25 kohta ja sitä seuraavat kohdat). Tähän olisi siten sisällyttävä oikeus irtisanoa jäsenyys kirkkoon tai uskonnolliseen yhdyskuntaan.

bb) Vastaaja vetoaa siihen, että se voi – työsopimuksessa mainitun GrO:n säännösten nojalla – irtisanoa työntekijät, jotka ovat – valtion lainsäädännön mukaisesti – eronneet katolisesta kirkosta eivätkä liity siihen uudelleen, pelkästään sillä perusteella, että he ovat eronneet kirkosta. Irtisanomisen aiheuttama kantajan syrjintä liittyy välittömästi siihen, että hän on käyttänyt negatiivista uskonnonvapauttaan. Sellaisen työntekijän irtisanomista, joka ei ole koskaan ollut katolisen kirkon jäsen, ei voida perustella GrO:n 5 §:n 2 momentin 2 kohdan a alakohdalla eikä 3 §:n 4 momentilla. Tästä johtuva erilainen kohtelu suhteessa henkilöihin, jotka päättävät toisen uskonnollisen yhdyskunnan jäsenyytensä, ja suhteessa henkilöihin, jotka eivät ole koskaan olleet sellaisen jäseniä, perustuu näin ollen välittömästi uskontoon AGG:n 1 §:ssä ja 3 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettussa merkityksessä.

cc) Näin ollen kyse ei ole vain kantajan välillisestä erilaisesta kohtelusta uskonnon perusteella tai vain direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettusta välillisestä syrjinnästä. Vastaaja ei tee eroa ”näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön” perusteella, vaan välittömästi ja yksinomaan sen perusteella, onko työntekijä luopunut katolisen kirkon jäsenyydestään valtion lainsäädännön mukaisesti. Vastaajan kannalta ei ole merkitystä myöskään sillä, kunnioittaako työntekijä eroamisensa jälkeen GrO:n 4 §:n 2 momentissa mainittuja katoliseen kirkkoon kuulumattomiin

kristillisiin työntekijöihin kohdistettuja odotuksia siitä, että he noudattavat evankeliumin totuuksia ja arvoja ja edistävät niiden toteutumista kyseisessä laitoksessa, tai onko, kuten GrO:n 4 §:n 3 momentissa muille kuin kristillisille työntekijöille asetettu odotus on muotoiltu, kyseinen työntekijä eronsa jälkeen valmis suorittamaan hänelle kirkollisessa laitoksessa annetut tehtävät kirkon tarkoituksen mukaisesti.

2. Ennakkoratkaisukysymyksen merkitys asian ratkaisemisen kannalta

Euroopan unionin tuomioistuimen (jäljempänä unionin tuomioistuin) vastaus ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen on tarpeen, jotta jaosto voi arvioida, onko kantajan erilainen kohtelu oikeutettua joko AGG:n 9 tai 8 §:n nojalla. Jaosto voi vasta tämän jälkeen ratkaista ensisijaisen kysymyksen irtisanomisten pätemättömydestä.

a) Jaosto katsoo, että muut pätemättömyysperusteet, joihin on vedottu 1.6.2019 tehtyjen irtisanomisten pätevyyttä vastaan, eivät täyty. Etenkään GrO:n 5 §:n 3 momentin viidennessä ja kuudennessa virkkeessä tarkoitetulla irtisanovalta työnantajalta vaaditulla tapauskohtaisella analyysillä ei voida perustella irtisanomisten pätemättömyyttä. Mainittujen säännösten mukaan työnantaja voi jättää irtisanomisen tekemättä vain yksittäistapauksessa. Sen päätökseen ei kuitenkaan voida soveltaa tuomioistuinvalvontaa.

b) Jaoston mukaan ratkaisun kannalta merkitystä on näin ollen sillä, voidaanko kantajan välitöntä syrjintää, joka johtui siitä, että hänet irtisanottiin, koska hän oli eronnut katolisesta kirkosta, pitää oikeutettuna unionin oikeuden vaatimukset huomioon ottaen.

aa) Kansallisen lainsäädännön mukaan AGG:n 9 tai 8 §:ää olisi tulkittava ottaen huomioon Bundesverfassungsgerichtin uusin oikeuskäytäntö. Tämän oikeuskäytännön mukaan katolisen kirkon näkökulmasta kirkosta eroaminen ei ole sopusoinnussa kirkon uskottavuuden ja sen edellyttämän sopimuspuolten välisen luottamuksellisen yhteistyön kanssa (ks. BVerfG 4.6.1985 – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – perustelujen B II 4 c kohdan osalta, BVerfGE 70, 138).

bb) AGG:n 9 §:llä pannaan kuitenkin täytäntöön direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan ensimmäinen alakohta ja AGG:n 8 §:llä muun muassa direktiivin 4 artiklan 1 kohta (BT-Drs. 16/1780, s. 35).

Molempia kansallisen oikeuden säännöksiä on näin ollen mahdollisuuksien mukaan tulkittava unionin oikeuden mukaisesti (unionin tuomioistuimen tuomio 11.9.2018, [IR], C-68/17, 63 kohta ja sitä seuraavat kohdat ja tuomio 17.4.2018, [Egenberger], C-414/16, 71 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

(1) Bundesverfassungsgerichtin oikeuskäytännön mukaan perustuslaissa sallitaan sen 23 §:n 1 momentin toiseen virkkeeseen sisältyvän valtuutuksen perusteella suverenien oikeuksien siirtäminen Euroopan unionille, mukaan lukien

perussopimusten hyväksymisasiakirjaan sisällytetty unionin oikeuden ensisijaista soveltamista koskeva periaate. Tämä pätee lähtökohtaisesti myös sen kanssa ristiriidassa olevan kansallisen valtiosäännön osalta ja johtaa ristiriitatilanteessa yleensä siihen, ettei kansallisen oikeutta voida soveltaa kyseisessä tapauksessa (BVerfG 21.6.2016 – 2 BvE 13/13 ym. – [OMT-ohjelma] 118 kohta).

(2) Direktiivissä 2000/78/EY konkretisoidaan siten sen kattamalla alalla yleinen syrjintäkiellon periaate, joka sittemmin on vahvistettu perusoikeuskirjan 21 artiklassa (unionin tuomioistuimen tuomio 21.10.2021, [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], C-824/19, 32 kohta ja tuomio 26.1.2021, [Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie], C-16/19, 33 kohta). Jaosto katsoo – kirkkoihin läheisesti liittyvässä kansallisessa oikeuskirjallisuudessa esitettyjen yksittäisten näkemysten vastaisesti – että unionin oikeutta, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut, sovelletaan Saksassa. Se ei perustu ilman toimivaltaa toteutettuun toimeen (ultra vires) eikä sillä vaikuteta Saksan liittotasavallan valtiosääntöidentiteettiin (Verfassungsidentität) Bundesverfassungsgerichtin oikeuskäytännössä tarkoitettulla tavalla (ks. tältä osin yksityiskohtaiset perustelut, Bundesarbeitsgericht (liittovaltion työtuomioistuin, BAG) 20.2.2019, 2 AZR 746/14, 48 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

cc) Se, voidaanko AGG:n 9 §:ää tulkita siten, että velvollisuus olla eroamatta tietystä uskonnollisesta yhdyskunnasta työsuhteen aikana tai liittyä uudelleen tähän yhdyskuntaan eroamisen jälkeen voi olla perusteltu uskollisuusvaatimus, jos samaan aikaan on työsuhteessa henkilöitä, joiden osalta toisen uskonnollisen yhdyskunnan jäsenyyden päättäminen tai jäsenyyden puuttuminen jää ilman seuraamuksia, määräytyy näin ollen sen mukaan, sallitaanko tällainen tulkinta direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä ja toisessa alakohdassa, kun otetaan huomioon perusoikeuskirjan 21 artikla. Direktiivin sanamuodon perusteella tämä on vähintäänkin kyseenalaista. Sikäli kuin nähtävissä, unionin tuomioistuin ei ole vielä antanut oikeuskäytäntöä tästä kysymyksestä. Jos AGG:n 9 §:llä ei unionin oikeus huomioon ottaen voida oikeuttaa kantajan erilaista kohtelua sen vuoksi, että hän on eronnut katolisesta kirkosta, olisi ratkaistava, sallitaanko direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 1 kohdassa AGG:n 8 §:n vastaava tulkinta.

dd) Jaoston mukaan on selvää, että vastaaja on direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä ja toisessa alakohdassa tarkoitettu yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon. Tämä johtuu jo Limburgin hiippakunnan piispan vaikutusvallasta, joka on varmistettu vastaajan säännöillä.

ee) Direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdassa erotetaan toisistaan yhtäältä erilaisen kohtelun oikeuttaminen työtä koskevalla oikeutetulla vaatimuksella (ensimmäinen alakohta) ja toisaalta uskollisuusvaatimuksella (toinen alakohta).

(1) Direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa mainitaan muun muassa uskonto työtä koskevana oikeutettuna vaatimuksena.

Tähän ei ainakaan sanamuodon mukaan kuulu vaatimus siitä, että tietystä uskonnollisesta yhdyskunnasta ei ole saanut erota tai että siihen on liityttävä uudelleen. Lisäksi direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan henkilön uskonto tai vakaumus voi olla työtä koskeva ”todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus” vain kyseisen toiminnan luonteen tai sen suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi (ks. tältä osin myös unionin tuomioistuimen tuomio 17.4.2018, [Egenberger], C-414/16).

(a) Käsiteltävässä tapauksessa vastaaja ei kuitenkaan aseta sille suoritettavia työtehtäviä riippuvaiseksi siitä, että henkilö kuuluu tiettyyn kirkkoon tai uskonnolliseen yhdyskuntaan. Se ei vaadi työntekijöiltä katoliseen kirkkoon kuulumista. GrO:n säännöissä vaaditaan ainoastaan, että työntekijät eivät saa olla eronneet katolisesta kirkosta. Jos työntekijä ei ole eronnut kirkosta, hän voi myös olla kuulumatta tai kuulua toiseen kirkkoon tai uskonnolliseen yhdyskuntaan ja erota siitä.

(b) Jaosto ei kuitenkaan pidä mahdottomana, että kun otetaan huomioon SEUT 17 artiklalla ja perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdalla suojeltu kirkkojen ja muiden sellaisten julkisten tai yksityisten organisaatioiden autonomia, joiden eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, (ks. tältä osin unionin tuomioistuimen tuomio 17.4.2018, [Egenberger], C-414/16, 50 kohta) direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan on niin, että sen sanamuotoa laiveammin tiettyyn uskontokuntaan kuulumisen lisäksi myös se, ettei ole eronnut tietystä uskonnollisesta yhdyskunnasta tai että haluaa liittyä siihen uudelleen, voi olla työtä koskeva oikeutettu vaatimus. GrO:n 3 §:n 4 momentin mukaan katolisesta kirkosta eronnut ei sovellu kirkon palvelukseen. Kanonisen oikeuden mukaan kirkosta eroaminen kuuluu kaikkein vakavimpiin uskon ja kirkon ykseyden rikkomuksiin (ks. BVerfG 4.6.1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – perustelujen B II 4 c kohta, BVerfGE 70, 138). Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys koskee näin ollen sitä, johtaako työntekijän valtion lainsäädännön mukainen eroaminen katolisesta kirkosta, ilman, että muita seikkoja ilmenee, siihen, että asianomainen henkilö ei sovellu kirkon alaisen työnantajan palvelukseen.

(c) Kantaja on oikeudenkäynnin aikana väittänyt eronneensa katolisesta kirkosta, koska Limburgin hiippakunta perii – valtion kirkollisveron lisäksi – erityistä kirkollisveroa henkilöiltä, jotka kantajan tavoin elävät uskontokuntaan kuulumattoman tai eri uskontokuntaan kuuluvan hyvätuloisen aviopuolison kanssa. Vastaaja on todennut, että koska kantaja on eronnut katolisesta kirkosta, kirkolla ei ole luottamusta siihen, että kantaja ottaa työssään huomioon vastaajan eettiset vaatimukset ja tuntee edelleen olevansa sidottu katolisen kirkon opetukseen. Vastaajan mukaan eroamalla kirkosta kantaja on viestinyt muille, ettei hän enää halua olla missään tekemisissä katolisen kirkon kanssa.

(d) Jaoston näkemyksen mukaan katolisen kirkon jäsenyyden päättäminen valtion lainsäädännön mukaisesti ei yksinään voi oikeuttaa direktiivin 2000/78/EY

4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettua uskontoon perustuvaa erilaista kohtelua entisen katolisen työntekijän irtisanomisessa.

Kirkon alaisen työnantajan eettis-uskonnollisten vaatimusten noudattamatta jättämisellä voidaan tosin perustella työntekijän soveltumattomuutta. Kirkosta eroaminen ei kuitenkaan itsessään ole riittävä peruste tällaiselle olettamukselle. Kirkon jäsenyyden lopettamisen motiivien ei tarvitse perustua eettis-uskonnollisiin syihin, kuten kantaja toteaa huomautuksissaan, joita ei ole riitautettu, vaan ne voivat liittyä myös yksityiselämään, joka ei kuulu työnantajan arvioinnin piiriin. Siksi ei ole mitään tosiasiallista perustetta katsoa, että työntekijä ei enää täytä häneen sovellettavia ammatillisia vaatimuksia pelkästään kirkosta eroamista koskevan ilmoituksensa perusteella. Tämä koskee myös työnantajan väitettä, jonka mukaan se on menettänyt luottamuksensa työntekijänsä tehtävien asianmukaiseen hoitamiseen pelkästään kirkon jäsenyyden päättymisen vuoksi. Työnantajan on pikemminkin todennettavissa olevien tosiseikkojen perusteella osoitettava, että on epäilyksiä siitä, ettei työntekijä ole enää halukas tai kykenevä täyttämään työnantajansa asettamia ammatillisia vaatimuksia uskonsa tai eettisten vakaumustensa muuttumisen vuoksi. Jos sitä vastoin omaksuttaisiin vastaajan näkemys (35 kohta), työntekijän väitetyn soveltumattomuuden arviointi jätettäisiin tehokkaan tuomioistuINVALVONNAN ulkopuolelle. Näin on sitäkin suuremmalla syyllä, koska neuvontakeskuksen työntekijöiden on vastaajan ohjeiden 13 §:n mukaan (2 kohta) sitouduttava työ sopimuksissaan noudattamaan kyseisiä ohjeita.

(2) Samalla tavoin kirkon jäsenyyden päättäminen ei voi ilman muita erityisiä seikkoja oikeuttaa direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan mukaista irtisanomisesta johtuvaa erilaista kohtelua.

(a) Direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan toinen alakohta sisältää kyseisen säännöksen ensimmäiseen alakohtaan nähden täsmennyksen, jonka mukaan yksi niistä työhön liittyvistä vaatimuksista, jotka kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, voi asettaa palveluksessaan oleville henkilöille, on se, että heiltä edellytetään vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa tämän kirkon tai organisaation eetokseen. Kuten erityisesti lauseesta ”edellyttäen, että sen säännöksiä muutoin noudatetaan” käy ilmi, kyseistä oikeutta tehokkaaseen oikeussuojaan on kuitenkin käytettävä noudattaen direktiivin 2000/78/EY muita säännöksiä ja erityisesti direktiivin 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa vahvistettuja kriteerejä, jotka on voitava tarvittaessa saattaa tehokkaan tuomioistuINVALVONNAN alaiseksi (unionin tuomioistuimen tuomio 11.9.2018, [IR], C-68/17, 46 kohta). Sitä, onko välitön syrjintä tältä osin oikeutettua, on arvioitava unionin tuomioistuimen 17.4.2018 antamassa tuomiossa ([Egenberger], C-414/16) ja 11.9.2018 antamassa tuomiossa ([IR] C-68/17) esitettyjen kriteerien perusteella.

(b) Jaoston näkemyksen mukaan julkisoikeudellisen kirkon jäsenyyden päättäminen valtion lainsäädännön mukaisesti ei sinänsä merkitse työntekijän epälojaalia käyttäytymistä. Näin on myös silloin, jos työntekijä on työsuhteessa katolisen kirkon alaiseen työnantajaan. Jos työnantajan palveluksessa on muiden

kristillisten uskontojen tai vakaumusten edustajia tai muita kuin kristittyjä, katoliseen kirkkoon kuuluvaa työntekijää ei työsuhteen perusteella velvoiteta pysymään katolisen kirkon jäsenenä. Tämä pätee silloinkin, kun otetaan huomioon kanonisesta oikeudesta johtuva velvollisuus säilyttää kirkkoyhteisö (kanonisen oikeuden lakikirjan Codex Iuris Canonici [CIC] kaanonin 209 kohta 1). GrO:lla voitaisiin oikeuttaa pätevästi tällainen työsopimusvelvoite vain, jos se olisi perusteltua yksittäistapauksessa työhön liittyvien vaatimusten vuoksi. Muutoin se johtaisi muihin kuin kristittyihin työntekijöihin nähden lisävelvoitteeseen, jolle ei ole lähtökohtaisesti mitään työhön liittyviä perusteita. Myöskään katolisen kirkon säännösten mukainen velvollisuus osallistua taloudellisesti kirkkojen tehtävien hoitamiseen (CIC:n kaanonin 222 kohta 1 ja kaanon 1263, valmisteluasiakirjojen s. 354) ei johda siihen, että katolisen työntekijän olisi pysyvästi säilytettävä kirkko-oikeuden mukainen jäsenyytensä työsuhteesta johtuvana toissijaisena velvollisuutena. Myöskään katolisen kirkon alainen työnantaja ei voi vaatia vain katolisiin työntekijöihin sovellettavaa maksua katolisen kirkon tehtävien rahoittamiseksi.

(c) Lisäksi ilmoitus katolisen kirkon jäsenyyden päättämisestä tehdään valtion laitokselle. Kansallisen lainsäädännön mukaan asiasta ilmoitetaan vain asianomaiselle kirkolle ja työnantajalle.

Työnantajalle asiasta ilmoitetaan vain, jotta se ottaa huomioon oikeat veron perusteet ja laskee oikein korvauksen ja siihen liittyvät vähennykset. Jäsenyyden päättymisestä ei ilmoiteta muilta osin julkisesti. Ainoastaan jos työntekijä ilmoittaisi kirkosta eroamisestaan näkyvästi ja epäasianmukaisesti, kyse voisi olla kirkon vastaisesta ja siten epälojaalista käyttäytymisestä, joka – kuten muidenkin työntekijöiden kohdalla – voisi johtaa GrO:n 5 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan irtisanomiseen, jota voidaan perustella käyttäytymisestä johtuvilla seikoilla.

(d) Tästä riippumatta direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan sanamuodon perusteella voitaisiin sallia ero kirkon tai järjestön eetoksen mukaisen lojaalin ja vilpittömän käyttäytymisen ja työnantajana toimivaa järjestöä kohtaan osoitetun lojaalin ja vilpittömän käyttäytymisen välillä.

Näin ollen työntekijä on voinut olla epälojaali suhteessa kirkkoon päättäessään jäsenyytensä, mutta se ei välttämättä merkitse epälojaaliutta suhteessa hänen työnantajaansa, jonka eetosta hänen on noudatettava työssään.

(e) Unionin tuomioistuimen 11.9.2018 antama tuomio ([IR], C-68/17) ei tee direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan tulkintaa koskevaa jaoston ennakkoratkaisukysymystä tarpeettomaksi. Se ei liity nyt tarkasteltavaan tilanteeseen, jossa yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon, vaatii, että sen palveluksessa työskentelevät henkilöt eivät eroa kirkosta työsuhteen aikana tai että he liittyvät siihen uudelleen kirkosta eroamisen jälkeen. Mainitussa asiassa ratkaisun kannalta merkitystä oli pikemminkin toisella siviiliavioliitolla, joka on kanonisen oikeuden mukaan kielletty. Tässä yhteydessä voitaisiin

kuitenkin soveltaa erilaisia perusteita sen mukaan, onko uskollisuudessa suhteessa kirkkoon ja uskollisuudessa suhteessa kirkon eetokseen ratkaisevaa eroa.

ff) Direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 1 kohdan mukaan erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, voi olla oikeutettua, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen. Kelpoisuusvaatimus, jonka mukaan tietyistä uskonnollisesta yhdyskunnasta ei saa olla eronnut, voisi olla tällainen uskontoon ”liittyvä ominaisuus” (erotuksena seikasta, johon erilainen kohtelu perustuu, ks. unionin tuomioistuimen tuomio 21.10.2021, [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], C-824/19, 44 kohta ja tuomio 7.11.2019, [Cafaro], C-396/18, 59 kohta). Kysymykseen siitä, onko kyseessä direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus sekä oikeutettu tavoite ja oikeasuhteinen vaatimus, ei kyseisen säännöksen – toisin kuin 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan – sanamuodon mukaan voida kuitenkaan vastata ”järjestön eetoksen” perusteella. Tätä ei tue myöskään se, että direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla käsitteellä ”todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus” viitataan kyseessä olevien työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien, joissa tehtävät suoritetaan, objektiivisesti edellyttämään vaatimukseen, eikä se kata työnantajan subjektiivisia näkökohtia (unionin tuomioistuimen tuomio 14.3.2017, [Bouagnaoui ja ADDH], C-188/15, 40 kohta). Raskausneuvontaan liittyvän työtehtävän kannalta ei kuitenkaan ole objektiivisesti välttämätöntä, ettei kyseinen työntekijä ole eronnut katolisesta kirkosta. Ei kuitenkaan vaikuta täysin mahdottomalta pitää uskontoon perustuvan organisaation eetosta direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna objektiivisena vaatimuksena, joka voidaan riittävästi erottaa puhtaasti subjektiivisista näkökohdista, jolloin myös edellä mainittu eetoksen ja itseymmärryksen välinen ero olisi otettava huomioon. Tässä yhteydessä voitaisiin ottaa huomioon kirkkojen ja muiden sellaisten organisaatioiden oikeus autonomiaan, joiden eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, sellaisena kuin se tunnustetaan SEUT 17 artiklassa ja perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdassa (ks. direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan osalta unionin tuomioistuimen tuomio 17.4.2018, [Egenberger], C-414/16, 50 kohta). Siltä osin kuin direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 1 kohdan – luettuna sen 23 perustelukappaleen valossa, jossa viitataan ”erittäin rajoitettuihin tilanteisiin”, joissa erilainen kohtelu saattaa olla perusteltua – perusteella on mahdollista poiketa syrjintäkiellon periaatteesta, sitä on tulkittava suppeasti (unionin tuomioistuimen tuomio 21.10.2021, [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], C-824/19, 45 kohta ja tuomio 15.7.2021, [Tartu Vangla], C-795/19, 33 kohta).

II. Toinen ennakkoratkaisukysymys

Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, herää kysymys siitä, mitä lisävaatimuksia on mahdollisesti asetettava nyt kyseessä olevan uskontoon perustuvan erilaisen kohtelun oikeuttamiseksi. Koska jaosto ei voi ilman

ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessä pyytämäänsä unionin tuomioistuimen tulkintaa arvioida, voidaanko erilainen kohtelu oikeuttaa vetoamalla direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan ensimmäiseen ja toiseen alakohtaan tai kyseisen direktiivin 4 artiklan 1 kohtaan, kun otetaan huomioon perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohta ja 21 artiklan 1 kohta, sille on epäselvää, sovelletaanko oikeutukseen muita lisävaatimuksia ja mitkä ne mahdollisesti ovat.

[--]

TYÖASIAKIRJA