

Predmet C-258/24

Zahtjev za prethodnu odluku

Datum podnošenja:

12. travnja 2024.

Sud koji je uputio zahtjev:

Bundesarbeitsgericht (Njemačka)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

1. veljače 2024.

Tuženik, žalitelj, druga stranka u žalbenom postupku i podnositelj revizije:

Katholische Schwangerschaftsberatung

Tužiteljica, druga stranka u žalbenom postupku, žaliteljica i druga stranka u revizijskom postupku:

JB

**BUNDESARBEITSGERICHT
(SAVEZNI RADNI SUD,
NJEMAČKA)**

[omissis]

U ime naroda!

Objavljeno

1. veljače 2024.

RJEŠENJE

[omissis]

U predmetu

Katholische Schwangerschaftsberatung

tuženik, žalitelj, druga stranka u žalbenom postupku i podnositelj revizije,

[omissis] [protiv]

osobe JB

tužiteljica, druga stranka u žalbenom postupku, žaliteljica i druga stranka u revizijskom postupku,

drugo vijeće Bundesarbeitsgerichts (Savezni radni sud) riješilo je na temelju rasprave održane 1. veljače 2024. [omissis]:

I. U skladu s člankom 267. UFEU-a od Suda Europske unije traži se odgovor na sljedeća pitanja:

1. Je li u skladu s pravom Unije, osobito s Direktivom Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (Direktiva 2000/78/EZ) s obzirom na članak 10. stavak 1. i članak 21. stavak 1. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (Povelja),

ako se nacionalnim propisom predviđa da privatna organizacija, čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri,

od osoba koje zapošljava može zahtijevati da tijekom radnog odnosa ne istupe iz određene crkve

ili nastavak radnog odnosa uvjetovati time da osoba koju zapošljava, koja je tijekom radnog odnosa istupila iz određene crkve, ponovno pristupi toj crkvi

u slučaju kad od osoba koje zapošljava inače ne zahtijeva da pripadaju toj crkvi

i osoba koju zapošljava ne sudjeluje u javno vidljivom protucrkvnom djelovanju?

2. U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje: koji se mogući daljnji zahtjevi u skladu s Direktivom 2000/78/EZ s obzirom na članak 10. stavak 1. i članak 21. stavak 1. Povelje primjenjuju kao opravdanje za takvo različito postupanje na temelju vjere?

II. Revizijski postupak prekida se do donošenja odluke Suda Europske unije o zahtjevu za prethodnu odluku.

Obrazloženje

A. Predmet glavnog postupka

Stranke se spore oko valjanosti dvaju otkaza zbog istupanja iz Crkve, kao i oko prava na plaćanje koja su s tim povezana.

Tužena udruga je ženska i strukovna udruga u Katoličkoj Crkvi u Njemačkoj, koja je posvećena pružanju pomoći djeci, mladima, ženama i njihovim obiteljima u posebnim životnim situacijama. Jedna od njezinih zadaća je savjetovanje trudnica. Za savjetovanje u trudnoći kod tuženika vrijede smjernice na čije se poštovanje tužiteljica obvezala. One glase u ulomcima:

„Zaštita ljudskog života od njegova početka do kraja Božja je zapovijed. Na tom temelju Katolička Crkva pruža savjetovanje i pomoć [...]. Ta aktivnost savjetovanja dio je vlastitog poimanja i vlastite misije Katoličke Crkve. [...] I dalje se podupire zalaganje Crkve za zaštitu nerođenog života i osiguravanje savjetovanja i pomoći za trudnice u situacijama nužde i konflikta. [...]

Članak 1. Cilj i zadaće

- (1) Cilj je savjetovanja zaštita nerođenog djeteta pružanjem potpore ženi (i njezinoj obitelji) u svim fazama trudnoće i nakon rođenja djeteta.
- (2) Savjetovanje treba biti vođeno nastojanjem da se ženu potakne na nastavak trudnoće, kao i na prihvaćanje njezina djeteta, te joj pružiti priliku za život s djetetom, osobito kada se nalazi u situaciji nužde i konflikta. [...]

Članak 12. Crkveno priznanje savjetovališta

- (1) Katolička savjetovališta podliježu priznanju Crkve. [...]

Članak 13. Obveze zaposlenika

Svi zaposlenici koji rade u katoličkim savjetovalištimu u pisanom se obliku obvezuju na poštovanje ovih smjernica. Ta izjava (Prilog 1.) ulaže se u osobni spis. Nepoštovanje ovih smjernica ima radnopravne posljedice.

Članak 15. Stupanje na snagu

- (1) Ove smjernice stupaju na snagu od 1. siječnja 2001.”

U Njemačkoj prekid trudnoće nije kažnjiv samo nakon savjetovanja trudnice u situaciji nužde i konflikta koje je pružilo priznato savjetovalište pod uvjetima iz članaka 218. i 219. Strafgesetzbucha (Kazneni zakonik). Na temelju dopisa koji je Papa 2002. uputio limburškom biskupu tuženik, za razliku od drugih

savjetovališta u Njemačkoj, ne izdaje potvrde o savjetovanju koje su preduvjet za prekid trudnoće koji nije kažnjiv.

Tužiteljica je majka petero djece te je zaposlena kod tuženika od 2006., najprije kao savjetnica za projekte savjetovanja u trudnoći. Od 11. lipnja 2013. do 31. svibnja 2019. bila je na roditeljskom dopustu. Tuženik ju je prije toga angažirao za savjetovanje u trudnoći. Tužiteljica je u listopadu 2013. pred jednim lokalnim tijelom kao državnim tijelom koje je za nju nadležno izjavila da želi istupiti iz Katoličke Crkve.

U skladu s njemačkim pravom istupanje iz Crkve dopušteni je prekid državno registriranog članstva u Crkvi. Kad istupanje počne proizvoditi učinke, u pogledu javnog dijela „crkvenog prava” prestaju se primjenjivati sve obveze koje se temelje na osobnoj pripadnosti Crkvi kao javnopravnoj instituciji. Obveza plaćanja crkvenog poreza koju je prethodno imala osoba koja je istupila iz Crkve prestaje istekom mjeseca u kojem je izjava o istupanju počela proizvoditi učinke. Lokalno tijelo o izjavljenom istupanju obavješćuje poreznu upravu, kao i Crkvu o kojoj je riječ odnosno vjersku ili ideološku zajednicu. Poslodavac osobe koja je istupila iz Crkve saznaje za izjavljeno istupanje samo zato što mu porezna uprava stavlja na raspolaganje promijenjene značajke oporezivanja (prestanak postojanja obveze plaćanja crkvenog poreza) koje se odnose na njegova radnika.

Na temelju upućivanja u ugovorima o radu Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Temeljni pravilnik koji se primjenjuje na crkvenu službu u okviru radnih odnosa unutar Crkve) sastavni je dio radnog odnosa. Taj pravilnik u verziji Beschlusa der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015 (Odluka udruženja njemačkih dijeceza koja je donesena 27. travnja 2015. na općem zasjedanju, u daljnjem tekstu: Temeljni pravilnik), koja je relevantna u ovom slučaju, u ulomcima glasi:

„Članak 1. Osnovna načela crkvene službe

Sve osobe koje djeluju u instituciji Katoličke Crkve zajedno pridonose svojim radom, neovisno o položaju s obzirom na radno pravo, tomu da institucija može sudjelovati u ostvarenju poslanja Crkve (zajedništvo službe). [...]

Članak 4. Obveze odanosti

- (1) Svi zaposlenici katoličke vjere dužni su priznati i poštovati načela katoličkog nauka koja se odnose na vjeru i običaje. [...]
- (2) Zaposlenici kršćanske vjere koji nisu katolici dužni su poštovati istine i vrijednosti evanđelja te pridonijeti njihovom ostvarivanju u instituciji.

(3) Zaposlenici koji nisu kršćanske vjere moraju biti spremni da zadaće koje im se povjerava u crkvenoj instituciji ispunjavaju u interesu Crkve.

(4) Svi zaposlenici dužni su suzdržati se od protucrkveng djelovanja. [...]

Članak 5. Povrede obveza odanosti

(1) Ako zaposlenik više ne ispunjava uvjete zaposlenja, poslodavac mora savjetovanjem pokušati uvjeriti zaposlenika da trajno prestane s tom povredom. U konkretnom slučaju valja provjeriti može li se već takvim razgovorom koji služi razjašnjenju ili opomenom, formalnim prigovorom ili drugom mjerom (primjerice premještajem, otkazom s ponudom izmijenjenog ugovora) ukloniti povreda obveza. Otkaz je zadnja mjera koja dolazi u obzir.

(2) Crkva u svrhu otkaza zbog razloga svojstvenih Crkvi osobito teškima smatra sljedeće povrede obveza odanosti u smislu članka 4.:

1. u slučaju svih zaposlenika:

(a) javno istupanje protiv temeljnih načela Katoličke Crkve (primjerice propagiranje pobačaja ili ksenofobije); [...]

2. u slučaju zaposlenika katoličke vjere:

(a) istupanje iz Katoličke Crkve; [...]

(3) Ako postoji teška povreda obveza odanosti iz stavka 2., mogućnost nastavka zaposlenja ovisi o odvagivanju okolnosti pojedinačnog slučaja. Vlastitom poimanju Crkve pritom trebati pridati posebnu važnost, pri čemu interesi Crkve u načelu ne bi trebali prevagnuti nad interesima radnika. Na odgovarajući način treba uzeti u obzir, među ostalim, svijest zaposlenika o počinjenoj povredi obveza odanosti, interes za to da se sačuva radno mjesto, dob, trajanje zaposlenja i izgledi za novo zaposlenje. U slučaju zaposlenika koji su zaposleni na temelju pastoralnog, katehetskog ili kanonskog poslanja odnosno neke druge ovlasti koju je u pisanom obliku podijelio biskup postojanje teške povrede obveza odanosti iz stavka 2. u pravilu isključuje mogućnost nastavka zaposlenja. U tim se slučajevima iznimno može odustati od otkaza ako on nije prikladan zbog ozbiljnih razloga povezanih s pojedinačnim slučajem. Isto vrijedi za istupanje zaposlenika iz Katoličke Crkve.”

Tuženik je izvanredno otkazao radni odnos nakon tužiteljčina roditeljskog dopusta dopisom od 1. lipnja 2019. bez otkaznog roka, odnosno podredno ga je otkazao redovno s učinkom od 31. prosinca 2019. Tuženik je prije toga

bezuspješno pokušao potaknuti tužiteljicu na to da ponovno pristupi Katoličkoj Crkvi. Tuženik je u vrijeme otkaza u području savjetovanja u trudnoći zapošljavao četiri radnice koje su pripadale Katoličkoj Crkvi i dvije radnice koje su pripadale Evangeličkoj Crkvi.

Oba suda nižeg stupnja prihvatila su tužbu protiv otkaza. Usto je Landesarbeitsgericht (Zemaljski radni sud, Njemačka) odbio tuženikovu žalbu protiv njegove prvostupanjske odluke kojom mu je naložio plaćanje naknade štete zbog diskriminacije u iznosu od 2314,22 eura i naknade na ime zakašnjenja u prihvatu ponude rada za razdoblje od 1. lipnja 2019. do 31. svibnja 2020. Tuženik u reviziji ustraje na svojem zahtjevu za odbijanje.

B. Relevantno njemačko pravo

I. Ustavno pravo i sudska praksa Bundesverfassungsgerichta (Savezni ustavni sud, Njemačka)

Članak 4. stavci 1. i 2. Grundgesetza für die Bundesrepublik Deutschland (Temeljni zakon Savezne Republike Njemačke, u daljnjem tekstu: GG) [*omissis*]:

„(1) Sloboda vjere i savjesti te sloboda izražavanja vjerskih i filozofskih uvjerenja nepovredivi su.

(2) Jamči se sloboda prakticiranja vjere.”

Članak 140. GG-a:

„Odredbe članaka 136., 137., 138., 139. i 141. njemačkog Ustava od 11. kolovoza 1919. sastavni su dio ovog temeljnog zakona.”

Članak 137. stavak 3. prva rečenica njemačkog Ustava od 11. kolovoza 1919. (WRV):

„Svaka vjerska zajednica neovisno uređuje i obavlja svoje djelatnosti u skladu sa zakonom koji se primjenjuje na sve.”

Prema sudskoj praksi Bundesverfassungsgerichta (Savezni ustavni sud) člankom 4. stavcima 1. i 2. GG-a štiti se i korporativna vjerska sloboda. Njezin je ključni sastavni dio određivanje individualne prirode crkvene službe (bitna obilježja crkvenosti). Njegov ustroj određuju isključivo crkve (*odluka Bundesverfassungsgerichta (Savezni ustavni sud) od 22. listopada 2014., 2 BvR 661/12, t. 101., BVerfGE 137, 273*). To obuhvaća sve mjere koje služe osiguravanju vjerskih dimenzija djelovanja u smislu crkvenog vlastitog poimanja i očuvanja izravne veze između djelatnosti i crkvene temeljne zadaće. Ako crkve ili njihove institucije zasnivaju radne odnose na temelju privatne autonomije, na te radne odnose kao posljedica izbora prava primjenjuje se državno radno pravo. Međutim, uključivanje radnih odnosa, među ostalim u slučaju crkvenih institucija,

u državno radno pravo ne dovodi do toga da ti radni odnosi ne spadaju u „vlastite poslove” Crkve (*odluka Bundesverfassungsgerichts (Savezni ustavni sud) od 22. listopada 2014., 2BvR 661/12, t. 110., BVerfGE 137, 273*). Crkve zbog toga mogu za ustroj crkvene službe polaziti od posebnog načela kršćanskog zajedništva službe svih svojih zaposlenika i u slučaju kad ga uređuju na temelju ugovorâ o radu (*odluka Bundesverfassungsgerichts (Savezni ustavni sud) od 4. siječnja 1985., 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, u pogledu B II 1 d obrazloženja, BVerfGE 70, 138*). U slučaju sporova koji se odnose na crkvene radne odnose državni bi sudovi kao kriterij trebali poštovati zahtjeve dotične crkve kao javnopravne institucije, osobito njezino vlastito poimanje zasnovano na vjeri i individualnu prirodu crkvene službe, te na tom kriteriju temeljiti svoje ocjene i odluke sve dok to nije protivno temeljnim ustavnopravnim jamstvima (*odluka Bundesverfassungsgerichts (Savezni ustavni sud) od 22. listopada 2014., 2BvR 661/12, t. 118., BVerfGE 137, 273*). U nacionalnom pravu, u dijelu u kojem je to relevantno za ovaj slučaj, ne postoje posebni propisi kojima se uređuju pravni odnosi u okviru crkvenih radnih odnosa.

II. Zakonske odredbe

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Opći zakon o jednakom postupanju, u daljnjem tekstu: AGG) od 14. kolovoza 2006. (*BGBI. I, str. 1897.*), kako je zadnje izmijenjen člancima 14. i 15. Zakona od 22. prosinca 2023. (*BGBI. I, br. 414*):

„Članak 1. Svrha Zakona

Svrha je ovog zakona spriječiti ili ukloniti svaku diskriminaciju na temelju rase ili etničkog podrijetla, spola, vjere ili uvjerenja, invalidnosti, dobi ili seksualne orijentacije.

Članak 2. Područje primjene

(1) Na temelju ovog zakona diskriminacija zbog jednog od razloga navedenih u članku 1. zabranjena je u pogledu:

1. [...];
2. zapošljavanja i uvjeta rada, uključujući uvjete plaća i otkaza, osobito u pojedinačnim ugovorima o radu ili kolektivnim sporazumima te mjera pri izvršavanju i prestanku ugovora o radu, uključujući promaknuća;

[...]

Članak 3. Definicije

(1) Izravna diskriminacija postoji ako se prema nekoj osobi postupi nepovoljnije nego što se postupi ili se postupalo ili bi se postupalo

prema nekoj drugoj osobi u usporedivoj situaciji, na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1. [...]

(2) Neizravna diskriminacija postoji ako bi naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje zbog razloga iz članka 1. doveli određene osobe u posebno nepovoljan položaj u usporedbi s drugim osobama, osim ako su ta odredba, taj kriterij ili ta praksa objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna.

[...]

Članak 7. Zabrana različitog postupanja

(1) Zaposlenici se ne smiju diskriminirati zbog razloga iz članka 1.; ta se zabrana primjenjuje i kada osoba koja diskriminira prilikom diskriminiranja samo pretpostavlja da postoji jedan od razloga iz članka 1.

[...]

Članak 8. Dopušteno različito postupanje na temelju uvjeta za obavljanje zanimanja

(1) Različito postupanje na temelju razloga iz članka 1. dopušteno je ako taj razlog, zbog prirode djelatnosti koju treba obavljati ili zbog uvjeta u kojima se obavlja, predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja, ako je svrha opravdana, a zahtjev proporcionalan.

[...]

Članak 9. Dopušteno različito postupanje na temelju vjere ili uvjerenja

[...]

(2) Zabrana različitog postupanja na temelju vjere ili uvjerenja ne dovodi u pitanje pravo vjerskih zajednica iz stavka 1., s njima povezanih institucija, neovisno o njihovom pravnom obliku, ili udruženja čija je svrha zajedno služiti promicanju vjere ili uvjerenja da od svojih zaposlenika zahtijevaju rad u dobroj vjeri i odanost u smislu njihova vlastitog poimanja.”

2. Članak 134. Bürgerliches Gesetzbuch (Građanski zakonik) (BGB) u verziji objavljenoj 2. siječnja 2002. (*BGBI. I, str. 42., ispravak na str. 2909. i BGBI. 2003., I, str. 738.*):

„Članak 134. Zakonska zabrana

Pravni posao kojim se povređuje zakonska zabrana ništavan je, osim ako iz zakona ne proizlazi drukčije.”

C. Pravo Unije

Prema mišljenju ovog vijeća u pravu Unije relevantni su:

- članak 1., članak 2. stavak 2., članak 3. stavak 1. točka (c) i članak 4. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (*[omissis]* u daljnjem tekstu: *Direktiva 2000/78/EZ*);
- članak 17. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (*[omissis]* u daljnjem tekstu: *UFEU*) te
- članak 10. stavak 1. i članak 21. stavak 1. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (*[omissis]* u daljnjem tekstu: *Povelja*).

D. Nužnost odluke Suda Europske unije i pojašnjenje prethodnih pitanja

I. Prvo prethodno pitanje

1. Ovo vijeće smatra da se tužiteljicu otkazima koje je 1. lipnja 2019. proveo tuženik izravno diskriminira na temelju vjere u smislu članka 1. i članka 3. stavka 1. prve rečenice AGG-a. To odgovara izravnoj diskriminaciji na temelju vjere u smislu članka 1. i članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78/EZ.

(a) U skladu s člankom 2. stavkom 1. točkom 2. AGG-a zabranjena je diskriminacija na temelju jednog od razloga navedenih u članku 1. AGG-a, među ostalim u vezi s uvjetima otkaza. Otkazivanje radnog odnosa takav je uvjet otkaza. Direktiva 2000/78/EZ primjenjuje se u skladu s njezinim člankom 3. stavkom 1. točkom (c).

(b) Tužiteljicu, koja nije zaposlena na temelju pastoralnog, katehetskog ili kanonskog poslanja odnosno neke druge ovlasti koju je u pisanom obliku podijelio biskup, diskriminira se u odnosu na druge zaposlenike na temelju njezine prvotne pripadnosti Katoličkoj Crkvi otkazima koje je proveo tuženik (*članak 3. stavak 1. prva rečenica AGG-a*) i time izravno na temelju vjere (*članak 1. AGG-a*).

(aa) Pojmom „vjera” u članak 1. AGG-a unosi se odgovarajući pojam iz Direktive 2000/78/EZ. Taj pojam nije definiran u samoj direktivi. Međutim, zakonodavac Unije u drugom se dijelu uvodne izjave 1. Direktive, među ostalim, pozvao na temeljna prava zajamčena Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda potpisanom 4. studenoga 1950. u Rimu (u daljnjem tekstu: EKLJP). Time je obuhvaćen i članak 9. EKLJP-a. U skladu s tim člankom svatko ima pravo na slobodu mišljenja, savjesti i vjeroispovijedi, pri čemu to

pravo ne uključuje samo slobodu da se pojedinačno ili u zajednici s drugima, javno ili privatno, iskazuje svoju vjeroispovijed ili uvjerenje, nego i negativnu slobodu vjeroispovijedi (*presude ESLJP-a od 25. lipnja 2020.*, 52484/18 t. 43. i 44. te od 6. travnja 2017., 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11, t. 77. i *sljedeće*). Tako se člankom 9. EKLJP-a jamči i sloboda da se ne pripada nekoj vjeri (*presuda ESLJP-a od 18. ožujka 2011.*, 30814/06, t. 60.). Isti tekst navodi se i u članku 10. stavku 1. Povelje. Kao što to proizlazi iz Objašnjenja koja se odnose na Povelju (*SL 2007.*, C 303, str. 17.) (*SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 7., str. 120.*), pravo zajamčeno člankom 10. stavkom 1. Povelje odgovara pravu zajamčenom člankom 9. EKLJP-a i u skladu s člankom 52. stavkom 3. Povelje ima jednako značenje i opseg primjene kao i to pravo (*vidjeti presude Suda od 15. srpnja 2021.*, *WABE i MH Müller Handel*, C-804/18 i C-341/19, t. 48. i od 14. ožujka 2017., *G4S Secure Solutions*, C-157/15, t. 25. i *sljedeće*). Stoga bi time moglo biti obuhvaćeno pravo da se prekine odnos članstva s nekom crkvom ili vjerskom zajednicom.

(bb) Tuženik se poziva na to da, u skladu sa zahtjevima iz Temelnog pravilnika na koji se upućuje u ugovorima o radu, zbog samog istupanja iz Crkve smije otpustiti zaposlenike koji su u skladu s državnim pravom istupili iz Katoličke Crkve i nisu joj ponovno pristupili. Diskriminacija tužiteljice do koje je došlo zbog tog otkaza izravno je povezana s ostvarivanjem njezine negativne slobode vjeroispovijedi. Otpuštanje zaposlenika koji nikad prije nije bio član Katoličke Crkve ne može se temeljiti na članku 5. stavku 2. točki 2. podtočki (a) i članku 3. stavku 4. Temelnog pravilnika. Stoga do različitog postupanja prema osobama koje prekinu svoje članstvo u drugim vjerskim zajednicama i osobama koje nikad nisu pripadale takvim zajednicama koje iz toga proizlazi dolazi izravno na temelju vjere u smislu članka 1. i članka 3. stavka 1. prve rečenice AGG-a.

(cc) Tako ne postoji samo neizravno različito postupanje prema tužiteljici na temelju vjere odnosno samo neizravna diskriminacija u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78/EZ. Tuženik ne pravi razliku na temelju „naizgled neutraln[e] odredb[e], mjeril[a] ili postupanj[a]”, nego izravno i isključivo na temelju toga je li zaposlenik u skladu s državnim pravom prekinuo svoj odnos članstva s Katoličkom Crkvom. Pritom za njega nije važno to poštuje li zaposlenik nakon svojeg istupanja istine i vrijednosti evanđelja i pridonosi li njihovu ostvarivanju u instituciji u skladu s očekivanjem definiranim u članku 4. stavku 2. Temelnog pravilnika u odnosu na zaposlenike kršćanske vjere koji nisu katolici, odnosno je li on nakon svojeg istupanja iz Crkve spreman ispunjavati povjerene mu zadaće u interesu Crkve u skladu s očekivanjem definiranim u članku 4. stavku 3. Temelnog pravilnika u odnosu na zaposlenike koji nisu kršćanske vjere.

2. Relevantnost prethodnog pitanja

Sud Europske unije (u daljnjem tekstu: Sud) treba odgovoriti na prvo prethodno pitanje kako bi ovo vijeće moglo ocijeniti je li različito postupanje prema tužiteljici opravdano na temelju članka 9. ili članka 8. AGG-a. Tek tada ovo vijeće

može presuditi o pitanju nevaljanosti otkazâ o kojem je potrebno prethodno odlučiti.

(a) Ovo vijeće polazi od toga da ne postoje nikakvi drugi razlozi nevaljanosti istaknuti protiv valjanosti otkazâ od 1. lipnja 2019. Osobito razmatranje pojedinačnog slučaja, koje se člankom 5. stavkom 3. petom i šestom rečenicom Temelnog pravilnika zahtijeva od poslodavca koji provodi otkaz, ne može biti temelj za nevaljanost otkazâ. Ta pravila ovlašćuju samo poslodavca da u pojedinačnom slučaju odustane od otkaza. Međutim, nad njegovom odlukom ne provodi se s tim povezani sudski nadzor.

(b) Stoga je za ovo vijeće relevantno može li izravna diskriminacija tužiteljice zbog njezina istupanja iz Katoličke Crkve do koje je došlo zbog otkazâ biti opravdana ako se uzmu u obzir zahtjevi iz prava Unije.

(aa) U skladu s nacionalnim pravom članak 9. ili članak 8. AGG-a trebalo bi tumačiti uzimajući u obzir najnoviju sudsku praksu Bundesverfassungsgerichts (Savezni ustavni sud). Prema toj sudskoj praksi istupanje iz Crkve sa stajališta Katoličke Crkve nije u skladu ni s njezinom vjerodostojnošću ni s lojalnom suradnjom između ugovornih strana koju ona zahtijeva (*vidjeti odluku Bundesverfassungsgerichts (Savezni ustavni sud) od 4. lipnja 1985., 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, u pogledu B II 4 c obrazloženja, BVerfGE 70, 138*).

(bb) Međutim, člankom 9. AGG-a prenosi se članak 4. stavak 2. prvi podstavak Direktive 2000/78/EZ, a člankom 8., među ostalim, članak 4. stavak 1. te direktive (*BT-Drs. 16/1780, str. 35.*).

Obje odredbe nacionalnog prava stoga treba, koliko je to moguće, tumačiti u skladu s pravom Unije (*presude Suda od 11. rujna 2018., IR, C-68/17, t. 63. i sljedeće te od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, t. 71. i sljedeće*).

(1) Prema sudskoj praksi Bundesverfassungsgerichts (Savezni ustavni sud), na temelju ovlaštenja sadržanog u članku 23. stavku 1. drugoj rečenici GG-a da se suverena prava prenesu na Europsku uniju Temelnim zakonom prihvaća se i odobravanje nadređenosti prava Unije koje proizlazi iz zakona o potvrđivanju Ugovorâ. Ta nadređenost načelno vrijedi i s obzirom na protivno nacionalno ustavno pravo te u slučaju kolizije u pravilu dovodi do toga da se u konkretnom slučaju ne primjenjuje nacionalno pravo (*odluka Bundesverfassungsgerichts (Savezni ustavni sud) od 21. lipnja 2016., 2 BvE 13/13 i drugi, Program OMT, t. 118.*).

(2) Direktivom 2000/78/EZ konkretizirana je, u područjima koja ta direktiva obuhvaća, opća zabrana diskriminacije koja je u međuvremenu utvrđena u članku 21. Povelje (*presude Suda od 21. listopada 2021., Komisija za zaštita ot diskriminacija, C-824/19, t. 32. i od 26. siječnja 2021., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, t. 33.*). Suprotno pojedinačnim stajalištima iz nacionalne pravne teorije

povezane s crkvama, ovo vijeće smatra da pravo Unije kako ga tumači Sud nije neprimjenjivo u Njemačkoj. Niti se to pravo temelji na aktu *ultra vires* niti utječe na ustavni identitet Savezne Republike Njemačke u smislu sudske prakse Bundesverfassungsgerichta (Savezni ustavni sud) (*vidjeti u tom pogledu detaljno obrazloženje Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) od 20. veljače 2019., 2 AZR 746/14, t. 48. i sljedeće*).

(cc) Pitanje dolazi li u obzir tumačenje članka 9. AGG-a na način da obveza da se tijekom radnog odnosa ne istupi iz određene vjerske zajednice odnosno da joj se ponovno pristupi nakon istupanja može biti opravdani uvjet odanosti ako se istodobno zapošljavaju osobe čiji se prekid članstva u nekoj drugoj vjerskoj zajednici ili potpuni izostanak članstva u takvoj zajednici ne sankcionira stoga ovisi o tome dopušta li se takvo tumačenje člankom 4. stavkom 2. prvim i drugim podstavkom Direktive 2000/78/EZ s obzirom na članak 21. Povelje. To je dvojbeno barem s obzirom na tekst Direktive. U tom pogledu, koliko je vidljivo, još ne postoji relevantna sudska praksa Suda. Ako se člankom 9. AGG-a, uzimajući u obzir pravo Unije, ne bi moglo opravdati različito postupanje prema tužiteljici zbog njezina istupanja iz Katoličke Crkve, odlučujuće bi bilo pitanje dopušta li se člankom 4. stavkom 1. Direktive 2000/78/EZ odgovarajuće tumačenje članka 8. AGG-a.

(dd) Ovo vijeće ne dvoji u pogledu činjenice da je tuženik privatna organizacija čiji se sustav vrijednosti u smislu članka 4. stavka 2. prvog i drugog podstavka Direktive 2000/78/EZ temelji na vjeri. To proizlazi već iz utjecaja koji je tuženikovim statutom osiguran biskupu limburgske dijeceze.

(ee) U članku 4. stavku 2. Direktive 2000/78/EZ razlikuje se opravdanje za različito postupanje na temelju opravdanog uvjeta za obavljanje zanimanja, s jedne strane (*prvi podstavak*), i na temelju uvjeta odanosti, s druge strane (*drugi podstavak*).

(1) U članku 4. stavku 2. prvom podstavku Direktive 2000/78/EZ navodi se, među ostalim, vjera kao mogući opravdan uvjet za obavljanje zanimanja. Time je, barem prema tekstu odredbe, obuhvaćen zahtjev da se iz određene vjerske zajednice nije istupilo, odnosno zahtjev da joj se ponovno pristupi. Osim toga, u skladu s člankom 4. stavkom 2. prvim podstavkom Direktive 2000/78/EZ vjera ili uvjerenje određene osobe mogu samo prema prirodi djelatnosti o kojoj je riječ ili okolnostima njezina obavljanja predstavljati „stvarni, legitiman i opravdan uvjet za obavljanje [...] zanimanja” (*vidjeti u tom pogledu i presudu Suda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16*).

(a) U ovom slučaju tuženik ne uvjetuje djelatnosti koje se kod njega obavljaju pripadnošću određenoj crkvi ili vjerskoj zajednici kao javnopravnoj instituciji. Ne zahtijeva da zaposlenici moraju pripadati Katoličkoj Crkvi. U skladu sa zahtjevima iz Temeljnog pravilnika zaposlenici samo ne smiju istupiti iz Katoličke Crkve. Inače, ako nije došlo do takvog istupanja, oni ne moraju

pripadati Crkvi odnosno mogu pripadati drugoj crkvi ili vjerskoj zajednici i iz nje istupiti.

(b) Međutim, ovo vijeće smatra da nije isključeno da u skladu s člankom 4. stavkom 2. prvim podstavkom Direktive 2000/78/EZ, s obzirom na pravo na samoodređenje crkava i drugih organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenjima zaštićeno člankom 17. UFEU-a i člankom 10. stavkom 1. Povelje (*vidjeti u tom pogledu presudu Suda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, t. 50.*), izvan onoga što se predviđa tekstem tog članka, pripadnost određenoj vjeri, ali i okolnost da se nije istupilo iz određene vjerske zajednice odnosno zahtjev da joj se ponovno pristupi, može biti opravdan uvjet za obavljanje zanimanja. U skladu s člankom 3. stavkom 4. Temeljnog pravilnika osoba koja je istupila iz Katoličke Crkve nije prikladna ni za jednu crkvenu službu. U skladu s kanonskim pravom istupanje iz Crkve jedno je od najtežih povreda vjere i jedinstva Crkve (*vidjeti odluku Bundesverfassungsgerichta (Savezni ustavni sud) od 4. lipnja 1985., 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, u pogledu B II 4 c obrazloženja, BVerfGE 70, 138*). Stoga se prvo prethodno pitanje odnosi na to dovodi li istupanje radnika iz Katoličke Crkve koje je izjavljeno u skladu s državnim pravom a da nisu nastupile druge okolnosti do toga da dotična osoba nije prikladna za službu kod poslodavca povezanog s Crkvom.

(c) Tužiteljica je tijekom spora tvrdila da je istupila iz Katoličke Crkve jer limburška dijeceza uz državni crkveni porez ubire posebnu naknadu za Crkvu od osoba koje, kao tužiteljica, žive s bračnim drugom koji dobro zarađuje u „braku u kojem su supružnici različite vjere”. Tuženik je tvrdio da zbog istupanja iz Katoličke Crkve nema povjerenja u to da tužiteljica u okviru svojih aktivnosti vodi računa o tuženikovim etičkim vrijednostima i da i dalje osjeća povezanost s učenjem Katoličke Crkve. Istupanjem je javno pokazala da više ne želi imati nikakve veze s Katoličkom Crkvom.

(d) Ovo vijeće smatra da prekid članstva u Katoličkoj Crkvi do kojeg je došlo u skladu s državnim pravom ne može opravdati različito postupanje na temelju vjere iz članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78/EZ koje proizlazi iz otpuštanja zaposlenika koji je bivši katolik.

Točno je da nepoštovanje etičko-vjerskih vrijednosti poslodavca povezanog s Crkvom može dovesti do toga da radnik više nije prikladan za obavljanje službe. Međutim, za takvu pretpostavku istupanje kao takvo nije dovoljna osnova za ocjenu. Razlozi za prekid članstva ne trebaju se, kao što to proizlazi iz tužiteljicine tvrdnje u pogledu koje nije iznesen prigovor, temeljiti na etičko-vjerskim razlozima, nego mogu proizlaziti i iz privatnog života koji poslodavac ne može ocjenjivati. Zbog toga nedostaje bilo kakva činjenična osnova za pretpostavku da radnik samo zbog svoje izjave o istupanju neće kao dotad ispunjavati uvjete za obavljanje zanimanja koji se primjenjuju na njega. To jednako vrijedi za poslodavčevu tvrdnju da je zbog samog prekida članstva izgubio povjerenje u to da će njegov radnik uredno obavljati zadaće. Naprotiv, poslodavac treba navesti,

na temelju činjenica koje se mogu provjeriti, zbog čega postoje dvojbe u pogledu toga da radnik zbog promijenjene vjere ili etičkih ideja više nije spreman ili ne može ispunjavati odgovarajuće uvjete za obavljanje zanimanja koje je odredio njegov poslodavac. Suprotno tomu, kad bi se slijedilo tuženikovo stajalište (*t. 35.*), nad provjerom navodnog prestanka prikladnosti radnika ne bi se mogao provesti djelotvoran sudski nadzor. To vrijedi tim više jer se zaposlenici u savjetovalištu u skladu s člankom 13. tuženikovih smjernica (*t. 2.*) u ugovoru o radu moraju obvezati na poštovanje tih smjernica.

(2) Isto tako, prekid državnog članstva u Crkvi a da nisu nastupile posebne okolnosti ne može opravdati različito postupanje iz članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78/EZ do kojeg je došlo zbog otkaza.

(a) U odnosu na članak 4. stavak 2. prvi podstavak Direktive 2000/78/EZ drugi podstavak te odredbe sadržava pojašnjenje u skladu s kojim je jedan od uvjeta za obavljanje zanimanja koje Crkva ili druga javna ili privatna organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju može zahtijevati od osoba koje zapošljavaju njihov rad u dobroj vjeri i odanost duhu te Crkve ili organizacije. Međutim, kao što to osobito proizlazi iz dijela rečenice „[p]od uvjetom da se u ostalim pitanjima poštuju odredbe ove Direktive”, takav zahtjev treba uvijek poštovati ostale odredbe Direktive 2000/78/EZ, a osobito kriterije iz njezina članka 4. stavka 2. prvog podstavka, nad kojima se prema potrebi mora moći provesti djelotvoran sudski nadzor (*presuda Suda od 11. rujna 2018., IR, C-68/17, t. 46.*). U tom pogledu eventualno opravdanje izravne diskriminacije treba ispitati na temelju kriterija koje je Sud utvrdio u presudama od 17. travnja 2018. (*Egenberger, C-414/16*) i od 11. rujna 2018. (*IR, C-68/17*).

(b) Ovo vijeće smatra da prekid članstva u Crkvi kao javnopravnoj instituciji u skladu s državnim pravom sam po sebi nije neloyalno ponašanje radnika. To vrijedi i ako je radnik u radnom odnosu s poslodavcem povezanim s Katoličkom Crkvom. Ako radnik zapošljava pripadnike drugih kršćanskih religija ili uvjerenja odnosno nekršćane, za radnika koji pripada Katoličkoj Crkvi ne postoji obveza iz radnog odnosa da i dalje ostane član Katoličke Crkve. To vrijedi čak i ako se uzme u obzir obveza koja proizlazi iz kanonskog prava da se očuva zajedništvo Crkve (*Canon (u daljnjem tekstu: Can.) 209, članak 1. Codexa Iuris Canonici (Kodeks kanonskoga prava, u daljnjem tekstu: CIC)*). Takva ugovornopravna obveza može učinkovito postojati u skladu s Temeljnim pravilnikom samo ako je opravdana uvjetima za obavljanje zanimanja u pojedinačnom slučaju. Inače bi dovela do toga da se radnicima koji nisu kršćanske vjere određuju dodatne obveze za koje načelno ne postoje razlozi povezani s obavljanjem zanimanja. Isto tako, obveza financijskog doprinosa koja postoji u skladu s pravom Katoličke Crkve kako bi Crkve mogle obavljati svoje zadaće (*Can. 222, članak 1. u vezi s Can. 1263 CIC, str. 354. prijašnjih akata*) ne dovodi do toga da radnik katoličke vjere na temelju radnog odnosa ima dodatnu obvezu da treba trajno biti član Katoličke Crkve u skladu s crkvenim pravom. Plaćanje financijskog doprinosa za zadaće Katoličke Crkve koje moraju izvršiti samo radnici katoličke vjere ne može zahtijevati ni poslodavac povezan s tom crkvom.

(c) Tomu valja dodati da se prekid članstva u Katoličkoj Crkvi izjavljuje pred državnim tijelom. Za tu izjavu u skladu s nacionalnim pravom saznaju samo crkva o kojoj je riječ i poslodavac.

Poslodavac to saznaje samo kako bi mogao uzeti u obzir točne značajke oporezivanja i pravilno obračunati naknadu i odgovarajuće doprinose. Prekid članstva ne objavljuje se izvan tih okvira. Samo se istupanje koje je radnik objavio široj javnosti i na neprikladan način može smatrati protucrkvanim djelovanjem, a time i nelojalnim ponašanjem koje, kao i u slučaju drugih radnika, u skladu s člankom 5. stavkom 2. točkom 1. Temelnog pravilnika može dovesti do otkaza koji se temelji na razlozima uvjetovanima ponašanjem.

(d) Neovisno o tome, tekstom članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78/EZ može se dopustiti razlikovanje između rada u dobroj vjeri i odanosti duhu Crkve ili organizacije i rada u dobroj vjeri i odanosti prema organizaciji kao poslodavcu.

Tako je moguće da radnik zbog prekida članstva nije odan Crkvi, ali to ne mora nužno predstavljati nelojalno ponašanje prema njegovu poslodavcu čiji sustav vrijednosti treba poštovati prilikom rada.

(e) Tumačenje članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78/EZ koje traži ovo vijeće nije suvišno zbog presude Suda od 11. rujna 2018., (*IR, C-68/17*). Ta se presuda ne odnosi na ovaj slučaj u kojem privatna organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri od osoba koje zapošljava zahtijeva da tijekom radnog odnosa ne istupe iz Crkve odnosno da joj ponovno pristupe nakon istupanja. Naprotiv, relevantno je bilo sklapanje drugog građanskog braka, koje nije dopušteno u skladu s crkvenim pravom. Međutim, za to bi zbog eventualno relevantne razlike između odanosti prema Crkvi i odanosti duhu Crkve mogli vrijediti drugi kriteriji.

(ff) U skladu s člankom 4. stavkom 1. Direktive 2000/78/EZ različito postupanje, koje se temelji na nekoj od značajki u vezi s bilo kojim od razloga iz članka 1., ne predstavlja diskriminaciju kada zbog prirode određenih profesionalnih djelatnosti ili zbog uvjeta u kojima se obavljaju takva značajka predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja, ako je svrha opravdana, a zahtjev proporcionalan. Takav zahtjev prikladnosti koji se odnosi na to da se ne istupi iz određene vjerske zajednice mogao bi biti takva „značajka u vezi s” vjerom (*u pogledu razgraničenja od razloga na kojem se temelji različito postupanje vidjeti presude Suda od 21. listopada 2021., Komisija za zaštitu od diskriminacija, C-824/19, t. 44. i od 7. studenoga 2019., Cafaro, C-396/18, t. 59.*). Međutim, na pitanje postojanja stvarnog i odlučujućeg uvjeta za obavljanje određenog zanimanja, kao i opravdane svrhe te proporcionalnog zahtjeva u smislu članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78/EZ, prema tekstu odredbe, za razliku od odgovora prema članku 4. stavku 2. drugom podstavku Direktive 2000/78/EZ, ne bi se moglo odgovoriti uzimajući u obzir „sustav vrijednosti organizacije”. U prilog tomu ne bi išlo ni to da izraz „stvarni i odlučujući uvjet za

obavljanje određenog zanimanja” u smislu članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78/EZ upućuje na uvjet koji se ne odnosi na subjektivna promišljanja poslodavca, nego je objektivno određen prirodom predmetne profesionalne djelatnosti ili uvjetima u kojima se ona obavlja (*presuda Suda od 14. ožujka 2017., Bougnaoui i ADDH, C-188/15, t. 40.*). Međutim, za djelatnost u području savjetovanja u trudnoći nije objektivno potrebno da se ne istupi iz Katoličke Crkve. Ne čini se da je ipak u potpunosti isključeno da se sustav vrijednosti organizacije koja se temelji na vjeri smatra objektivnim uvjetom u smislu članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78/EZ koji se može dovoljno razgraničiti od samo subjektivnih promišljanja, pri čemu bi trebalo uzeti u obzir i navedeno razlikovanje između sustava vrijednosti i vlastitog poimanja. U tom bi se kontekstu moglo u obzir uzeti člankom 17. UFEU-a i člankom 10. stavkom 1. Povelje zaštićeno pravo na samoodređenje Crkava i drugih organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenjima (*u pogledu članka 4. stavka 2. Direktive 2000/78/EZ vidjeti presudu Suda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, t. 50.*). Međutim, članak 4. stavak 1. Direktive 2000/78/EZ, u dijelu u kojem omogućuje odstupanje od zabrane diskriminacije, s obzirom na uvodnu izjavu 23. te direktive, u kojoj se upućuje na „vrlo mal[i] bro[j] slučajeva” u kojima može biti opravdano takvo različito postupanje, treba usko tumačiti (*presuda Suda od 21. listopada 2021., Komisija za zaštitu ot diskriminacija, C-824/19, t. 45. i od 15. srpnja 2021., Tartu Vangla, C-795/19, t. 33.*).

II. Drugo prethodno pitanje

U slučaju potvrdnog odgovora na prvo prethodno pitanje postavlja se pitanje koji se mogući daljnji zahtjevi primjenjuju kao opravdanje za različito postupanje na temelju vjere o kojem je u ovom predmetu riječ. Budući da ovo vijeće bez tumačenja Suda koje se traži prvim prethodnim pitanjem ne može ocijeniti dolazi li u obzir opravdanje na temelju članka 4. stavka 2. prvog i drugog podstavka Direktive 2000/78/EZ ili članka 4. stavka 1. Direktive 2000/78/EZ s obzirom na članak 10. stavak 1. i članak 21. stavak 1. Povelje, nije jasno trebaju li biti ispunjeni drugi uvjeti za opravdanje i, eventualno, koji su to uvjeti.

[omissis]