

Дело C-258/24

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

12 април 2024 г.

Запитваща юрисдикция:

Bundesarbeitsgericht (Германия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

1 февруари 2024 г.

Ответник в първоинстанционното, жалбоподател и ответник във въззивното и жалбоподател в ревизионното производство:

Katholische Schwangerschaftsberatung

Ищца в първоинстанционното, ответница и жалбоподателка във въззивното и ответница в ревизионното производство:

JВ

**BUNDRESARBEITSGERICHT
(ФЕДЕРАЛЕН ТРУДОВ СЪД,
ГЕРМАНИЯ)**

[...]

В името на народа!

обявено на

1 февруари 2024 г.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

[...]

По дело със страни

Katholische Schwangerschaftsberatung,

ответник в първоинстанционното, жалбоподател и ответник във въззивното и жалбоподател в ревизионното производство,

[...] [срещу]

JB

ищца в първоинстанционното, ответница и жалбоподателка във въззивното и ответница в ревизионното производство,

втори състав на Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд), след съдебното заседание на 1 февруари 2024 г. [...], определи:

I. На основание член 267ДФЕС отправя до Съда на Европейския съюз следните преюдициални въпроси:

1. Съвместима ли е с правото на Съюза, и по-специално с Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (наричана по-нататък „Директива 2000/78/ЕО“) в светлината на член 10, параграф 1 и член 21, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“),

национална правна уредба, която предвижда, че частна организация, чийто характер е основан на религия,

може да изисква от работещите за нея лица да не напускат определена църква по време на трудовото правоотношение

или да обвързва продължаването на трудовото правоотношение с условието работещото за нея лице да се присъедини отново към църквата, която е напуснало по време на трудовото правоотношение,

ако поначало организацията не изисква от работещите за нея лица да принадлежат към тази църква

и работещото за нея лице няма явно противоцърковно поведение?

2. При утвърдителен отговор на първия въпрос: евентуално какви допълнителни изисквания се прилагат съгласно Директива 2000/78/ЕО в светлината на член 10, параграф 1 и член 21, параграф 1 от Хартата, за да е оправдана подобна разлика в третирането, основана на религията?

II. Спира ревизионното производство до произнасянето на Съда на Европейския съюз по преюдициалното запитване.

Мотиви

A. Предмет на главното производство

Страните спорят относно действителността на две изявления за едностранно прекратяване на трудов договор (уволнение) поради напускане на Църквата и относно свързаните с това парични вземания.

Сдружението ответник е женско професионално сдружение към Католическата църква в Германия, което се занимава с подпомагане на деца, младежи, жени и техните семейства в особено житейско положение. Една от дейностите му са консултациите за бременни жени. За тези консултации при бременност сдружението ответник прилага определени правила, които ищцата се е задължила за спазва. Те гласят следното (откъси):

„Защитата на човешкия живот от началото до края му е Божия заповед. Затова Католическата църква предоставя консултации и помощ [...]. Тази консултантска дейност е неизменна част от самосъзнанието и призванието на Католическата църква. [...] Работата на църквата в защита на неродения живот и предлагането на консултации и помощ за бременните жени в извънредни и конфликтни ситуации ще продължат и занапред. [...]

Член 1 Цели и задачи

- (1) Целта на консултациите е да се защити нероденото дете, като се окаже подкрепа на жената (и нейното семейство) във всички фази на бременността и след раждането на детето.
- (2) Консултациите трябва да се ръководят от стремежа да се насърчи жената да продължи бременността и да приеме детето си, както и да ѝ се осигури перспектива за живот с детето, особено ако се намира в извънредна или конфликтна ситуация. [...]

Член 12 Църковно признаване на консултантските центрове

- (1) Католическите консултантски центрове трябва да са признати от Църквата. [...]

Член 13 Задължения на служителите

Всички служители, които работят в католическите консултантски центрове, писмено се задължават да спазват

тези правила. Тази декларация (приложение 1) се съхранява в личните досиета. Неспазването на тези правила има трудовоправни последици.

Член 15 Влизане в сила

(1) Настоящите правила влизат в сила на 1 януари 2001 г.“

В Германия съгласно членове 218 и 219 от Strafgesetzbuch (Наказателен кодекс) прекъсването на бременността не се наказва, ако преди това бременната жена, която се намира в затруднено положение или конфликтна ситуация, е получила консултация от признат консултантски център. Като се основава на изпратено през 2002 г. папско послание до епископа на Лимбург, ответникът — за разлика от други консултантски центрове в Германия — не издава удостоверения за проведени консултации, които са предпоставка за ненаказуемост на прекъсването на бременността.

Ищцата е майка на пет деца и работи при ответника от 2006 г. насам, първоначално като проектен консултант в областта на консултациите при бременност. От 11 юни 2013 г. до 31 май 2019 г. тя е в отпуск за отглеждане на дете. Преди това тя работи за ответника в консултациите за бременни жени. През октомври 2013 г. ищцата прави изявление за напускане на Католическата църква пред компетентния за целта общински орган.

Съгласно германското право напускането на църквата е допустимо прекратяване на държавно регистрираното църковно членство на дадено лице. От момента, в който породи действие изявлението за напускане, от държавно прилаганата част на „църковното право“ отпадат всички задължения, произтичащи от личното членство в регистрирана църква. Напусналият престава да дължи църковен данък от края на месеца, в който поражда действие изявлението му за напускане. Общинският орган уведомява за изявлението за напускане както данъчната администрация, така и съответната църква или религиозна или идейна общност. Работодателят на напусналия научава за това само защото данъчната администрация му изпраща променените данъчни данни на работника (отпадане на задължението за църковен данък).

В трудовия договор е предвидено, че за трудовото правоотношение се прилага Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Основен правилник за църковната служба в рамките на църковни трудови правоотношения, наричан по-нататък „Основният правилник“). Приложимата му тук редакция съгласно решението на общото събрание на Verband der Diözesen Deutschlands (Съюз на епархиите в Германия) от 27 април 2015 г. гласи следното (откъси):

„Член 1 Основни принципи на църковната служба

Независимо от трудовоправния си статут, всички работещи в някоя от организациите на Католическата църква заедно допринасят с труда си тази организация да може да изпълни своята част от висшето призвание на Църквата (общност на служение).

Член 4 Задължения за лоялност

- (1) От служителите католици се очаква да приемат и спазват принципите на католическото учение за вярата и нравите. [...]
- (2) От служителите християни, които не са католици, се очаква да зачитат евангелските истини и ценности и да допринасят за утвърждаването им в организацията.
- (3) Служителите, които не са християни, трябва да са готови да изпълняват възлаганите им в църковната организация задачи в духа на църквата.
- (4) Всички служители са длъжни да се въздържат от противоцърковни действия. [...]

Член 5 Нарушения на задълженията за лоялност

(1) Ако служителят престане да изпълнява изискванията за работата, работодателят трябва да опита чрез консултации да помогне на служителя трайно да отстрани несъответствието. Във всеки конкретен случай трябва да се провери дали е подходящо на нарушението да се противодейства с такъв разяснителен разговор или с предупреждение, официално порицание или друга мярка (например преместване или уволнение с предложение за нов трудов договор при различни условия). Крайната мярка е уволнение.

(2) За целите на уволнението на църковно специфични основания Църквата счита за тежки в частност следните нарушения на задълженията за лоялност по смисъла на член 4:

1. По отношение на всички служители:
 - a) публично защитаване на позиции, които противоречат на основополагащите принципи на Католическата църква (напр. пропагандиране на абортите или ксенофобията), [...]
2. По отношение на служителите католици:
 - a) напускане на Католическата църква, [...]

(3) В случай на тежко нарушение на задълженията за лоялност по параграф 2 възможността служителят да остане на работа, зависи от преценката на обстоятелствата в конкретния случай. В това отношение особено значение се отдава на църковното самосъзнание, но без интересите на църквата поначало да имат превес над тези на служителя. Наред с останалото, трябва надлежно да се вземат предвид отношението на служителя към допуснатото неизпълнение на задължението за лоялност, интересът от запазване на работата, възрастта, продължителността на трудовото правоотношение и перспективите за нова работа. Ако съответният служител е нает за пастирска или наставническа работа въз основа на вероучителско (*missio canonica*) или друго писмено епископско поръчение, наличието на тежко нарушение на задълженията за лоялност по параграф 2 по правило изключва възможността за оставане на работа. В тези случаи може по изключение да не се пристъпи към уволнение, ако в конкретния случай има сериозни основания това да се смята за прекомерно. Същото важи и ако служителят напусне Католическата църква.“

След края на отпуска на ищцата за отглеждане на дете ответникът прекратява трудовото ѝ правоотношение с писмо от 1 юни 2019 г. на извънредно основание и съответно без предизвестие, а при условията на евентуалност — на общо основание, с предизвестие до 31 декември 2019 г. Преди това ответникът безуспешно се опитва да убеди ищцата да се върне в Католическата църква. Към момента на уволнението в службата на ответника за консултации при бременност работят четири служителки, които принадлежат към Католическата църква, и две служителки, които принадлежат към Евангелската църква.

И двете предходни съдебни инстанции уважават иска за обявяване на уволнението за незаконно. Наред с това *Landesarbeitsgericht* (областен трудов съд, Германия) отхвърля жалбата на ответника срещу първоинстанционното решение, с което ответникът е осъден да заплати обезщетение за дискриминация в размер на 2 314,22 евро, както и обезщетение за периода на недопускане на работа от 1 юни 2019 г. до 31 май 2020 г. С ревизионната си жалба ответникът отново моли искът да бъде отхвърлен.

Б. Приложимо германско право

I. Конституционно право и съдебна практика на *Bundesverfassungsgericht* (Федерален конституционен съд, Германия)

Член 4, параграфи 1 и 2 от Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Основен закон на Федерална република Германия, наричан по-нататък „GG“) [...]:

„(1) Свободата на вярата, свободата на съвестта и свободата на религиозни и идейни възгледи са ненакърними.

(2) Гарантирано е необезпокояваното изповядване на религия.“

Член 140 GG:

„Разпоредбите на членове 136, 137, 138, 139 и 141 от Германската конституция от 11 август 1919 г. са неразделна част от този основен закон.“

Член 137, параграф 3, първо изречение от Deutsche Verfassung (Германска конституция) от 11 август 1919 г. (наричана по-нататък „WRV“):

„Всяко религиозно общество организира и управлява делата си самостоятелно в пределите на приложимия за всички закон.“

Съгласно практиката на Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд, наричан по-нататък и „BVerfG“) член 4, параграфи 1 и 2 от GG защитават и свободата на религиозно сдружаване. Неин основен елемент е определянето на особеностите на църковната служба (църковното своеобразие). Формулирането му е от компетентността единствено на църквите (решение на BVerfG от 22 октомври 2014 г., 2 BvR 661/12, т. 101, BVerfGE 137, 273). То обхваща всички мерки, които служат за осигуряване на религиозното измерение на дейността съобразно църковното самосъзнание и за съхраняване на пряката връзка на дейността с основното призвание на църквата. Ако църквите и техните организации упражняват свободата си на договаряне, за да встъпят в трудови правоотношения, като резултат от правния им избор към тези трудови правоотношения ще се прилага държавното трудово право. Приложимостта на държавното трудово право към трудовите правоотношения включително на църковните организации обаче не извежда тези трудови правоотношения извън кръга на „собствените дела“ на църквата (решение на BVerfG от 22 октомври 2014 г., 2 BvR 661/12, т. 110, BVerfGE 137, 273). Следователно дори когато използват трудови договори, църквите могат да уреждат организацията на църковната служба въз основа на специфичния статут на всичките си служители като част от общност на християнско служение (решение на BVerfG от 4 юни 1985 г., 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 — раздел В II, точка 1.d от мотивите, BVerfGE 70, 138). При спорове във връзка с църковни трудови правоотношения държавните съдилища следва да вземат за критерий изискванията на съответната регистрирана църква, и по-специално обусловеното ѝ от вярата самосъзнание и особеностите на църковната служба, и да основават преценката и решението си на тях, стига те да не противоречат на основните конституционни гаранции (решение на BVerfG

от 22 октомври 2014 г., 2 BvR 661/12, т. 118, BVerfGE 137, 273). В националното право няма приложими тук специални правни норми, които да уреждат въпросите на църковните трудови правоотношения.

II. Законови разпоредби

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Общ закон за равно третиране, наричан по-нататък „AGG“) от 14 август 2006 г. (BGBl. I, стр. 1897), последно изменен с член 14, член 15 от закона от 22 декември 2023 г. (BGBl. I № 414):

„Член 1 Цел на закона

Целта на този закон е да възпрепятства или премахне всяка дискриминация, основана на раса или етнически произход, пол, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална идентичност.

Член 2 Приложно поле

(1) С този закон се забранява дискриминацията въз основа на посочените в член 1 признаци, що се отнася до:

1. [...]

2. условията за наемане и условията на труд, включително възнаграждението и условията за уволнение, в частност условията, уредени с колективен или индивидуален трудов договор, и мерките по време на действието и при прекратяването на трудовото правоотношение, както и при повишаване,

[...]

Член 3 Определения

(1) Проява на пряка дискриминация има, когато въз основа на някой от упоменатите в член 1 признаци дадено лице е, било е или би било третирано по-неблагоприятно от друго в сравнима ситуация. [...]

(2) Проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили определени лица в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица въз основа на който и да е от упоменатите в член 1 признаци, освен ако тази разпоредба, критерий или практика са обективно оправдани от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

[...]

Член 7 Забрана за дискриминация

(1) Не се допуска дискриминиране на работниците въз основа на който и да е от упоменатите в член 1 признаци; същото важи и ако към момента на дискриминирането извършителят само предполага, че е налице някой от упоменатите в член 1 признаци.

[...]

Член 8 Допустими разлики в третирането поради професионални изисквания

(1) Разликата в третирането, въведена въз основа на някой от упоменатите в член 1 признаци, е допустима, когато поради характера на упражняваната дейност или в контекста, в който тя се упражнява, този признак представлява основно и определящо професията изискване, стига целта да е законосъобразна и изискването да е пропорционално.

[...]

Член 9 Допустими разлики в третирането въз основа на религия или убеждения

[...]

(2) Забраната за различно третиране, основаващо се на религия или убеждения, не накърнява правото на посочените в параграф 1 религиозни общности, на принадлежащите към тях организации, независимо от правната им форма, и на обединенията за съвместна работа в полза на определена религия или убеждения, да изискват от работниците си добросъвестно и лоялно поведение съобразно съответното си самосъзнание.“

2. Член 134 от Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“) в редакцията, публикувана на 2 януари 2002 г. (BGBl. I стр. 42, поправена стр. 2909 и BGBl. 2003 I стр. 738):

„Член 134 Законова забрана

Освен ако законът предвижда друго, правната сделка, с която се нарушава законова забрана, е нищожна.“

В. Правото на Съюза

Според настоящия състав са от значение следните разпоредби от правото на Съюза:

- член 1, член 2, параграф 2, член 3, параграф 1, буква в) и член 4 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите ([...] наричана по-нататък „Директива 2000/78/ЕО“),
- член 17 от Договора за функционирането на ЕС ([...] наричан по-нататък „ДФЕС“) и
- член 10, параграф 1 и член 21, параграф 1 от Хартата ([...] наричана по-нататък „Хартата“).

Г. Необходимост от решение на Съда на Европейския съюз и съображения по преюдициалните въпроси

I. По първия въпрос

1. Според настоящия състав ищцата е пряко дискриминирана вследствие на това, че ответникът я уволнява на 1 юни 2019 г. въз основа на религията по смисъла на член 1 и член 3, параграф 1, първо изречение от АГГ. Това съставлява пряка дискриминация въз основа на религията по смисъла на член 1 и член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78/ЕО.

а) Дискриминацията въз основа на посочените в член 1 от АГГ признаци е недопустима съгласно член 2, параграф 1, точка 2 от АГГ, включително във връзка с условията за уволнение. При едностранно прекратяване на трудовото правоотношение става дума именно за условие за уволнение. Затова Директива 2000/78/ЕО е приложима, видно от член 3, параграф 1, буква в) от нея.

б) Ищцата, която не е била наета за пастирска или наставническа работа въз основа на вероучителско (*missio canonica*) или друго писмено епископско поръчение, с уволнението си от ответника е пряко дискриминирана спрямо другите служители (член 3, параграф 1, първо изречение от АГГ) поради първоначалната си принадлежност към Католическата църква, тоест пряко въз основа на религията (член 1 от АГГ).

аа) В член 1 от АГГ понятието „религия“ е заимствано от съответното понятие в Директива 2000/78/ЕО. Вярно е, че то не е дефинирано в самата директива. Въпреки това във втората част от съображение 1 от Директива 2000/78/ЕО законодателят на Съюза се позовава, наред с друго, на основните права, както са гарантирани в Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г. (наричана по-нататък „ЕКПЧ“). Това включва и член 9 от ЕКПЧ. Съгласно този член всеки има право на свобода на мисълта, съвестта и религията, като това право включва не само свободата всеки да изповядва своята религия или убеждения индивидуално или колективно, публично или частно, но и негативната свобода на религията (ЕСПЧ, 25 юни 2020 г., *Nikolaos*

Stavropoulos и др. с/у Гърция, CE:ECHR:2020:0625JUD005248418, т. 43 и сл.; ЕСПЧ, 6 април 2017 г., Klein и др. с/у Германия, CE:ECHR:2017:0406JUD001013811, т. 77 и сл.). В този смисъл член 9 от ЕКПЧ гарантира и свободата да не се изповядва религия (ЕСПЧ, 18 март 2011 г., Osmanoglu и Kasabas с/у Швейцария, CE:ECHR:2017:0110JUD002908612, т. 60). Член 10, параграф 1 от Хартата съдържа идентична формулировка. Както следва от разясненията към Хартата (ОВ С 303, 20[0]7 г., стр. 17), гарантираното в член 10, параграф 1 от Хартата право съответства на правото, гарантирано от член 9 от ЕКПЧ; съгласно член 52, параграф 3 от Хартата то има същия смисъл и същия обхват (вж. Съд на ЕС, решение от 14 март 2017 г., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, т. 25 и сл., и решение от 15 юли 2021 г., WABE eV и MH Müller Handel, C-804/18 и C-341/19, EU:C:2021:594, т. 48). Следователно това би трябвало да включва и правото на прекратяване на членството в църква или религиозна общност.

бб) Ответникът се позовава на обстоятелството, че съгласно разпоредбите на Основния правилник, към който препраща трудовият договор, ответникът има право да уволнява служителите, които са напуснали Католическата църква по предвидения в държавното право ред и не са се присъединили отново към нея, без за целта да се изисква друго основание извън това, че са напуснали Църквата. Произтичащата от уволнението дискриминация спрямо ищцата е пряко свързана с упражняването на нейната негативна религиозна свобода. Член 5, параграф 2, точка 2, буква а) и член 3, параграф 4 от Основния правилник не са основание за уволнение, ако съответният служител никога преди това не е бил член на Католическата църква. Следователно произтичащата от тази уредба разлика в третирането спрямо лицата, които прекратяват членството си в други религиозни общности, и спрямо лицата, които никога не са принадлежали към такива, е пряко основана на религията по смисъла на член 1 и член 3, параграф 1, първо изречение от AGG.

вв) Следователно не е налице само непряка разлика в третирането на ищцата въз основа на религията, нито съответно само непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78/ЕО. Ответникът не провежда разграничението въз основа на „видимо неутрална разпоредба, критерий или практика“, а пряко и изключително въз основа на това дали служителят се е отказал от членството си в Католическата църква по предвидения в държавното право ред. Освен това за ответника е без значение дали след напускането на Църквата служителят зачита евангелските истини и ценности и допринася за утвърждаването им в организацията, както се очаква от служителите християни некаатолици съгласно член 4, параграф 2 от Основния правилник, нито съответно дали след напускането си служителят е готов да изпълнява възлаганите му задачи в духа на църквата, както се очаква от служителите нехристияни съгласно член 4, параграф 3 от Основния правилник.

2. Релевантност на преюдициалното запитване за решаването на делото

Отговорът на Съда на Европейския съюз по първия преюдициален въпрос е необходим, за да може настоящият състав да прецени дали разликата в третирането на ищцата е оправдано по силата на член 9 или по силата на член 8 от АГГ. Едва след това настоящият състав ще може да се произнесе по обусловения от това въпрос за недействителността на изявленията за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение.

а) Настоящият състав [приема], че не са налице други основания за недействителност на изявленията от 1 юни 2019 г. за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение. По-специално, не може да се направи извод за недействителност на тези изявления въз основа на изискването към работодателя по член 5, параграф 3, пето и шесто изречение от Основния правилник да преценява обстоятелствата по конкретния случай, когато обмисля уволнение. Тези разпоредби предвиждат просто възможност за работодателя в конкретен случай да не пристъпи към уволнение. Това решение обаче не подлежи на съдебен контрол.

б) Следователно за произнасянето на настоящия състав е от значение дали прякото дискриминиране на ищцата вследствие на уволнението ѝ поради напускането на Католическата църква може да бъде оправдано от гледна точка на изискванията на правото на Съюза.

аа) Съгласно националното право член 9 и член 8 от АГГ трябва да се тълкуват в съответствие с най-новата съдебна практика на Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд). Съгласно тази съдебна практика от гледна точка на Католическата църква напускането на църквата не е съвместимо нито с доверието ѝ, нито с изискването ѝ за лоялно сътрудничество между страните по договора (срв. решение на BVerfG от 4 юни 1985 г., 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, раздел В II, точка 4.с от мотивите, BVerfGE 70, 138).

бб) Същевременно член 9 от АГГ транспонира член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78/ЕО, а член 8 от АГГ транспонира, наред с други, член 4, параграф 1 от Директивата (документ на Бундестага 16/1780, стр. 35).

Следователно и двете разпоредби на националното право трябва, доколкото е възможно, да се тълкуват в съответствие с правото на Съюза (Съд на ЕС, решения от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 71 и сл., и от 11 септември 2018 г., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, т. 63 и сл.).

(1) Съгласно практиката на Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд) нормата на член 23, параграф 1, второ изречение от GG, доколкото предвижда правомощие да се отстъпват суверенни права в полза на Европейския съюз, включва и разрешение да се предостави предимство на правото на Съюза, както е предвидено в Закона за

ратифициране на Договорите на Съюза. Това предимство по принцип е налице и по отношение на противоречащото национално конституционно право, като в случай на колизия по правило води до неприложимост на националното право в конкретния случай (решение на BVerfG от 21 юни 2016 г., 2 BvE 13/13 и др. [решението за програмата за ОПТ], т. 118).

(2) В уредената от нея област Директива 2000/78/ЕО дава конкретен израз на общия принцип на недопускане на дискриминация, закрепен понастоящем в член 21 от Хартата (решение от 26 януари 2021 г., VL/Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64, т. 33; решение от 21 октомври 2021 г., Комисия за защита от дискриминация, C-824/19, EU:C:2021:862, т. 32). Противно на становищата на отделни автори от близката до църквите национална доктрина, настоящият състав смята, че правото на Съюза, така както е тълкувано от Съда на Европейския съюз, не е неприложимо в Германия. То нито се основава на акт *ultra vires*, нито засяга конституционната идентичност на Федерална република Германия по смисъла на практиката на Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд) (вж. подробните мотиви на Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) в решение от 20 февруари 2019 г., 2 AZR 746/14, т. 48 и сл.).

вв) Ето защо въпросът дали член 9 от АГГ може да се разбира в смисъл, че задължението за ненапускане на определена религиозна общност по време на трудовото правоотношение или за обратно присъединяване към нея след напускането може да представлява оправдано изискване за лоялност, ако същевременно за други наети на работа лица прекратяването на членството им в друга религиозна общност или изначалното им неучастие в такава общност не се санкционира, зависи от това дали член 4, параграф 2, първа и втора алинея от Директива 2000/78/ЕО допуска такова разбиране в светлината на член 21 от Хартата. Според текста на Директива 2000/78/ЕО това е най-малкото съмнително. Доколкото може да се установи, до момента няма релевантна съдебна практика на Съда на Европейския съюз. Ако при отчитане на правото на Съюза член 9 от АГГ не може да оправдае разликата в третирането на ищцата поради напускането на Католическата църква от нейна страна, то тогава ще се постави въпросът дали член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО позволява така да се разбира член 8 от АГГ.

гг) Настоящият състав няма съмнения, че ответникът е частна организация, чийто характер е основаван на религия по смисъла на член 4, параграф 2, първа и втора алинея от Директива 2000/78/ЕО. Това е видно още от влиянието на епископа на Лимбургската епархия, което е гарантирано с устава на ответника.

дд) В член 4, параграф 2 от Директива 2000/78/ЕО възможността да се оправдае разликата в третирането е разграничена според това дали

произтича от оправдано професионално изискване, от една страна (първа алинея), или от изисквания за лоялност, от друга (втора алинея).

(1) В член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78/ЕО наред с друго се споменава и религията като възможно оправдано професионално изискване. Поне според текста това включва изискването за ненапускане на определена религиозна общност или за обратно присъединяване към нея. Освен това съгласно член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78/ЕО религията или убежденията на лицето може да съставляват „основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване“ само поради характера на въпросната дейност или контекста, в който тя се упражнява (вж. също решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257).

(а) В настоящия случай ответникът не поставя упражняването на дейност при него в зависимост от членството в определена регистрирана църква или религиозна общност. Той не изисква служителите му да принадлежат към Католическата църква. В съответствие с разпоредбите на Основния правилник служителите просто не бива да са напуснали Католическата църква. Стига да не са напуснали Католическата църква, те могат да не принадлежат към нея и могат също така да не принадлежат към друга църква или религиозна общност и да напускат такива други църкви или религиозни общности.

(б) Въпреки това настоящият състав не намира за изключено да може изповядването на определена религия, а и ненапускането на определена религиозна общност или съответно изискването за обратно присъединяване към нея да представляват оправдано професионално изискване съгласно член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78/ЕО, разглеждан не само въз основа на текста си, а във връзка със защитената с член 17 от ДФЕС и член 10, параграф 1 от Хартата автономност на църквите и другите организации, характерът на които е основан на религия или убеждение (вж. решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 50). Съгласно член 3, параграф 4 от Основния правилник който напусне Католическата църква, е непригоден за каквато и да е църковна служба. Според католическото църковно право напускането на църквата е едно от най-тежките прегрешения срещу вярата и единството на църквата (вж. решение на BVerfG от 4 юни 1985 г., 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, раздел В II, точка 4.с от мотивите, BVerfGE 70, 138). Затова първият преюдициален въпрос се отнася до това дали напускането на Католическата църква от даден работник по предвидения в държавното право ред само по себе си — без да са налице други обстоятелства — води до непригодност на съответното лице да работи за числящ се към Католическата църква работодател.

(в) В хода на съдебния спор ищцата твърди, че е напуснала Католическата църква, тъй като Лимбургската епархия в допълнение към държавния

църковен данък събира и специален църковен налог от лицата, които — както ищцата — живеят в „религиозно смесен брак“ със съпруг с високи доходи. Ответникът твърди, че тъй като ищцата е напуснала Католическата църква, той няма доверие, че тя ще се съобразява в работата си с неговите етични изисквания и че все още ще се чувства обвързана с учението на Католическата църква. С напускането си тя сигнализираща на външния свят, че вече не желае да има нищо общо с Католическата църква.

(г) Според настоящия състав прекратяването на членството в Католическата църква по предвидения в държавното право ред само по себе си не може да оправдае основаната на религията разлика в третирането по член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78/ЕО, каквато представлява уволнението на служител бивш католик.

Вярно е, че неспазването на етично-религиозните изисквания на числящ се към Църквата работодател може да води до непригодност на работника. Само по себе си обаче напускането на църквата не е достатъчно основание за такъв извод. Както твърди ищцата, без твърденията ѝ по този въпрос да са оспорени, не е задължително мотивите за прекратяването на членството да са етично-религиозни — възможно е да произтичат и от личната сфера, по отношение на която работодателят няма право на преценка. Поради това липсва всякакво фактическо основание да се приеме, че само защото е напуснал църквата, работникът вече не отговаря на приложимите към него професионални изисквания. Това важи в същата степен и за твърдението на работодателя, че поради самото прекратяване на членството е загубил доверие, че работникът ще изпълнява надлежно задълженията си. Всъщност работодателят трябва да докаже с проверими факти наличието на съмнения, че поради промяна във вярата или етичните убеждения работникът вече не е готов или не е в състояние да отговаря на професионалните изисквания на своя работодател. Обратно, ако се възприеме становището на ответника (т. 35), ефективният съдебен контрол не би включвал проверка за твърдяната липса на пригодност на работника. Това важи с още по-голяма сила, тъй като служителите в консултантските центрове са се задължили с трудовите си договори да спазват вътрешните правила на ответника съгласно член 13 от тези правила (т. 2).

(2) По същия начин прекратяването на членството в дадена църква по държавния ред не може само по себе си — без да са налице особени обстоятелства — да оправдае и произтичащата от уволнението разлика в третирането по член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78/ЕО.

(а) Член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78/ЕО съдържа допълнителното спрямо първа алинея уточнение, че към професионалните изисквания, които църквите или другите обществени или частни организации, чийто характер е основан на религия или убеждение, могат да налагат на работещите за тях лица, спада и изискването тези лица да се действат добросъвестно и лоялно съобразно характера на църквата или

организацията. Въпреки това, както е видно по-специално от израза „[к]ато се гарантира, че другите разпоредби [на настоящата директива] са спазени“, това право трябва да се упражнява при спазване на останалите разпоредби на Директива 2000/78/ЕО, в частност на критериите по член 4, параграф 2, първа алинея от нея, които трябва да могат при необходимост да бъдат подложени на ефективен съдебен контрол (решение от 11 септември 2018 г., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, т. 46). В този смисъл въпросът дали пряката дискриминация евентуално е оправдана, трябва да се преценява въз основа на критериите, установени от Съда на Европейския съюз в решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), и решение от 11 септември 2018 г., IR (C-68/17, EU:C:2018:696).

(б) Според настоящия състав прекратяването на членството в регистрирана църква по предвидения в държавното право ред само по себе си не представлява нелоялно действие на работника. Това важи и ако работникът е в трудово правоотношение с работодател, който се числи към Католическата църква. Щом работодателят наема на работа хора от други християнски религии или убеждения или нехристияни, то трудовото правоотношение не създава задължение за принадлежащите към Католическата църква работници да поддържат членството си в Католическата църква. Това е така дори ако се вземе предвид произтичащото от каноническото право задължение за запазване на църковната общност (канон 209, параграф 1 от Codex Iuris Canonici (Кодекс на каноническото право), наричан по-нататък „CIC“). За да е действително, включването на подобно професионално задължение в Основния правилник трябва да е оправдано от професионалните изисквания в конкретния случай. В противен случай то би създавало допълнително задължение в сравнение с предвидените за работниците нехристияни, за което по принцип няма професионална причина. Също така произтичащото от правото на Католическата църква задължение за финансов принос към изпълнението на мисията на църквите (канон 222, параграф 1 във връзка с канон 1263 от CIC, стр. 354 от подготвителните документи) не означава, че работникът католик трябва постоянно да поддържа църковното си членство като допълнително задължение, произтичащо от трудовото правоотношение. Дори ако се числи към Католическата църква, работодателят не може да изисква финансов принос към мисията на Католическата църква, какъвто е предвиден само за работниците католици.

(в) Освен това изявлението за прекратяване на членството в Католическата църква се прави пред държавен орган. Съгласно националното право за това се информират само съответната църква и работодателят.

Последното се прави само за да се вземат предвид съответните данъчни данни и да се изчисли правилно възнаграждението и приложимите към него удържки. Прекратяването на членството не предполага допълнително разгласяване. Единствено ако напускането има обществено значение и е оповестено от работника по неподходящ начин, това би могло да

представлява противоцърковно и следователно нелоялно действие, което би могло да доведе до уволнение на свързани с поведението на лицето основания в съответствие с член 5, параграф 2, точка 1 от Основния правилник, както е и за останалите работници.

(г) Независимо от това, текстът на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78/ЕО би могъл да допуска разграничение между лоялно и добросъвестно поведение съобразно характера на църквата или организацията и лоялно и добросъвестно поведение спрямо организацията като работодател.

В този смисъл е възможно с прекратяването на членството си в нея работникът да е действал нелоялно спрямо църквата, но това да не представлява непременно и нелоялно действие спрямо работодателя, с чийто характер той трябва да се съобразява в работата си.

(д) Решението на Съда на Европейския съюз от 11 септември 2018 г., IR (С-68/17, EU:C:2018:696), не лишава от актуалност запитването на настоящия състав за тълкуването на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78/ЕО. То не се отнася до настоящата хипотеза, при която частна организация, чийто характер е основаван на религия, изисква от работещите за нея лица да не напускат църквата по време на трудовото правоотношение или да се присъединяват отново към нея след евентуално напускане. Всъщност за онова дело е било от значение, че сключването на втори граждански брак не е разрешено от църковното право. В настоящия случай обаче може би критериите са различни поради евентуалното разграничение между лоялност спрямо църквата и лоялност съобразно характера на църквата.

ее) Съгласно член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1, може да е оправдана, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, при условие че целта е законосъобразна, а изискването — пропорционално. Изискването да не се напуска определена религиозна общност, може да се определи като такава характеристика, „свързана“ с религията (за разграничение от признака, на който се основава разликата в третирането, вж. решение от 21 октомври 2021 г., Комисия за защита от дискриминация, С-824/19, EU:C:2021:862, т. 44; решение от 7 ноември 2019 г., Safaro, С-396/18, EU:C:2019:929, т. 59). Съгласно текста на тази разпоредба обаче, на въпроса дали е налице основно и определящо професията изискване, както и законосъобразна цел и пропорционално изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО, не би следвало да се отговаря с оглед на „характера на организацията“, за разлика от предвиденото в член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78/ЕО. Това като че ли се потвърждава и от факта, че понятието

„основно и определящо професията изискване“ по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО се отнася до изискване, което не може да обхваща субективни съображения на работодателя, а е обективно продиктувано от характера на разглежданата професионална дейност или от контекста, в който тя се упражнява (решение от 14 март 2017 г., Vougaoui и ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, т. 40). Същевременно, обективно не е необходимо лицето да не е напуснало Католическата църква, за да се занимава с консултациите при бременност. Въпреки това не изглежда напълно изключено основаният на религията характер на съответната организация да се разглежда като обективно изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО, което може да бъде достатъчно разграничено от чисто субективните съображения, като в този случай би трябвало да се вземе предвид и горепосоченото разграничение между характера на църквата и самосъзнанието на църквата. В тази връзка следва да се има предвид автономността на църквите и другите организации, чийто характер е основан на религия или убеждения, която е защитена от член 17 ДФЕС и член 10, параграф 1 от Хартата (относно член 4, параграф 2 от Директива 2000/78/ЕО вж. решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 50). Тъй като обаче допуска изключение от забраната за дискриминация, член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО трябва да се тълкува стриктно, в светлината на съображение 23 от Директивата, в което се посочва, че разлика в третирането може да бъде оправдана при „много ограничени обстоятелства“ (решение от 21 октомври 2021 г., Комисия за защита от дискриминация, C-824/19, EU:C:2021:862, т. 45; решение от 15 юли 2021 г., Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, т. 33).

II. По втория въпрос

В случай че отговорът на първия преюдициален въпрос е утвърдителен, възниква въпросът какви допълнителни изисквания евентуално се прилагат във връзка с обосноваването на разглежданата тук разлика в третирането въз основа на религията. Докато Съдът на Европейския съюз не даде поисканото с първия преюдициален въпрос тълкуване, настоящият състав не може да прецени дали евентуално е налице оправдана разлика в третирането по член 4, параграф 2, първа и втора алинея от Директива 2000/78/ЕО или по член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО в светлината на член 10, параграф 1 и член 21, параграф 1 от Хартата, и затова не е ясно дали за да е оправдана разликата в третирането, трябва да са налице и допълнителни предпоставки и ако трябва — какви са те.

[...]