

**Byla C-258/24**

**Prašymas priimti prejudicinį sprendimą**

**Gavimo data:**

2024 m. balandžio 12 d.

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:**

*Bundesarbeitsgericht* (Vokietija)

**Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:**

2024 m. vasario 1 d.

**Atsakovė, apeliantė, kita apeliacinio proceso šalis ir kasatorė:**

*Katholische Schwangerschaftsberatung*

**Ieškovė, kita apeliacinio proceso šalis, apeliantė ir kita kasacinio proceso šalis:**

JB

---

**BUNDESARBEITSGERICHT**  
(Federalinis darbo teismas)

<...>

**Tautos vardu!**

Paskelbta

2024 m. vasario 1 d.

**NUTARTIS**

<...>

Byloje

*Katholische Schwangerschaftsberatung* (Katalikiškoji nėščiųjų konsultavimo asociacija),

atsakovė, apeliantė, kita apeliacinio proceso šalis ir kasatorė,

<...> [prieš]

JB

ieškovė, kitą apeliacinio proceso šalį, apeliantę ir kitą kasacinio proceso šalį,

*Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas), antroji kolegija, atsižvelgdamas į 2024 m. vasario 1 d. teismo posėdį, <...> nutarė:

I. Pagal SESV 267 straipsnį pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

1. Ar su Sąjungos teise, visų pirma 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatančia vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (toliau – Direktyva 2000/78/EB), atsižvelgiant į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 10 straipsnio 1 dalį ir 21 straipsnio 1 dalį, suderinama tai, kad

nacionalinės teisės normoje numatyta, jog privati organizacija, kurios veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija,

gali iš savo darbuotojų reikalauti per darbo santykių trukmės laikotarpį neatsiskirti nuo konkrečios bažnyčios

arba turi teisę susieti darbo santykių tęsimą su sąlyga, kad jos darbuotojas, per darbo santykių trukmės laikotarpį atsiskyręs nuo konkrečios bažnyčios, vėl prie jos prisijungtų,

kai iš kitų savo darbuotojų priklausyti tai bažnyčiai organizacija nereikalauja,

o atitinkamo jos darbuotojo elgesys nėra akivaizdžiai priešiškas bažnyčiai?

2. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai: kokie kiti reikalavimai pagal Direktyvą 2000/78/EB, atsižvelgiant į Chartijos 10 straipsnio 1 dalį ir 21 straipsnio 1 dalį, prireikūs taikomi siekiant pateisinti tokį skirtingą požiūrį dėl religijos?

II. Sustabdyti kasacinio skundo nagrinėjimą, kol Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priims prejudicinį sprendimą.

**Motyvai**

## A. Pagrindinės bylos dalykas

Bylos šalių ginčo dalykas yra du atleidimo iš darbo dėl atsiskyrimo nuo bažnyčios atvejai ir su tuo susiję reikalavimai dėl kompensacijos.

Atsakovė yra Vokietijos katalikų bažnyčios moterų ir profesinė asociacija, teikianti pagalbą vaikams, jaunimui, moterims ir jų šeimoms ypatingomis gyvenimo aplinkybėmis. Viena iš jos užduočių – konsultuoti nėščias moteris. Nėščiųjų konsultavimui atsakovė taiko gaires, ieškovė buvo įsipareigojusi jų laikytis. Šiose gairėse, be kita ko, nustatyta:

„Žmogaus gyvybės apsauga nuo jos pradžios iki pabaigos yra Dievo įsakymas. Juo grindžiamos Katalikų bažnyčios konsultacijos ir pagalba. <...> Ši konsultacinė veikla yra neatsiejama nuo Katalikų bažnyčios identiteto ir misijos. <...> Bažnyčia ir toliau dės pastangas apsaugoti negimusią gyvybę ir siūlys konsultacijas ir pagalbą nėščioms moterims krizinėse ir konfliktinėse situacijose. <...>

1 straipsnis. Tikslas ir užduotys

1. Konsultacijų tikslas yra apsaugoti negimusį vaiką teikiant paramą moteriai (ir jos šeimai) visais nėštumo etapais ir gimus vaikui.
2. Konsultacijų pagrindas – pastangos padėti moterį tęsti nėštumą ir priimti savo vaiką, taip pat suteikti moteriai galimybių gyventi su vaiku, visų pirma jei ji yra krizinėje ir konfliktinėje situacijoje. <...>

12 straipsnis. Konsultavimo įstaigų bažnytinis pripažinimas

1. Katalikiškosios konsultavimo įstaigos turi būti pripažintos Bažnyčios. <...>

13 straipsnis. Darbuotojų įsipareigojimas

Visi katalikiškosiuose konsultavimo įstaigose dirbantys darbuotojai ir darbuotojos raštu įsipareigoja laikytis šių gairių. Šis pareiškimas (1 priedas) įtraukiamas į asmens bylą. Gairių nesilaikymas sukelia darbo teisės pasekmių.

15 straipsnis. Įsigaliojimas

1. Šios gairės įsigalioja 2001 m. sausio 1 d.“

Vokietijoje nėštumo nutraukimas yra nebaudžiamas, tik jei pripažinta konsultavimo įstaiga moteriai suteikė krizinėje ir konfliktinėje situacijoje esančioms nėščiosioms skirtas konsultacijas *StGB* (*Strafgesetzbuch* – Baudžiamasis kodeksas) 218 ir 219 straipsniuose nustatytais sąlygomis. Atsakovė, remdamasi 2002 m. Limburgo vyskupijai adresuotu popiežiaus raštu,

kitaip nei kitos konsultavimo įstaigos Vokietijoje, nebeišduoda konsultavimo pažymų, kurios yra nebaudžiamo nėštumo nutraukimo sąlyga.

Ieškovė, penkių vaikų motina, pas atsakovę dirbo nuo 2006 m., pirmiausia – nėščiąjį konsultavimo skyriuje kaip konsultantė pagal projektus. Nuo 2013 m. birželio 11 d. iki 2019 m. gegužės 31 d. ieškovė buvo vaiko priežiūros atostogose. Prieš tai ji dirbo atsakovės nėščiąjį konsultavimo skyriuje pagal darbo sutartį. 2013 m. spalio mėn. ieškovė savivaldybės įstaigoje, kuri yra jos atžvilgiu yra kompetentinga valstybės institucija, pareiškė atsiskirianti nuo Katalikų bažnyčios.

Atsiskyrimas nuo bažnyčios pagal Vokietijos teisę yra leidžiama valstybės registruotos narystės bažnyčioje pabaiga. Įsigaliojus pareiškimui apie atsiskyrimą, išnyksta visos su „bažnytine teise“ susijusios ir asmens priklausymu institucinei bažnyčiai grindžiamos pareigos valstybei. Prievolė mokėti bažnyčios mokesčių, kurią asmuo turėjo prieš atsiskirdamas nuo bažnyčios, išnyksta pasibaigus mėnesiui, kurį įsigaliojo pareiškimas dėl atsiskyrimo. Savivaldybės įstaiga apie pareiškimą dėl atsiskyrimo praneša mokesčių administratoriui ir atitinkamai bažnyčiai arba religinei ar įsitikinimų bendruomenei. Darbdavys apie tai sužino tik dėl to, kad mokesčių administratorius jam nurodo pasikeitusius darbuotojo apmokestinimo elementus (išnykusi prievolė mokėti bažnyčios mokesčių).

Dėl nuorodos darbo sutartyje neatsiejama darbo santykių dalis yra *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* (Pagrindinis bažnytinių darbo santykių, vykdamant bažnytinę tarnystę, tvarkos aprašas). Jame (2015 m. balandžio 27 d. *Verband der Diözesen Deutschlands* (Vokietijos parapijų sąjunga) visuotiniame susirinkime priimta redakcija, taikytina šioje byloje; toliau – Pagrindinis tvarkos aprašas), be kita ko, nustatyta:

„1 straipsnis. Pagrindiniai bažnytinės tarnystės principai

Visi bet kurioje Katalikų bažnyčios organizacijoje dirbantys asmenys savo darbu, neatsižvelgiant į pareigas, kartu prisideda prie to, kad organizacija galėtų įvykdyti jai tenkančią Bažnyčios misijos dalį (tarnystės bendruomenė). <...>

4 straipsnis. Lojalumo įsipareigojimai

1. Iš darbuotojų katalikų tikimasi, kad jie pripažins ir laikysis katalikų religinio ir moralinio mokymo principų. <...>
2. Iš darbuotojų nekatalikų krikščionių tikimasi, kad jie gerbs Evangelijos tiesas ir vertybes ir padės jas įgyvendinti organizacijoje.
3. Darbuotojai, kurie nėra krikščionys, turi būti pasirengę atlikti jiems pavestas užduotis bažnytinėje organizacijoje pagal Bažnyčioje galiojančius principus.

4. Visi darbuotojai ir darbuotojos privalo susilaikyti nuo bažnyčiai priešiško elgesio. <...>

#### 5 straipsnis. Lojalumo įsipareigojimų nesilaikymas

1. Jei darbuotojas ar darbuotoja nebeatitinka darbo reikalavimų, darbdavys tardamasis turi bandyti įtikinti darbuotoją šį trūkumą visam laikui pašalinti. Konkrečiu atveju reikia apsvarstyti, ar jau vien toks aiškinamasis pokalbis, įspėjimas, papeikimas arba kita priemonė (pvz., perkėlimas į kitas pareigas, pasiūlymas tęsti darbo santykius kitomis sąlygomis) gali paskatinti darbuotoją toliau laikytis įsipareigojimų. Kaip paskutinė priemonė galimas darbo santykių nutraukimas.

2. Atleidžiant iš darbo dėl bažnytinių priežasčių, ypač rimtais pažeidimais Bažnyčia laiko šiuos 4 straipsnyje nustatytą lojalumo įsipareigojimų nesilaikymo atvejus:

- 1) visų darbuotojų:
  - a) viešą prieštaravimą pagrindiniams Katalikų bažnyčios principams (pavyzdžiui, abortų propagavimą ar ksenofobiją), <...>
- 2) darbuotojų katalikų:
  - a) atsiskyrimą nuo Katalikų bažnyčios, <...>“

3. Jei padarytas didelis lojalumo pažeidimas pagal 2 dalį, tolesnio darbo galimybė priklauso nuo konkretaus atvejo aplinkybių įvertinimo. Šiuo požiūriu Bažnyčios identitetas yra ypač svarbus, bet Bažnyčios interesai negali iš principo nusverti darbuotojo interesų. Tinkamai atsižvelgti reikia, be kita ko, į darbuotojos ar darbuotojo supratimą apie jos ar jo padarytą lojalumo pažeidimą, interesą išsaugoti darbo vietą, amžių, darbo trukmę ir galimybes susirasti kitą darbą. Darbuotojos ir darbuotojai, kurie, įdarbinti pagal *Missio canonica* arba kitokiu rašytiniu vyskupo pavedimu, dirba pastoracinį arba katechetinį darbą, padarę didelį lojalumo pažeidimą pagal 2 dalį toliau dirbti iš esmės negali. Tokiais atvejais išimties tvarka galima neatleisti darbuotojo, kai atsižvelgiant į svarias konkretaus atvejo priežastis atleidimas atrodo neproporcinga priemonė. Tai taip pat pasakytina apie darbuotojos ar darbuotojo atsiskyrimą nuo Katalikų bažnyčios.“

Pasibaigus ieškovės vaiko priežiūros atostogoms, 2019 m. birželio 1 d. raštu atsakovė atleido ją iš darbo išimties tvarka, nesilaikydama įspėjimo termino, arba įprasta tvarka nuo 2019 m. gruodžio 31 d. Prieš tai atsakovė nesėkmingai bandė įtikinti ieškovę vėl prisijungti prie Katalikų bažnyčios. Tuo metu, kai atsakovė atleido ieškovę, jos nėščiąjį konsultavimo skyriuje dirbo keturios darbuotojos,

priklausančios Katalikų bažnyčiai, ir dvi darbuotojos, priklausančios Evangelikų bažnyčiai.

Abiejų žemesnių instancijų teismai ieškinį dėl apsaugos nuo darbo santykių nutraukimo tenkino. Be to, *Landesarbeitsgericht* (Apygardos darbo bylų teismas, Vokietija) atmetė atsakovės apeliacinį skundą dėl pirmosios instancijos teismo sprendimo, kuriuo iš jos buvo priteista 2 314,22 EUR dydžio kompensacija dėl diskriminacijos ir kompensacija dėl delsimo priimti darbo rezultatus laikotarpiu nuo 2019 m. birželio 1 d. iki 2020 m. gegužės 31 d. Kasaciniu skundu atsakovė toliau prašo netenkinti ieškinio.

## **B. Reikšminga Vokietijos teisė**

I. Konstitucinė teisė ir *Bundesverfassungsgericht* (Federalinis Konstitucinis Teismas, Vokietija) jurisprudencija

*Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* (Vokietijos Federacinės Respublikos pagrindinis įstatymas, toliau – GG) <...> 4 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta:

- „1. Tikėjimo ir sąžinės laisvė ir laisvė turėti religinių ir ideologinių įsitikinimų yra neliečiama.
2. Laisvė išpažinti religiją garantuojama.“

GG 140 straipsnis:

„1919 m. rugpjūčio 11 d. Vokietijos Konstitucijos 136, 137, 138, 139 ir 141 straipsnių nuostatos yra šio Pagrindinio įstatymo dalis.“

1919 m. rugpjūčio 11 d. Vokietijos Konstitucijos (Veimaro Konstitucija, WRV) 137 straipsnio 3 dalies pirmame sakinyje nustatyta:

„Religinės bendruomenės reguliuoja ir tvarko savo reikalus savarankiškai, laikydamosi visiems galiojančių įstatymų.“

Remiantis *Bundesverfassungsgericht* (Federalinis Konstitucinis Teismas) jurisprudencija, GG 4 straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatomis ginama ir organizacijų religijos laisvė. Pagrindinė jos dalis yra bažnytinės tarnystės specifikos nustatymas (bažnyčios *Proprium*). Ją gali suformuluoti tik bažnyčios (2014 m. spalio 22 d. *BVerfG* sprendimo byloje Nr. 2 BvR 661/12, 101 punktas, *BVerfGE*, p. 137, 273). Tai apima visas priemones, kuriomis siekiama užtikrinti religinį veiklos matmenį, kaip tai suprantama pagal bažnyčios identitetą, ir išsaugoti tiesioginį veiklos ryšį su pagrindine bažnyčios misija. Jei bažnyčios ar jų organizacijos naudojami valios autonomija, siekdamos pagrįsti darbo santykius, kaip teisės pasirinkimo pasekmė tokiems darbo santykiams taikoma valstybinė darbo teisė. Visgi darbo santykių, be kita ko, bažnytinėse organizacijose,



įtraukimas į valstybinę darbo teisę neeliminuoja fakto, kad šie darbo santykiai yra bažnyčios „reikalas“ (2014 m. spalio 22 d. *BVerfG* sprendimo byloje Nr. 2 BvR 661/12, 110 punktas, *BVerfGE*, p. 137, 273). Taigi bažnyčios, net ir reglamentuodamos bažnytinę tarnybą darbo sutarčių forma, gali ją organizuoti remdamosi ypatingu pagrindiniu visų savo darbuotojų krikščioniškos tarnystės bendruomenei principu (1985 m. birželio 4 d. *BVerfG* sprendimas byloje Nr. 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83 ir 2 BvR 856/84 – motyvų B skyriaus II skirsnio 1 dalies d punktas, *BVerfGE*, p. 70, 138). Spręsdami ginčus, susijusius su bažnytiniais darbo santykiais, valstybiniai teismai turi atsižvelgti į atitinkamos institucinės bažnyčios reikalavimus, visų pirma į jos religinį identitetą ir bažnytinės tarnybos specifiką, ir jais grįsti savo išvalgas ir sprendimus, kol tai neprieštarauja pagrindinėms konstitucinėms garantijoms ([2014 m.] spalio 22 d. *BVerfG* sprendimo byloje Nr. 2 BvR 661/12, 118 punktas, *BVerfGE*, p. 137, 273). Specialių teisės normų, pagal kurias būtų nustatomi teisiniai santykiai, susiję su bažnytiniais darbo santykiais, nacionalinėje teisėje – kiek tai reikšminga byloje – nėra.

## II. Teisės aktų nuostatos

1. 2006 m. rugpjūčio 14 d. *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (Bendrasis vienodo požiūrio įstatymas, toliau – AGG) (*BGBI. I*, p. 1897), paskutinį kartą iš dalies pakeistas 2023 m. gruodžio 22 d. įstatymo (*BGBI. I*, Nr. 414) 14 ir 15 straipsniais:

„1 straipsnis. Įstatymo tikslas

Šiuo įstatymu siekiama užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijai dėl rasės ar etninės kilmės, lyties, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos arba ją pašalinti.

2 straipsnis. Taikymo sritis

1. Diskriminacija dėl vienos iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių draudžiama, kiek tai susiję su:

1) <...>

2) įdarbinimo ir darbo sąlygomis, įskaitant atlyginimą ir atleidimo iš darbo sąlygas, visų pirma tomis, kurios nustatytos individualiose ir kolektyvinėse darbo sutartyse, ir priemonėmis, kurių imamasi įgyvendinant ir nutraukiant darbo santykius, taip pat darant profesinę karjerą;

<...>

3 straipsnis. Sąvokų apibrėžtys

1. Tiesioginė diskriminacija yra tuomet, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu. <...>

2. Netiesioginė diskriminacija yra tuomet, kai dėl iš pažiūros neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos dėl vienos iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių tam tikri asmenys gali patekti į tam tikru atžvilgiu blogesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama proporcingomis ir būtinomis priemonėmis.

<...>

7 straipsnis. Diskriminacijos draudimas

1. Darbuotojai negali būti diskriminuojami dėl 1 straipsnyje išvardytų priežasčių; šis draudimas taikomas ir tais atvejais, kai diskriminuojantis asmuo tik daro prielaidą dėl vienos iš 1 straipsnyje išvardytų priežasčių buvimo.

<...>

8 straipsnis. Leidžiamas skirtingas požiūris dėl profesinių reikalavimų

1. Skirtingas požiūris dėl vienos iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių leidžiamas, jei dėl vykdomos veiklos pobūdžio arba dėl jos vykdymo sąlygų ta priežastis yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, kai tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.

<...>

9 straipsnis. Leidžiamas skirtingas požiūris dėl religijos ar įsitikinimų

<...>

2. Draudimas taikyti skirtingą požiūrį dėl religijos ar tikėjimo nedaro poveikio 1 dalyje nurodytų religinių bendruomenių, joms pavaldžių įstaigų, neatsižvelgiant į jų teisinį statusą, arba asociacijų, kurios siekia visuomenėje skatinti religiją ar tikėjimą, teisei iš savo darbuotojų reikalauti elgtis lojaliai ir sąžiningai, kaip tai suprantama pagal atitinkamą identitetą.“

2. 2002 m. sausio 2 d. paskelbtos redakcijos (*BGBI. I*, p. 42; klaidų ištaisymas: p. 2909, ir *BGBI. I*, 2003, p. 738) *Bürgerliches Gesetzbuch* (Civilinis kodeksas, BGB):

„134 straipsnis. Teisės aktuose nustatytas draudimas



Sandoris, kuriuo pažeidžiamas teisės aktuose nustatytas draudimas, laikomas negaliojančiu, jei teisės akte nenurodyta kitaip.“

### C. Sąjungos teisė

Teismo kolegijos manymu, reikšmingos yra šios Sąjungos teisės nuostatos:

- 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (<...> toliau – Direktyva 2000/78/EB), 1 straipsnis, 2 straipsnio 2 dalis, 3 straipsnio 1 dalies c punktas ir 4 straipsnis
- Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (<...> toliau – SESV) 17 straipsnis
- Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (<...> toliau – Chartija) 10 straipsnio 1 dalis ir 21 straipsnio 1 dalis

### D. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimo reikalingumas ir prejudicinių klausimų paaškinimas

#### I. Dėl pirmojo prejudicinio klausimo

1. Teismo kolegijos manymu, 2019 m. birželio 1 d. ieškovės atleidimas iš darbo dėl religijos yra tiesioginė diskriminacija, kaip tai suprantama pagal AGG 1 straipsnį ir 3 straipsnio 1 dalies pirmą sakinį. Tai atitinka tiesioginę diskriminaciją dėl religijos pagal Direktyvos 2000/78/EB 1 straipsnį ir 2 straipsnio 2 dalies a punktą.

a) Diskriminacija dėl vienos iš AGG 1 straipsnyje nurodytų priežasčių pagal AGG 2 straipsnio 1 dalies 2 punktą yra draudžiama, be kita ko, nustatant atleidimo iš darbo sąlygas. Darbo santykių nutraukimas yra tokia atleidimo iš darbo sąlyga. Direktyva 2000/78/EB, remiantis jos 3 straipsnio 1 dalies c punktu, šiuo atveju taikoma.

b) Ieškovė, kuri nėra įdarbinta atlikti pastoracinį arba katechetinį darbą pagal *Missio canonica* ar kitokiu rašytiniu vyskupo pavedimu, atleisdama iš darbo atsakovė diskriminuoja kitų darbuotojų atžvilgiu dėl ankstesnio priklausymo Katalikų bažnyčiai (AGG 3 straipsnio 1 dalies pirmas sakinytis), taigi – tiesiogiai dėl religijos (AGG 1 straipsnis).

aa) AGG 1 straipsnyje vartojama sąvoka „religija“ atitinka sąvoką, vartojamą Direktyvoje 2000/78/EB. Pačioje direktyvoje ši sąvoka nėra apibrėžta. Vis dėlto direktyvos 1 konstatuojamosios dalies antrame sakinyje Sąjungos teisės aktų leidėjas, be kita ko, rėmėsi pagrindinėmis teisėmis, užtikrinamomis 1950 m. lapkričio 4 d. Romoje pasirašytoje Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje (toliau – EŽTK). Tai apima ir EŽTK 9 straipsnį. Pagal jį kiekvienas turi teisę į minties, sąžinės ir religijos laisvę, o ši teisė apima ne tik

laisvę išpažinti savo religiją ar tikėjimą tiek vienam, tiek kartu su kitais, viešai ar privačiai, bet ir neigiamą religijos laisvę (2020 m. birželio 25 d. EŽTT sprendimo byloje Nr. 52484/18 43 ir 44 punktai; 2017 m. balandžio 6 d. sprendimo byloje Nr. 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11 77 ir paskesni punktai). Taigi EŽTK 9 straipsnis taip pat garantuoja laisvę nepriklausyti religijai (2011 m. kovo 18 d. EŽTT sprendimo byloje Nr. 30814/06 60 punktas). Tapati formuluotė pateikta Chartijos 10 straipsnio 1 dalyje. Kaip matyti iš Su Pagrindinių teisių chartija susijusių išaiškinimų (OL C 303, 20[0]7 12 14, p. 17), Chartijos 10 straipsnio 1 dalyje garantuojama teisė atitinka EŽTK 9 straipsnyje garantojamą teisę; remiantis Chartijos 52 straipsnio 3 dalimi, Chartijoje garantuotos teisės esmė ir taikymo apimtis yra tokia pati kaip EŽTK garantuotos teisės (žr. 2021 m. liepos 15 d. Teisingumo Teismo sprendimo *WABE ir MH Müller Handel*, C-804/18 ir C-341/19, 48 punktą ir 2017 m. kovo 14 d. Sprendimo *G4S Secure Solutions*, C-157/15, 25 ir paskesnius punktus). Taigi tai turėtų apimti ir teisę nutraukti narystę bažnyčioje ar religinėje bendruomenėje.

bb) Atsakovė remiasi tuo, kad ji – vadovaudamasi Pagrindiniu tvarkos aprašu, nurodytu darbo sutartyje – darbuotojus, kurie – pagal valstybinę teisę – atsiskyrė nuo Katalikų bažnyčios ir iš naujo prie jos neprisijungė, gali atleisti vien dėl atsiskyrimo nuo Bažnyčios. Taigi ieškovės diskriminacija, atsirandanti dėl atleidimo iš darbo, tiesiogiai siejasi su jos pasinaudojimu neigiama religijos laisve. Darbuotojo, niekada nepriklausiusio Katalikų bažnyčiai, atleidimo grįžti Pagrindinio tvarkos aprašo 5 straipsnio 2 dalies 2 punkto a papunkčiu ir 3 straipsnio 4 dalimi negalima. Vadinasi, skirtingas požiūris, palyginti su asmenimis, kurie nutraukia narystę kitose religinėse bendruomenėse, ir su asmenimis, kurie niekada nepriklausė jokiai religinei bendruomenei, atsiranda tiesiogiai dėl religijos, kaip tai suprantama pagal AGG 1 straipsnį ir 3 straipsnio 1 dalies pirmą sakinį.

cc) Taigi ieškovės diskriminacija nėra tik netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar netiesioginė diskriminacija pagal Direktyvos 2000/78/EB 2 straipsnio 2 dalies b punktą. Atsakovė darbuotojus diferencijuoja ne pagal „iš pažiūros neutrali[as] sąlyg[as], kriterij[us] ar praktik[ą]“, o tik tiesiogiai pagal tai, ar darbuotojas pagal valstybinę teisę nutraukė narystę Katalikų bažnyčioje. Atsakovei nėra svarbu ir tai, ar darbuotojas, atsiskyręs nuo Katalikų bažnyčios, gerbia Evangelijos tiesas ir vertybes, kaip to pagal Pagrindinio tvarkos aprašo 4 straipsnio 2 dalį tikimasi iš darbuotojų nekatalikų krikščionių, ir ar jis prisideda prie jų įgyvendinimo organizacijoje, arba ar jis po atsiskyrimo yra pasirengęs atlikti jam pavestas užduotis pagal Bažnyčioje galiojančius principus, kaip to pagal Pagrindinio tvarkos aprašo 4 straipsnio 3 dalį tikimasi iš darbuotojų nekrikščionių.

## 2. Prejudicinio klausimo reikšmingumas priimant sprendimą byloje

Tam, kad teismo kolegija galėtų įvertinti, ar ieškovei taikomas skirtingas požiūris pateisinamas pagal AGG 9 arba 8 straipsnį, reikalingas Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) atsakymas į pirmąjį

prejudicinį klausimą. Tik tuomet teismo kolegija galės priimti sprendimą dėl esminio – atleidimo iš darbo negaliojimo – klausimo.

a) Teismo kolegija preziumuoja, kad ieškovės nurodytos kitos priežastys, dėl kurių, jos manymu, 2019 m. birželio 1 d. atleidimas iš darbo negalioja, nėra pagrįstos. Visų pirma atleidimo negaliojimo negalima grįsti konkrečiau atveju įvertinimu, kurį pagal Pagrindinio tvarkos aprašo 5 straipsnio 3 dalies penktą ir šeštą sakinius turi atlikti darbdavys atleisdamas darbuotoją. Pagal šias nuostatas darbdaviui tik suteikiama teisė konkrečiu atveju darbuotojo neatleisti. Visgi tokiam darbdavio sprendimui atitinkama teisminė kontrolė negali būti taikoma.

b) Taigi teismo kolegijai priimant sprendimą reikšminga yra tai, ar tiesioginė ieškovės diskriminacija, kurią nulėmė atleidimas iš darbo dėl atsiskyrimo nuo Katalikų bažnyčios, gali būti pateisinama pagal Sąjungos teisę.

aa) Pagal nacionalinę teisę AGG 9 arba 8 straipsnis turėtų būti aiškinamas atsižvelgiant į naujausią *Bundesverfassungsgericht* (Federalinis Konstitucinis Teismas) jurisprudenciją. Remiantis šia jurisprudencija, atsiskyrimas nuo Bažnyčios iš Katalikų bažnyčios perspektyvos nėra suderinamas nei su patikimumu, nei su pasitikėjimu grindžiamu bendradarbiavimu, kurio reikalaujama iš sutarties šalių (žr. 1985 m. birželio 4 d. *BVerfG* sprendimą bylose Nr. 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – motyvų B skyriaus II skirsnio 4 dalies c punktas, *BVerfGE*, p. 70, 138).

bb) AGG 9 straipsniu į nacionalinę teisę perkelta Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies pirma pastraipa, o AGG 8 straipsniu – be kita ko, šios direktyvos 4 straipsnio 1 dalis (*BT-Drs.*, 16/1780, p. 35).

Taigi abi nacionalinės teisės normos reikia aiškinti, kiek įmanoma, pagal Sąjungos teisę (2018 m. rugsėjo 11 d. Teisingumo Teismo sprendimo *IR*, C-68/17, 63 ir paskesni punktai; 2018 m. balandžio 17 d. Sprendimo *Egenberger*, C-414/16, 71 ir paskesni punktai).

1) Remiantis *Bundesverfassungsgericht* (Federalinis Konstitucinis Teismas) jurisprudencija, Pagrindiniu įstatymu, konkrečiai – jo 23 straipsnio 1 dalies antrame sakinyje suteikiamu įgaliojimu perduoti suverenias teises Europos Sąjungai, pritariama ir Sutarčių patvirtinimo įstatyme numatytam taikymo viršenybės suteikimui Sąjungos teisei. Ši viršenybė iš esmės galioja ir kalbant apie Sąjungos teisei prieštaraujančią nacionalinę konstitucinę teisę, o esant kolizijai įprastai nulemia tai, kad konkrečiu atveju netaikoma nacionalinė teisė (2016 m. birželio 21 d. *BVerfG* sprendimo *OMT-Programm*, bylos Nr. 2 BvE 13/13 ir kt., 118 punktas).

2) Direktyva 2000/78/EB jos taikymo srityje sukonkretinamas Chartijos 21 straipsnyje įtvirtintas bendrasis nediskriminavimo principas (2021 m. spalio 21 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, 32 punktas; 2021 m. sausio 26 d. Sprendimo *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*,

C-16/19, 33 punktas). Teismo kolegija – priešingai pavienėms nuomonėms, pateiktoms bažnyčioms artimoje nacionalinėje teisinėje literatūroje – laikosi nuomonės, kad Sąjungos teisė, kaip ją aiškina Teisingumo Teismas, Vokietijoje nėra netaikytina. Ji nei grindžiama *ultra vires* doktrina, nei susijusi su Vokietijos Federacinės Respublikos konstitucine tapatybe, kaip tai suprantama pagal *Bundesverfassungsgericht* (Federalinis Konstitucinis Teismas) jurisprudenciją (šiuo klausimu žr. išsamius motyvus, pateiktus 2019 m. vasario 20 d. BAG (Federalinis darbo teismas) sprendimo byloje Nr. 2 AZR 746/14 48 ir paskesniuose punktuose).

cc) Taigi tai, ar galimas toks AGG 9 straipsnio supratimas, kad pareiga per darbo santykių trukmės laikotarpį neištoti iš tam tikros religinės bendruomenės ar išstojus vėl į ją įstoti gali būti pateisinamas lojalumo reikalavimas, kai tuo pat metu toje organizacijoje dirba asmenys, kuriems, nutraukus narystę kitoje religinėje bendruomenėje arba nepriklausant jokiai religinei bendruomenei, sankcijos netaikomos, priklauso nuo atsakymo į klausimą, ar toks supratimas leidžiamas pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies pirmą ir antrą pastraipas, atsižvelgiant į Chartijos 21 straipsnį. Pagal direktyvos nuostatų formuluotę tai atrodo mažų mažiausia abejotina. Atitinkamos Teisingumo Teismo jurisprudencijos šiuo klausimu, kiek matyti, nėra. Jei pagal AGG 9 straipsnį, atsižvelgiant į Sąjungos teisę, skirtingo požiūrio į ieškovę dėl jos atsiskyrimo nuo Katalikų bažnyčios nebūtų galima pateisinti, lemiamą reikšmę turėtų atsakymas į klausimą, ar toks AGG 8 straipsnio supratimas leidžiamas pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį.

dd) Teismo kolegija neturi abejonių, kad atsakovė yra privati organizacija, kurios veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies pirmą ir antrą pastraipas. Tai jau kyla iš Limburgo parapijos vyskupo įtakos, užtikrintos atsakovės įstatuose.

ee) Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalyje skiriama tai, kaip gali būti pateisinamas skirtingas požiūris: pateisinamu profesiniu reikalavimu (pirma pastraipa) arba lojalumo reikalavimais (antra pastraipa).

1) Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies pirmoje pastraipoje, be kita ko, minima religija kaip galimas pateisinamas profesinis reikalavimas. Tai apima, bent jau kiek galima spręsti iš formuluotės, reikalavimą neištoti iš tam tikros religinės bendruomenės ar į ją vėl įstoti. Be to, remiantis Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies pirmą pastraipa, tik dėl atitinkamos veiklos pobūdžio ar jos vykdymo sąlygų asmens religija ar įsitikinimai yra „esminis, teisėtas ir pateisinamas profesinis reikalavimas“ (šiuo klausimu taip pat žr. 2018 m. balandžio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Egenberger*, C-414/16).

a) Šiuo atveju atsakovė savo organizacijoje vykdytinos veiklos nesieja su priklausymu tam tikrai institucinei bažnyčiai ar religinei bendruomenei. Ji nereikalauja, kad darbuotojai priklausytų Katalikų bažnyčiai. Darbuotojai tik negali – vadovaujantis Pagrindiniu tvarkos aprašu – būti atsiskyre nuo Katalikų



bažnyčios. Jei toks atsiskyrimas nėra įvykęs, jie gali apskritai nepriklausyti jokiai bažnyčiai ar religinei bendruomenei arba gali išstoti iš kitos bažnyčios ar religinės bendruomenės.

b) Visgi, teismo kolegijos nuomone, negalima atmesti, kad, atsižvelgiant į bažnyčių ir kitų organizacijų, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija arba įsitikinimais, autonomija, kuri saugoma SESV 17 straipsnio ir Chartijos 10 straipsnio 1 dalies nuostatomis (šiuo klausimu žr. 2018 m. balandžio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Egenberger*, C-414/16, 50 punktą), Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies pirmą pastraipą galima suprasti plačiau, nei tiesiogiai apima jos formuluotė, t. y. taip, kad ne tik tikros religijos išpažinimas, bet ir reikalavimas neišstoti iš tam tikros religinės bendruomenės ar vėl į ją įstoti gali būti pateisinamas profesinis reikalavimas. Pagal Pagrindinio tvarkos aprašo 3 straipsnio 4 dalį tarnystei Bažnyčioje netinka tas, kas yra atsiskyręs nuo Katalikų bažnyčios. Pagal kanonų teisę atsiskyrimas nuo Bažnyčios yra vienas iš sunkiausių nusižengimų tikėjimui ir Bažnyčios vienybei (žr. 1985 m. birželio 4 d. *BVerfG* sprendimą bylose Nr. 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – motyvų B skyriaus II skirsnio 4 dalies c punktas, *BVerfGE*, p. 70, 138). Taigi pirmuoju prejudiciniu klausimu siekiama išsiaiškinti, ar pagal valstybinę teisę deklaruotas atsiskyrimas nuo Katalikų bažnyčios, nesant kitų aplinkybių, nulemia to asmens netinkamumą dirbti pas Bažnyčiai pavaldų darbdavį.

c) Ieškovė nagrinėjant bylą tvirtino, jog atsiskyrė nuo Katalikų bažnyčios dėl to, kad Limburgo parapija – papildomai prie valstybinio bažnyčios mokesčio – vykdo specialią bažnytinę rinkliavą iš asmenų, kurie – kaip ieškovė – gyvena su gerai uždirbančiu sutuoktiniu „skirtingų tikėjimų santuokoje“. Atsakovė teigė, jog ji dėl ieškovės atsiskyrimo nuo Katalikų bažnyčios nebetiki, kad ieškovė, vykdydama veiklą, atsižvelgs į atsakovės etinius nurodymus ir dar jausis saistoma Katalikų bažnyčios mokymo. Atsakovės manymu, atsiskirdama nuo Bažnyčios ieškovė aplinkiniams parodė, kad nenori turėti nieko bendro su Katalikų bažnyčia.

d) Teismo kolegijos nuomone, vien tuo, kad darbuotojas pagal valstybinę teisę nutraukė narystę Katalikų bažnyčioje, negali būti pateisinamas dėl darbuotojo, kuris anksčiau buvo katalikas, atleidimo atsirandantis skirtingas požiūris dėl religijos pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies pirmą pastraipą.

Bažnyčiai pavaldaus darbdavio etinių religinių nurodymų nesilaikymas gali pagrįsti darbuotojo netinkamumą darbui. Vis dėlto tokiai prezumpcijai atsiskyrimas nuo Bažnyčios savaime nėra pakankamas vertinimo pagrindas. Narystės nutraukimo motyvai – tokį argumentą pateikė ieškovė ir jis nebuvo paneigtas – nebūtinai turi būti etiniai religiniai, jie gali kilti ir iš asmens privataus gyvenimo, o pastarojo darbdavys vertinti negali. Taigi nėra jokio faktinio pagrindo prezumpcijai, jog darbuotojas vien dėl to, kad pareiškė atsiskiriantis nuo Bažnyčios, nebeatitiks jam taikomų profesinių reikalavimų. Tai taip pat pasakytina apie darbdavio tvirtinimą, jog vien dėl darbuotojo narystės Bažnyčioje nutraukimo jis nebetiki, kad darbuotojas sugebės tinkamai vykdyti užduotis.

Atvirksčiai, darbdavys turi argumentuoti, kad, remiantis faktais, kuriuos galima patikrinti, kyla abejonių, ar darbuotojas dėl pasikeitusio tikėjimo arba etinių principų toliau norės arba galės atitikti darbdavio jam keliamus profesinius reikalavimus. Jei būtų laikomasi atsakovės požiūrio (35 punktas), veiksminga teisminė kontrolė, kaip buvo patikrinta, ar darbuotojas, kaip tvirtinama, nebetinka darbui, nebūtų įmanoma. Tai pasakytina juo labiau dėl to, kad pagal atsakovės gairių 13 straipsnį (2 punktas) konsultavimo skyriaus darbuotojai pagal darbo sutartį turėjo įsipareigoti laikytis šių gairių.

2) Lygiai taip pat tuo, kad asmuo pagal valstybinę teisę nutraukė narystę bažnyčioje, nesant kitų aplinkybių, negali būti pateisinamas dėl jo atleidimo iš darbo atsirandantis skirtingas požiūris pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies antrą pastraipą.

a) Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies antroje pastraipoje, palyginti su pirma pastraipa, yra papildomas nurodymas, kad profesiniai reikalavimai, kurių gali reikalauti bažnytinė arba kita valstybinė ar privati organizacija, kurios veiklą reguliuojančios normos remiasi religija ar įsitikinimais, iš jai dirbančių asmenų, apima reikalavimą, kad šie asmenys sąžiningai ir ištikimai laikytųsi tos bažnyčios ar organizacijos veiklos normų. Kaip visų pirma matyti iš įterptos konstrukcijos „jei šios direktyvos nuostatų laikomasi kitu būdu“, šia galimybe turi būti naudojama laikantis kitų Direktyvos 2000/78/EB nuostatų, visų pirma 4 straipsnio 2 dalies pirmoje pastraipoje nustatytų kriterijų, dėl kurių laikymosi prirėikus turi būti galimybė taikyti veiksmingą teisminę kontrolę (2018 m. rugsėjo 11 d. Teisingumo Teismo sprendimo *IR, C-68/17*, 46 punktas). Taigi tai, ar tiesioginė diskriminacija gali būti pateisinama, reikia išnagrinėti remiantis 2018 m. balandžio 17 d. ir 2018 m. rugsėjo 11 d. Teisingumo Teismo sprendimuose (*Egenberger, C-414/16*, ir *IR, C-68/17*) nustatytais kriterijais.

b) Teismo kolegijos manymu, narystės institucinėje bažnyčioje nutraukimas pagal valstybinę teisę savaime nėra nelojalus darbuotojo elgesys. Tai pasakytina ir tokiu atveju, kai darbuotojas palaiko darbo santykius su Katalikų bažnyčia pavaldžiu darbdaviu. Jei pas darbdavį dirba kurią nors kitą krikščionišką religiją išpažįstantys arba kitokių įsitikinimų asmenys arba nekrikščionys, Katalikų bažnyčiai priklausančiam darbuotojui negali būti taikoma iš darbo sutarties kildinama pareiga išlaikyti narystę Katalikų bažnyčioje. Tai taikoma net ir atsižvelgiant į iš Kanonų teisės kylančią pareigą išlaikyti vienybę su Bažnyčia (*Codex Iuris Canonici* (Kanonų teisės kodeksas, CIC), *Canon [Can.] 209*, 1 straipsnis). Tokį iš darbo sutarties kildinamą įpareigojimą būtų galima veiksmingai pagrįsti Pagrindiniu tvarkos aprašu tik tuomet, jei jis konkrečiu atveju būtų pateisinamas profesiniais reikalavimais. Priešingu atveju toks įpareigojimas reikštų, palyginti su darbuotojais nekrikščionimis, papildomą pareigą, iš esmės nepagrįstą profesinėmis priežastimis. Lygiai taip pat Katalikų bažnyčios teisėje nustatyta pareiga finansiškai prisidėti prie Bažnyčios organizacijų užduočių vykdymo (*Can. 222* 1 straipsnis, siejamas su *Can. 1263* CIC), parengiamieji dokumentai, p. 354) nenulemia to, kad darbuotojas katalikas privalo visam laikui išlaikyti narystę pagal bažnytinę teisę, kaip iš darbo santykių kylančią papildomą



pareiḡą. Reikalauti laikytis tik darbuotojams katalikams taikomo reikalavimo finansiškaiai prisidėti prie Katalikų baḡnyčios uḡduočių negali net ir Baḡnyčiaiai pavaldus darbdavys.

c) Be to, pareiškimas apie narystės Katalikų baḡnyčioje nutraukimą pateikiamas valstybės institucijoje. Pagal nacionalinę teisę apie tai pranešama tik Baḡnyčiaiai ir darbdaviui.

Pastarajam pranešama tik dėl to, kad jis atsiḡvelgtų į atitinkamus apmokestinimo elementus ir tinkamai apskaičiuotų darbo uḡmokestį ir iš jo išskaičiuojamas sumas. Plačiau apie narystės nutraukimą nėra skelbiama. Tik jei darbuotojas apie atsiskyrimą nuo Baḡnyčios paskelbia viešai ir netinkamai, tai galėtų būti laikoma baḡnyčiaiai priešišku, taigi taip pat – nelojalium elgesiu, kuris – kaip ir kitų darbuotojų atveju – pagal Pagrindinio tvarkos aprašo 5 straipsnio 2 dalies 1 punktą galėtų nulemti to darbuotojo atleidimą iš darbo dėl elgesio.

d) Neatsiḡvelgiant į tai, pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies antros pastraipos formuluotę galėtų būti leidžiama diferenciacija tarp lojalaus ir sąḡziningo elgesio, kaip tai suprantama pagal Baḡnyčios arba organizacijos veiklą reguliuojančias normas, ir lojalaus ir sąḡziningo elgesio darbdavio atḡvilgiu.

Pavyzdžiui, galbūt darbuotojas nutraukdamas narystę pasielgė nelojaliai Baḡnyčios atḡvilgiu, bet tai nebūtinai reiškia neloyalų elgesį darbdavio, kurio veiklą reguliuojančių normų jis privalo laikytis dirbdamas, atḡvilgiu.

e) Dėl to, kad yra priimtas 2018 m. rugšėjo 11 d. Teisingumo Teismo sprendimas (*IR, C-68/17*), teismo kolegijos prašymas išaiškinti Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies antrą pastraipą netampa nereikalingas. Tas sprendimas nesusijęs su tokiais kaip šiuo atveju faktinėmis aplinkybėmis: privati organizacija, kurios veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija, reikalauja iš savo darbuotojų per darbo santykių trukmės laikotarpį neatsiskirti nuo Baḡnyčios ar atsiskyrus vėl prie jos prisijungti. Priimant sprendimą toje byloje buvo reikšminga tai, kad asmuo sudarė antrą civilinę santuoką, o pagal Baḡnyčios teisę tai neleidžiama. Tam dėl galbūt reikšmingo skyrimo tarp lojalaus elgesio Baḡnyčios atḡvilgiu ir lojalaus elgesio, kaip jis suprantamas pagal Baḡnyčios veiklą reguliuojančias normas, galėtų būti taikomi kiti kriterijai.

ff) Pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį skirtingas požiūris remiantis savybe, susijusia su kuria nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, gali būti pateisinamas, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas. Dėl tinkamumo keliamas reikalavimas nebūti išstojusiam iš tam tikros religinės bendruomenės galėtų būti tokia su religija „susijusi savybė“ (dėl atskyrimo nuo skirtingą požiūrį pagrindžiančios priežasties žr. 2021 m. spalio 21 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Komisija za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19*, 44 punktą ir 2019 m.

lapkričio 7 d. Sprendimo *Cafaro*, C-396/18, 59 punktą). Visgi atsakant į klausimą, ar yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, teisėtas tikslas ir proporcingas reikalavimas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį, remiantis šios nuostatos formuluote, kitaip nei pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies antrą pastraipą, nereikėtų atsižvelgti į „organizacijos veiklos normas“. Tam prieštarautų ir aplinkybė, kad sąvoka „įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį, reiškia reikalavimą, kuris ne apima subjektyvius darbdavio įsitikinimus, o yra objektyviai nulemtas konkrečios profesinės veiklos pobūdžio ar vykdymo sąlygų (2017 m. kovo 14 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Bouagnaoui ir ADDH*, C-188/15, 40 punktas). Veiklai nėščiujų konsultavimo skyriuje nėra objektyviai reikalinga būti neatsiskyrusiam nuo Katalikų bažnyčios. Vis dėlto atrodo nėra visiškai atmestina, kad religija grindžiamos organizacijos veiklos normos laikytinos pakankamai nuo subjektyvių įsitikinimų atskirtu objektyviu reikalavimu, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį; tokiu atveju reikėtų atsižvelgti ir į pirmiau nurodytą veiklos normų ir identiteto atskyrimą. Taigi galėtų būti, kad reikia atsižvelgti į bažnyčių ir kitų organizacijų, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija ar įsitikinimais, autonomija, kuri saugoma SESV 17 straipsnio ir Chartijos 10 straipsnio 1 dalies nuostatomis (dėl Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies žr. 2018 m. balandžio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Egenberger*, C-414/16, 50 punktą). Vis dėlto Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalis tiek, kiek pagal ją leidžiama nukrypti nuo diskriminacijos draudimo principo, atsižvelgiant į direktyvos 23 konstatuojamąją dalį, kurioje nurodoma, kad toks skirtingas požiūris gali būti pateisinamas „tik kai kuriomis aplinkybėmis“, turi būti aiškinama siaurai (2021 m. spalio 21 d. Teisingumo Teismo sprendimo *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, 45 punktas ir 2021 m. liepos 15 d. Sprendimo *Tartu Vangla*, C-795/19, 33 punktas).

## II. Dėl antrojo prejudicinio klausimo

Jei į pirmąjį prejudicinį klausimą būtų atsakyta teigiamai, kiltų klausimas, kokie kiti reikalavimai priteikiami taikomi siekiant pateisinti byloje nagrinėjamą skirtingą požiūrį dėl religijos. Kadangi teismo kolegija be Teisingumo Teismo išaiškinimo, kurio prašoma pirmuoju prejudiciniu klausimu, negali atsakyti, ar galimas pateisinimas pagal Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 2 dalies pirmą ir antrą pastraipą arba Direktyvos 2000/78/EB 4 straipsnio 1 dalį, atsižvelgiant į Chartijos 10 straipsnio 1 dalį ir 21 straipsnio 1 dalį, yra neaišku, ar turi būti tenkinamos kitos pateisinimo sąlygos ir, jei taip, kokios.

<...>