



Datum van
inontvangstneming

:

24/11/2022

Zaak C-630/22

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

10 oktober 2022

Verwijzende rechter:

Bundesarbeitsgericht (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

21 juli 2022

Verzoekster, verweerster in hoger beroep en verzoekster tot Revision:

JK

Verweerster, verzoekster in hoger beroep, verweerster in Revision:

Kirchliches Krankenhaus

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Gelijke behandeling in arbeid en beroep, discriminatie op grond van godsdienst, opzegging van een arbeidsovereenkomst wegens uittreding uit de katholieke kerk

Voorwerp en rechtsgrondslag van de verwijzing

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU

Prejudiciële vragen

1. Is het verenigbaar met het Unierecht, in het bijzonder richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, in het licht van artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, wanneer in een nationale regeling wordt bepaald

dat een particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd

- a) personen die vóór de totstandkoming van de arbeidsverhouding een bepaalde geloofsgemeenschap hebben verlaten ongeschikt mag achten om voor haar te werken, of
- b) van de personen die voor haar werken mag verlangen dat zij vóór de totstandkoming van de arbeidsverhouding niet een bepaalde geloofsgemeenschap hebben verlaten, of
- c) de voortzetting van de arbeidsverhouding afhankelijk mag stellen van de voorwaarde dat een persoon die voor haar werkt en die vóór indiensttreding een bepaalde geloofsgemeenschap heeft verlaten, weer tot deze toetreedt,

wanneer zij van de personen die voor haar werken voor het overige niet verlangt dat zij tot deze geloofsgemeenschap behoren?

2. Voor zover de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord: welke andere vereisten moeten dan in voorkomend geval op grond van richtlijn 2000/78/EG in het licht van artikel 21 van het Handvest worden gesteld om een dergelijk verschil in behandeling op grond van godsdienst te rechtvaardigen?

Aangehaalde bepalingen van Unierecht

Artikel 17 VWEU

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), artikelen 10 en 21

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (hierna: „richtlijn 2000/78”) (PB 2000, L 303, blz. 16), artikel 1, artikel 2, lid 2, artikel 3, lid 1, onder c), en artikel 4

Aangehaalde bepalingen van nationaal recht

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (grondwet van de Bondsrepubliek Duitsland) (GG), artikelen 4 en 140, gelezen in samenhang met artikel 137, lid 3, eerste volzin, van de Duitse grondwet van 11 augustus 1919 (Weimarer Reichsverfassung)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Duitse algemene wet inzake gelijke behandeling) (AGG), § 1 tot en met 3 en 7 tot en met 9

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Partijen zijn het niet eens over de geldigheid van een gewone opzegging van hun arbeidsovereenkomst.
- 2 Verweerster is aangesloten bij de Deutscher Caritasverband en exploiteert onder meer een ziekenhuis in D. Zij houdt zich bezig met charitatieve hulpverlening in de vorm van de behandeling en verpleging van zieken als onderdeel van de zending van de katholieke kerk.
- 3 Verzoekster was tot medio 2014 bij verweerster als vroedvrouw in dienst. Daarna werkte zij als zelfstandige. In september 2014 heeft verzoekster de katholieke kerk verlaten.
- 4 Tijdens een nieuw sollicitatiegesprek in het voorjaar van 2019 is verzoeksters lidmaatschap van de katholieke kerk niet ter sprake gebracht. De arbeidsovereenkomst die haar eerder was toegezonden en reeds door het ziekenhuis was ondertekend, heeft zij bij indiensttreding op 1 april 2019, samen met een persoonlijke vragenlijst, weer ingeleverd bij de personeelsafdeling van verweerster.
- 5 In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsverhouding mede wordt bepaald door de „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse” (basisreglement kerkelijke arbeidsverhoudingen binnen het kerkelijk werk; hierna: „basisreglement”). Het basisreglement, in de in casu geldige versie van 27 april 2015, luidt, voor zover hier van belang, als volgt:

„Artikel 1 Grondbeginselen van het kerkelijk werk

Alle bij een met de katholieke kerk verbonden instelling werkzame personen dragen er, ongeacht hun arbeidsrechtelijke positie, via hun werkzaamheden gezamenlijk toe bij dat de instelling haar aandeel kan leveren aan de zendingsopdracht van de kerk (dienende gemeenschap). [...]

Artikel 3 Totstandkoming van het dienstverband

[...]

(4) Wie anti-klerikaal is of wie de katholieke kerk heeft verlaten, is voor het kerkelijk werk niet geschikt.

[...]

Artikel 4 Loyaliteitsverplichtingen

(1) Van katholieke werknemers wordt verwacht dat zij de beginselen van de katholieke geloofs- en zedenleer erkennen en in acht nemen. [...]

(2) Van niet-katholieke christelijke werknemers wordt verwacht dat zij de waarheden en waarden van het evangelie eerbiedigen en binnen de instelling uitdragen.

(3) Niet-christelijke werknemers moeten bereid zijn de aan hen in een kerkelijke instelling toe te vertrouwen taken in de geest van de kerk te vervullen.

(4) Alle werknemers dienen zich te onthouden van anti-klerikaal gedrag. [...]

Artikel 5 Niet-nakoming van loyaliteitsverplichtingen

[...]

(2) Met name de volgende tekortkomingen in de nakoming van de loyaliteitsverplichtingen in de zin van artikel 4 worden door de kerk als ernstig beschouwd en kunnen leiden tot ontslag om specifiek kerkelijke redenen:

1. Voor alle werknemers:

a) het publiekelijk ingaan tegen fundamentele beginselen van de katholieke kerk (bijvoorbeeld het propageren van abortus of vreemdelingenhaat), [...]

2. Voor katholieke werknemers:

a) het verlaten van de katholieke kerk [...]"

6 Verzoekster had in de persoonlijke vragenlijst haar vertrek uit de katholieke kerk vermeld. Nadat verweerster dit was opgevallen, deelde haar hoofd personeelszaken aan verzoekster mee dat de kerkverlating inging tegen het basisreglement. In een gesprek met de geestelijke van de instelling heeft verzoekster uitgelegd waarom zij uit de kerk was gestapt. Zij verklaarde dat zij zich als vroedvrouw bijzonder inzette voor kinderbescherming en dat haar vertrek uit de kerk een reactie was op het feit dat gevallen van kindermisbruik in de katholieke kerk niet werden vervolgd. Zij zou onmiddellijk terugkeren in de kerk, wanneer „de schuldigen” zouden worden „bestraft”. Het hoofd personeelszaken van verweerster deelde verzoekster, nadat deze de vraag of ze thans wilde terugkeren in de kerk ontkennend had beantwoord, mee dat zij zou worden ontslagen.

7 Bij brief van 26 juli 2019 heeft verweerster het dienstverband van partijen met ingang van 31 augustus 2019 opgezegd. Verzoekster is daartegen in rechte opgekomen met een beroep op ontslagbescherming. Het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg, Duitsland) wees de vordering in eerste aanleg toe, maar het Landesarbeitsgericht (arbeidsrechter van de deelstaat Noordrijn-Westfalen, Duitsland) heeft de vordering in het door verweerster ingestelde hoger

beroep afgewezen. Met haar beroep in Revision bij de verwijzende rechter, het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland), heeft verzoekster verzocht om herstel van de beslissing in eerste aanleg.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

- 8 De verwijzende rechter gaat ervan uit dat het ontslag van 26 juli 2019 een directe discriminatie op grond van godsdienst vormt in de zin van § 3, lid 1, eerste volzin, AGG, gelezen in samenhang met § 1 AGG, aangezien verzoekster vanwege haar vertrek uit de katholieke kerk wordt benadeeld ten opzichte van andere werknemers. Daarmee is sprake van „directe discriminatie” op grond van godsdienst als bedoeld in artikel 2, lid 2, onder a), gelezen in samenhang met artikel 1 van richtlijn 2000/78.
- 9 Discriminatie om een in § 1 AGG genoemde reden is op grond van § 2, lid 1, punt 2, AGG ontoelaatbaar, onder meer met betrekking tot de ontslagvoorwaarden en dus ook, zoals in casu, met betrekking tot de opzegging van een arbeidsverhouding.
- 10 § 1 AGG neemt met het begrip „godsdienst” het overeenkomstige begrip van richtlijn 2000/78 over. Dit wordt in de richtlijn zelf weliswaar niet gedefinieerd, doch de Uniewetgever heeft in de tweede zin van overweging 1 van de richtlijn onder andere verwezen naar de grondrechten zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hierna: „EVRM”). Daartoe behoort ook artikel 9 EVRM. Volgens deze bepaling heeft eenieder recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst. Volgens de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens omvat dit recht niet alleen de vrijheid om hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden of zijn overtuiging tot uitdrukking te brengen, maar ook de negatieve godsdienstvrijheid. Artikel 9 EVRM waarborgt dus ook de vrijheid om niet tot een godsdienst te behoren, hetgeen ook het recht zou moeten omvatten om het lidmaatschap van een kerk of een geloofsgemeenschap te beëindigen. De Uniewetgever heeft in overweging 1 van richtlijn 2000/78 bovendien verwezen naar de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten als algemene beginselen van het Unierecht. Tot de rechten die voortvloeien uit deze gemeenschappelijke constitutionele tradities, die in het Handvest zijn bevestigd, behoort het in artikel 10, lid 1, van het Handvest verankerde recht op vrijheid van geweten en godsdienst. Zoals blijkt uit de toelichtingen bij het Handvest (PB 2017, C 303, blz. 17), komt het in artikel 10, lid 1, van het Handvest gewaarborgde recht overeen met het door artikel 9 EVRM gewaarborgde recht en heeft het, overeenkomstig artikel 52, lid 3, van het Handvest, dezelfde inhoud en reikwijdte.
- 11 Verweerster beroept er zich op dat zij – overeenkomstig de uitgangspunten van het basisreglement waarnaar in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen – werknemers die de katholieke kerk hebben verlaten niet geschikt acht om te

werken in kerkelijke dienst in het door haar geëxploiteerde ziekenhuis. Daarmee koppelt zij de door het ontslag veroorzaakte discriminatie van verzoekster rechtstreeks aan de negatieve godsdienstvrijheid die verzoekster door middel van haar verklaring dat zij haar lidmaatschap van de katholieke kerk had opgezegd, heeft uitgeoefend. Een werknemer die nooit lid van de katholieke kerk is geweest, is vanuit het oogpunt van verweerster niet om die reden ongeschikt voor het werk. Dit stemt overeen met artikel 3, lid 4, en artikel 5, lid 2, punt 2, onder a), van het basisreglement. Op grond hiervan leidt alleen een vertrek uit de katholieke kerk tot ongeschiktheid en is een ernstige schending van loyaliteitsverplichtingen enkel gelegen in het vertrek uit de katholieke kerk.

12 Verweerster laat zich dus rechtstreeks en uitsluitend leiden door de vraag of een werknemer zijn lidmaatschap van de katholieke kerk heeft opgezegd. Het is voor haar niet van belang of de werknemer na zijn vertrek uit de kerk overeenkomstig hetgeen volgens artikel 4, lid 2, van het basisreglement van niet-katholieke christelijke werknemers mag worden verwacht, de waarheden en waarden van het evangelie eerbiedigt en eraan bijdraagt deze binnen de instelling tot gelding te doen komen, of na zijn vertrek uit de kerk bereid is om de aan hem toevertrouwde taken in de geest van de kerk uit te voeren, overeenkomstig hetgeen volgens artikel 4, lid 3, van het basisreglement van niet-christelijke werknemers mag worden verwacht.

13 Volgens de verwijzende rechter is de beslissende vraag of iemand mag worden ontslagen omdat hij de kerk heeft verlaten. De andere door verzoekster aangevoerde gronden op basis waarvan het ontslag in kwestie ongeldig zou zijn, zijn niet steekhoudend.

14 Het onderhavige ontslag zou toelaatbaar kunnen zijn overeenkomstig § 8, lid 1, § 9, lid 1, of § 9, lid 2, AGG.

15 § 8, lid 1, AGG luidt:

„Een verschil in behandeling vanwege een in § 1 genoemde grond is toegestaan wanneer deze grond, wegens de aard van de te verrichten activiteit of de context waarin deze wordt uitgeoefend, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.”

16 § 9 AGG bepaalt:

„(1) Onverminderd § 8 is een verschil in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging bij de tewerkstelling door geloofsgemeenschappen, daaronder ressorterende instellingen – ongeacht de rechtsvorm ervan – of door verenigingen die zich de gemeenschappelijke beoefening van een godsdienst of overtuiging tot taak stellen, ook toelaatbaar wanneer een bepaalde godsdienst of overtuiging, gelet op het gevoel van eigen identiteit van de betreffende geloofsgemeenschap of vereniging met het oog op haar recht op zelfbeschikking of naar de aard van de activiteit, een gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt.

(2) Het verbod van ongelijke behandeling op grond van godsdienst of overtuiging doet geen afbreuk aan het recht van de in lid 1 genoemde geloofsgemeenschappen, van de onder hen ressorterende instellingen – ongeacht de rechtsvorm ervan – of van de verenigingen die zich de gemeenschappelijke beoefening van een godsdienst of overtuiging tot taak stellen, om van hun werknemers een houding van goede trouw en loyaliteit te verlangen, overeenkomstig hun gevoel van eigen identiteit.”

- 17 In dit verband moet ook rekening worden gehouden met de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht (federaal grondwettelijk hof, Duitsland), die kan worden samengevat als volgt: Artikel 4, leden 1 en 2, GG beschermt ook de corporatieve godsdienstvrijheid. Een elementair bestanddeel daarvan is de definitie van het eigen karakter van het kerkelijk werk. Dit omvat alle maatregelen die ertoe dienen de religieuze dimensie van het handelen in de zin van het gevoel van eigen identiteit van de kerk te waarborgen en het rechtstreekse verband van het werk met de basisopdracht van de kerk in stand te houden. Wanneer de kerken of hun instellingen bij het aangaan van arbeidsverhoudingen gebruik maken van hun privaatrechtelijke autonomie, geldt ook voor deze arbeidsverhoudingen het nationale arbeidsrecht, maar dit neemt niet weg dat het gaat om „eigen aangelegenheden” van de kerk (zie artikel 137, lid 3, eerste volzin, van de Weimarer Reichsverfassung, die overeenkomstig artikel 140 GG nog steeds van kracht is en bepaalt dat „[i]edere geloofsgemeenschap [...] haar aangelegenheden autonoom organiseert en beheert binnen de grenzen van het recht dat voor iedereen geldt”). Kerken kunnen dus aan de inrichting van het kerkelijk werk, ook wanneer zij dit regelen op basis van arbeidsovereenkomsten, het bijzondere ideaal van een christelijke dienstgemeenschap van al haar werknemers ten grondslag leggen. Wat geschillen binnen kerkelijke arbeidsverhoudingen betreft, dienen de nationale rechterlijke instanties de uitgangspunten van de kerk, met name diens gevoel van eigen identiteit en het eigen karakter van het kerkelijk werk, als maatstaf te nemen voor hun beoordelingen en beslissingen, zolang deze niet in strijd zijn met de fundamentele grondwettelijke waarborgen.
- 18 Gelet op deze rechtspraak kunnen de § § 8 en 9 AGG aldus worden uitgelegd dat er in casu sprake is van een toelaatbaar verschil in behandeling, aangezien de kerkverlating vanuit het oogpunt van de katholieke kerk niet verenigbaar is met haar geloofwaardigheid en evenmin met de door haar geëiste loyale samenwerking tussen de contractpartijen.
- 19 Niettemin moeten de bepalingen van de AGG, voor zover mogelijk, conform het Unierecht worden uitgelegd (zie arresten van 17 april 2018, ██████████, C-414/16, EU:C:2018:257, punten 71 e.v., en 11 september 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punten 63 e.v.). In dit verband zij eraan herinnerd dat richtlijn 2000/78, op het gebied waarop zij betrekking heeft, het thans in artikel 21 van het Handvest neergelegde algemene beginsel van non-discriminatie concretiseert (arresten van 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. DRA J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19,

EU:C:2021:64, punt 33, en 21 oktober 2021, Komisia za zashtita diskriatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punt 32).

- 20 De vraag of § 9 AGG aldus kan worden uitgelegd, dat het vereiste om vóór aanvang van het dienstverband een bepaalde geloofsgemeenschap niet te hebben verlaten, of weer tot deze gemeenschap toe te treden, een gerechtvaardigd beroepsvereiste kan zijn in de zin van lid 1 van deze bepaling, of een loyaliteitsvereiste waarmee krachtens lid 2 van deze bepaling rekening kan worden gehouden, hangt af van de vraag of artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 in het licht van artikel 21 van het Handvest, een dergelijke uitlegging toestaat. Ingeval § 9 AGG, gelet op het Unierecht, het verschil in behandeling van verzoekster vanwege haar uittreding uit de katholieke kerk niet kan rechtvaardigen, moet worden nagegaan of artikel 4, lid 1, van deze richtlijn een uitlegging in de zin van § 8 AGG toelaat.
- 21 De verwijzende rechter twijfelt er niet aan dat verweerster een particuliere organisatie is waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, zoals bedoeld in artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78. Zij is tevens een instelling die is aangesloten bij een geloofsgemeenschap, te weten de katholieke kerk, zoals bedoeld in § 9 AGG.
- 22 De prejudiciële vragen kunnen als volgt in verband worden gebracht met de bepalingen van richtlijn 2000/78: De vragen 1 a) en 1 c) betreffen de uitlegging van artikel 4, lid 2, eerste alinea, en artikel 4, lid 1, van de richtlijn, vraag 1 b) betreft de uitlegging van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van de richtlijn.
- 23 Artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 maakt onderscheid tussen de rechtvaardiging van discriminatie door een gerechtvaardigd beroepsvereiste (eerste alinea) enerzijds en loyaliteitsvereisten (tweede alinea) anderzijds.
- 24 Artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 noemt onder meer godsdienst als mogelijk gerechtvaardigd beroepsvereiste. Dit omvat, althans volgens de bewoordingen, niet het vereiste om niet uit een bepaalde geloofsgemeenschap te zijn uitgetreden of weer tot deze toe te treden. Bovendien kan volgens deze bepaling de godsdienst of overtuiging van een persoon slechts naar de aard van de betrokken activiteiten of de context waarin zij worden uitgeoefend, een „wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste” vormen (zie in dit verband ook arrest van 17 april 2018, XXXXXXXXXX C-414/16, EU:C:2018:257).
- 25 In casu stelt de kerkelijke werkgever de uitoefening van de activiteit evenwel niet afhankelijk van het behoren tot een bepaalde kerk of een bepaalde geloofsgemeenschap. Verweerster eist niet dat haar werknemers of de bij haar werkende vroedvrouwen lid zijn van de katholieke kerk. De werknemers mogen alleen niet uit de katholieke kerk zijn uitgetreden. Bovendien is het geen bezwaar wanneer zij tot geen enkele of tot een andere geloofsgemeenschap behoren.
- 26 De verwijzende rechter acht echter niet uitgesloten dat overeenkomstig artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78, gelet op het recht op autonomie van

kerken en andere organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, zoals dit wordt erkend door artikel 17 VWEU en door artikel 10, lid 1, van het Handvest (zie in dit verband arrest van 17 april 2018, ██████████ C-414/16, EU:C:2018:257, punt 50), afgezien van de bewoordingen ervan, niet alleen het lidmaatschap van een bepaalde geloofsgemeenschap, maar ook de omstandigheid niet uit een bepaalde geloofsgemeenschap te zijn uitgetreden of het vereiste om weer tot deze gemeenschap toe te treden een gerechtvaardigd beroepsvereiste kan zijn. Volgens het canoniek recht is kerkverlating een van de ernstigste inbreuken op het geloof en de eenheid van de kerk.

- 27 Artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 bepaalt dat onder andere particuliere organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst, „van personen die voor hen werkzaam zijn een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie [kunnen] verlangen”. Volgens deze formulering worden deze vereisten gesteld aan de houding van reeds aangestelde werknemers. De discriminatie van verzoekster daarentegen is gebaseerd op het feit dat zij vóór haar indiensttreding de katholieke kerk had verlaten. De in het basisreglement voorziene loyaliteitsverplichtingen waren op dat ogenblik tussen partijen niet aan de orde. De verwijzende rechter acht evenwel niet uitgesloten dat artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78, gelet op het recht op autonomie van kerken en andere organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, zoals dit wordt erkend door artikel 17 VWEU en door artikel 10, lid 1, van het Handvest, afgezien van de bewoordingen ervan, aldus moet worden begrepen dat uittreding uit de katholieke kerk blijf kan geven van een deloyale houding, die kan doorwerken in de daarna pas tot stand gekomen arbeidsverhouding.
- 28 Krachtens artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 kan een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, gerechtvaardigd zijn, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is. Het vereiste niet uit een bepaalde geloofsgemeenschap te zijn uitgetreden, zou een dergelijk met godsdienst „verband houdend kenmerk” kunnen zijn. De vraag of er sprake is van een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste, alsook van een legitiem doel en een evenredig vereiste in de zin van artikel 4, lid 1, van de richtlijn, zou echter volgens de bewoordingen ervan, anders dan volgens artikel 4, lid 2, van deze richtlijn, niet moet worden beantwoord in het licht van de „grondslag van de organisatie”. Daartegen zou ook pleiten dat het begrip „wezenlijk en bepalend beroepsvereiste” in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 verwijst naar een vereiste dat zich niet uitstrekt tot subjectieve overwegingen van de werkgever, maar objectief is ingegeven door de aard van de betrokken beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd (arrest van 14 maart 2017, ██████████ en ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, punt 40). Om te kunnen werken als vroedvrouw is het objectief gezien evenwel niet noodzakelijk om niet uit de katholieke kerk te zijn uitgetreden. Het lijkt echter niet geheel uitgesloten de grondslag van een

organisatie die is gebaseerd op godsdienstige beginselen te beschouwen als een objectief vereiste in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 dat in toereikende mate van zuiver subjectieve overwegingen kan worden afgebakend. Ook in dit verband zou mogelijk rekening moeten worden gehouden met het recht op autonomie van kerken en andere organisaties waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, zoals dit wordt erkend door artikel 17 VWEU en door artikel 10, lid 1, van het Handvest. Aangezien het op grond van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2000/78 – gelezen in het licht van overweging 23 van deze richtlijn, waarin wordt vermeld dat een verschil in behandeling in „een zeer [beperkt aantal] omstandigheden” gerechtvaardigd kan zijn – toegestaan is om af te wijken van het non-discriminatiebeginsel, moet die bepaling evenwel restrictief worden uitgelegd (arresten van 13 september 2011, ██████████ C-447/09, EU:C:2011:573, punt 72; 15 juli 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, punt 33, en 21 oktober 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punt 45).

- 29 Indien de eerste prejudiciële vraag bevestigend wordt beantwoord, rijst de vraag welke andere vereisten in voorkomend geval moeten worden gesteld om het in casu aan de orde zijnde verschil in behandeling op grond van godsdienst te rechtvaardigen (zie tweede prejudiciële vraag).