

GIURISPRUDENZA CIVILE

CORTE SUPREMA DEGLI STATI UNITI D'AMERICA, sentenza *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. Equal Employment Opportunity Commission et al.*, 11 gennaio 2012, n. 10-553, cit. 132 S. Ct. 694 (2012).*

CHIEF JUSTICE ROBERTS *delivered the opinion of the Court.*

CERTAIN employment discrimination laws authorize employees who have been wrongfully terminated to sue their employers for reinstatement and damages. The question presented is whether the Establishment and Free Exercise Clauses of the First Amendment bar such an action when the employer is a religious group and the employee is one of the group's ministers.

I

A

Petitioner Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School is a member congregation of the Lutheran Church-Missouri Synod, the second largest Lutheran denomination in America. Hosanna-Tabor operated a eighth grade. 582 F. Supp. 2d 881, 884 (ED Mich. 2008) (internal quotation marks omitted).

The Synod classifies teachers into two categories: "called" and "lay." "Called" teachers are regarded as having been called to their vocation by God through a congregation. To be eligible to receive a call from a congregation, a teacher must satisfy certain academic Synod district, and pass an oral examination by a faculty committee. A teacher who meets these requirements may be called by a congregation. Once called, a teacher receives the formal title "Minister of Religion, Commissioned." App. 42, 48. A commissioned minister serves for an open-ended term; at Hosanna-Tabor,

* Il testo ufficiale della sentenza che presentiamo si può trovare sul sito web della Corte Suprema (cfr. www.supremecourt.gov/opinions/11pdf/10-553pdf), includendo il *Syllabus* e i voti particolari emessi dal giudice Thomas e dal giudice Alito, quest'ultimo con l'adesione del giudice Kagan. In queste pagine, pubblichiamo integralmente il corpo principale della sentenza (*opinion of the Court*). Vedi alla fine del documento la nota di I. MARTÍNEZ-ECHEVARRÍA, *La discriminazione religiosa fondata sulle leggi antidiscriminazione: un rischio giuridico ormai globale*.

a call could be rescinded only for cause and by a supermajority vote of the congregation.

“Lay” or “contract” teachers, by contrast, are not required to be trained by the Synod or even to be Lutheran. At Hosanna-Tabor, they were appointed by the school board, without a vote of the congregation, to one-year renewable terms. Although teachers at the school generally performed the same duties regardless of whether they were lay or called, lay teachers were hired only when called teachers were unavailable.

Respondent Cheryl Perich was first employed by Hosanna-Tabor as a lay teacher in 1999. After Perich completed her colloquy later that school year, Hosanna-Tabor asked her to become a called teacher. Perich accepted the call and received a “diploma of vocation” designating her a commissioned minister. *Id.*, at 42.

Perich taught kindergarten during her first four years at Hosanna-Tabor and fourth grade during the 2003-2004 school year. She taught math, language arts, social studies, science, gym, art and music. She also taught a religion class four days a week, led the students in prayer and devotional exercises each day, and attended a weekly school-wide chapel service. Perich led the chapel service herself about twice a year.

Perich became ill in June 2004 with what was eventually diagnosed as narcolepsy. Symptoms included sudden and deep sleeps from which she could not be roused. Because of her illness, Perich began the 2004–2005 school year on disability leave. On January 27, 2005, however, Perich notified the school principal, Stacey Hoeft, that she would be able to report to work the following month. Hoeft responded that the school had already contracted with a lay teacher to fill Perich’s position for the remainder of the school year. Hoeft also expressed concern that Perich was not yet ready to return to the classroom.

On January 30, Hosanna-Tabor held a meeting of its congregation at which school administrators stated that Perich was unlikely to be physically capable of returning to work that school year or the next. The congregation voted to offer Perich a “peaceful release” from her call, whereby the congregation would pay a portion of her health insurance premiums in exchange for her resignation as a called teacher. *Id.*, at 178, 186. Perich refused to resign and produced a note from her doctor stating that she would be able to return to work on February 22. The school board urged Perich to reconsider, informing her that the school no longer had a position for her, but Perich stood by her decision not to resign.

On the morning of February 22—the first day she was medically cleared to return to work—Perich presented herself at the school. Hoeft asked her to leave but she would not do so until she obtained written documentation that she had reported to work. Later that afternoon, Hoeft called Perich at

home and told her that she would likely be fired. Perich responded that she had spoken with an attorney and intended to assert her legal rights.

Following a school board meeting that evening, board chairman Scott Salo sent Perich a letter stating that Hosanna-Tabor was reviewing the process for rescinding her call in light of her “regrettable” actions. *Id.*, at 229. Salo subsequently followed up with a letter advising Perich that the congregation would consider whether to rescind her call at its next meeting. As grounds for termination, the letter cited Perich’s “insubordination and disruptive behavior” on February 22, as well as the damage she had done to her “working relationship” with the school by “threatening to take legal action.” *Id.*, at 55. The congregation voted to rescind Perich’s call on April 10, and Hosanna-Tabor sent her a letter of termination the next day.

B

Perich filed a charge with the Equal Employment Opportunity Commission, alleging that her employment had been terminated in violation of the Americans with Disabilities Act, 104 Stat. 327, 42 U. S. C. §12101 *et seq.* (1990). The ADA prohibits an employer from discriminating against a qualified individual on the basis of disability. §12112(a). It also prohibits an employer from retaliating “against any individual because such individual has opposed any act or practice made unlawful by [the ADA] or because such individual made a charge, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, or hearing under [the ADA].” §12203(a).¹

The EEOC brought suit against Hosanna-Tabor, alleging that Perich had been fired in retaliation for threatening to file an ADA lawsuit. Perich intervened in the litigation, claiming unlawful retaliation under both the ADA and the Michigan Persons with Disabilities Civil Rights Act, Mich. Comp. Laws §37.1602(a) (1979). The EEOC and Perich sought Perich’s reinstatement to her former position (or frontpay in lieu thereof), along with backpay, compensatory and punitive damages, attorney’s fees, and other injunctive relief.

Hosanna-Tabor moved for summary judgment. Invoking what is known as the “ministerial exception,” the Church argued that the suit was barred

¹ The ADA itself provides religious entities with two defenses to claims of discrimination that arise under subchapter I of the Act. The first provides that “[t]his subchapter shall not prohibit a religious corporation, association, educational institution, or society from giving preference in employment to individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on by such [entity] of its activities.” §12113(d)(1) (2006 ed., Supp. III). The second provides that “[u]nder this subchapter, a religious organization may require that all applicants and employees conform to the religious tenets of such organization.” §12113(d)(2). The ADA’s prohibition against retaliation, §12203(a), appears in a different subchapter-subchapter IV. The EEOC and Perich contend, and Hosanna-Tabor does not dispute, that these defenses therefore do not apply to retaliation claims.

by the First Amendment because the claims at issue concerned the employment relationship between a religious institution and one of its ministers. According to the Church, Perich was a minister, and she had been fired for a religious reason—namely, that her threat to sue the Church violated the Synod’s belief that Christians should resolve their disputes internally.

The District Court agreed that the suit was barred by the ministerial exception and granted summary judgment in Hosanna-Tabor’s favor. The court explained that “Hosanna-Tabor treated Perich like a minister and held her out to the world as such long before this litigation began,” and that the “facts surrounding Perich’s employment in a religious school with a sectarian mission” supported the Church’s characterization. 582 F. Supp. 2d, at 891–892. In light of that determination, the court concluded that it could “inquire no further into her claims of retaliation.” *Id.*, at 892.

The Court of Appeals for the Sixth Circuit vacated and remanded, directing the District Court to proceed to the merits of Perich’s retaliation claims. The Court of Appeals recognized the existence of a ministerial exception barring certain employment discrimination claims against religious institutions—an exception “rooted in the First Amendment’s guarantees of religious freedom.” 597 F. 3d 769, 777 (2010). The court concluded, however, that Perich did not qualify as a “minister” under the exception, noting in particular that her duties as a called teacher were identical to her duties as a lay teacher. *Id.*, at 778–781. Judge White concurred. She viewed the question whether Perich qualified as a minister to be closer than did the majority, but agreed that the “fact that the duties of the contract teachers are the same as the duties of the called teachers is telling.” *Id.*, at 782, 784.

We granted certiorari. 563 U. S. ____ (2011).

II

The First Amendment provides, in part, that “Congress shall make no law respecting an establishment of religion, or prohibiting the free exercise thereof.” We have said that these two Clauses “often exert conflicting pressures,” *Cutter v. Wilkinson*, 544 U. S. 709, 719 (2005), and that there can be “internal tension . . . between the Establishment Clause and the Free Exercise Clause,” *Tilton v. Richardson*, 403 U. S. 672, 677 (1971) (plurality opinion). Not so here. Both Religion Clauses bar the government from interfering with the decision of a religious group to fire one of its ministers.

A

Controversy between church and state over religious offices is hardly new. In 1215, the issue was addressed in the very first clause of Magna Carta. There, King John agreed that “the English church shall be free, and shall have its

rights undiminished and its liberties unimpaired.” The King in particular accepted the “freedom of elections,” a right “thought to be of the greatest necessity and importance to the English church.” J. Holt, *Magna Carta App.* IV, p. 317, cl. 1 (1965).

That freedom in many cases may have been more theoretical than real. See, e.g., W. Warren, *Henry II* 312 (1973) (recounting the writ sent by Henry II to the electors of a bishopric in Winchester, stating: “I order you to hold a free election, but forbid you to elect anyone but Richard my clerk”). In any event, it did not survive the reign of Henry VIII, even in theory. The Act of Supremacy of 1534, 26 Hen. 8, ch. 1, made the English monarch the supreme head of the Church, and the Act in Restraint of Annates, 25 Hen. 8, ch. 20, passed that same year, gave him the authority to appoint the Church’s high officials. See G. Elton, *The Tudor Constitution: Documents and Commentary* 331–332 (1960). Various Acts of Uniformity, enacted subsequently, tightened further the government’s grip on the exercise of religion. See, e.g., Act of Uniformity, 1559, 1 Eliz., ch. 2; Act of Uniformity, 1549, 2 & 3 Edw. 6, ch. 1. The Uniformity Act of 1662, for instance, limited service as a minister to those who formally assented to prescribed tenets and pledged to follow the mode of worship set forth in the Book of Common Prayer. Any minister who refused to make that pledge was “deprived of all his Spiritual Promotions.” Act of Uniformity, 1662, 14 Car. 2, ch. 4.

Seeking to escape the control of the national church, the Puritans fled to New England, where they hoped to elect their own ministers and establish their own modes of worship. See T. Curry, *The First Freedoms: Church and State in America to the Passage of the First Amendment* 3 (1986); McConnell, *The Origins and Historical Understanding of Free Exercise of Religion*, 103 Harv. L. Rev. 1409, 1422 (1990). William Penn, the Quaker proprietor of what would eventually become Pennsylvania and Delaware, also sought independence from the Church of England. The charter creating the province of Pennsylvania contained no clause establishing a religion. See S. Cobb, *The Rise of Religious Liberty in America* 440–441 (1970).

Colonists in the South, in contrast, brought the Church of England with them. But even they sometimes chafed at the control exercised by the Crown and its representatives over religious offices. In Virginia, for example, the law vested the governor with the power to induct ministers presented to him by parish vestries, 2 Hening’s Statutes at Large 46 (1642), but the vestries often refused to make such presentations and instead chose ministers on their own. See H. Eckenrode, *Separation of Church and State in Virginia* 13–19 (1910). Controversies over the selection of ministers also arose in other Colonies with Anglican establishments, including North Carolina. See C. An-tieau, A. Downey, & E. Roberts, *Freedom from Federal Establishment: Formation and Early History of the First Amendment Religion Clauses* 10–11

(1964). There, the royal governor insisted that the right of presentation lay with the Bishop of London, but the colonial assembly enacted laws placing that right in the vestries. Authorities in England intervened, repealing those laws as inconsistent with the rights of the Crown. See *id.*, at 11; Weeks, *Church and State in North Carolina*, Johns Hopkins U. Studies in Hist. & Pol. Sci., 11th Ser., Nos. 5-6, pp. 29-36 (1893).

It was against this background that the First Amendment was adopted. Familiar with life under the established Church of England, the founding generation sought to foreclose the possibility of a national church. See 1 *Annals of Cong.* 730-731 (1789) (noting that the Establishment Clause addressed the fear that “one sect might obtain a pre-eminence, or two combine together, and establish a religion to which they would compel others to conform” (remarks of J. Madison)). By forbidding the “establishment of religion” and guaranteeing the “free exercise thereof,” the Religion Clauses ensured that the new Federal Government—unlike the English Crown—would have no role in filling ecclesiastical offices. The Establishment Clause prevents the Government from appointing ministers, and the Free Exercise Clause prevents it from interfering with the freedom of religious groups to select their own.

This understanding of the Religion Clauses was reflected in two events involving James Madison, “the leading architect of the religion clauses of the First Amendment.” *Arizona Christian School Tuition Organization v. Winn*, 563 U. S. ___, ___ (2011) (slip op., at 13) (quoting *Flast v. Cohen*, 392 U. S. 83, 103 (1968)). The first occurred in 1806, when John Carroll, the first Catholic bishop in the United States, solicited the Executive’s opinion on who should be appointed to direct the affairs of the Catholic Church in the territory newly acquired by the Louisiana Purchase. After consulting with President Jefferson, then-Secretary of State Madison responded that the selection of church “functionaries” was an “entirely ecclesiastical” matter left to the Church’s own judgment. Letter from James Madison to Bishop Carroll (Nov. 20, 1806), reprinted in 20 *Records of the American Catholic Historical Society* 63 (1909). The “scrupulous policy of the Constitution in guarding against a political interference with religious affairs,” Madison explained, prevented the Government from rendering an opinion on the “selection of ecclesiastical individuals.” *Id.*, at 63–64.

The second episode occurred in 1811, when Madison was President. Congress had passed a bill incorporating the Protestant Episcopal Church in the town of Alexandria in what was then the District of Columbia. Madison vetoed the bill, on the ground that it “exceeds the rightful authority to which Governments are limited, by the essential distinction between civil and religious functions, and violates, in particular, the article of the Constitution of the United States, which declares, that ‘Congress shall make no law respect-

ing a religious establishment.” 22 Annals of Cong. 982–983 (1811). Madison explained:

“The bill enacts into, and establishes by law, sundry rules and proceedings relative purely to the organization and polity of the church incorporated, *and comprehending even the election and removal of the Minister of the same*; so that no change could be made therein by the particular society, or by the general church of which it is a member, and whose authority it recognises.” *Id.*, at 983 (emphasis added).

B

Given this understanding of the Religion Clauses—and the absence of government employment regulation generally—it was some time before questions about government interference with a church’s ability to select its own ministers came before the courts. This Court touched upon the issue indirectly, however, in the context of disputes over church property. Our decisions in that area confirm that it is impermissible for the government to contradict a church’s determination of who can act as its ministers.

In *Watson v. Jones*, 13 Wall. 679 (1872), the Court considered a dispute between antislavery and proslavery factions over who controlled the property of the Walnut Street Presbyterian Church in Louisville, Kentucky. The General Assembly of the Presbyterian Church had recognized the antislavery faction, and this Court—applying not the Constitution but a “broad and sound view of the relations of church and state under our system of laws” —declined to question that determination. *Id.*, at 727. We explained that “whenever the questions of discipline, or of faith, or ecclesiastical rule, custom, or law have been decided by the highest of [the] church judicatories to which the matter has been carried, the legal tribunals must accept such decisions as final, and as binding on them.” *Ibid.* As we would put it later, our opinion in *Watson* “radiates . . . a spirit of freedom for religious organizations, an independence from secular control or manipulation—in short, power to decide for themselves, free from state interference, matters of church government as well as those of faith and doctrine.” *Kedroff v. Saint Nicholas Cathedral of Russian Orthodox Church in North America*, 344 U. S. 94, 116 (1952).

Confronting the issue under the Constitution for the first time in *Kedroff*, the Court recognized that the “[f]reedom to select the clergy, where no improper methods of choice are proven,” is “part of the free exercise of religion” protected by the First Amendment against government interference. *Ibid.* At issue in *Kedroff* was the right to use a Russian Orthodox cathedral in New York City. The Russian Orthodox churches in North America had split from the Supreme Church Authority in Moscow, out of concern that the Authority had become a tool of the Soviet Government. The North Amer-

ican churches claimed that the right to use the cathedral belonged to an archbishop elected by them; the Supreme Church Authority claimed that it belonged instead to an archbishop appointed by the patriarch in Moscow. New York's highest court ruled in favor of the North American churches, based on a state law requiring every Russian Orthodox church in New York to recognize the determination of the governing body of the North American churches as authoritative. *Id.*, at 96–97, 99, n. 3, 107, n. 10.

This Court reversed, concluding that the New York law violated the First Amendment. *Id.*, at 107. We explained that the controversy over the right to use the cathedral was “strictly a matter of ecclesiastical government, the power of the Supreme Church Authority of the Russian Orthodox Church to appoint the ruling hierarch of the archdiocese of North America.” *Id.*, at 115. By “pass[ing] the control of matters strictly ecclesiastical from one church authority to another,” the New York law intruded the “power of the state into the forbidden area of religious freedom contrary to the principles of the First Amendment.” *Id.*, at 119. Accordingly, we declared the law unconstitutional because it “directly prohibit[ed] the free exercise of an ecclesiastical right, the Church’s choice of its hierarchy.” *Ibid.*

This Court reaffirmed these First Amendment principles in *Serbian Eastern Orthodox Diocese for United States and Canada v. Milivojevich*, 426 U. S. 696 (1976), a case involving a dispute over control of the American-Canadian Diocese of the Serbian Orthodox Church, including its property and assets. The Church had removed Dionisije Milivojevich as bishop of the American-Canadian Diocese because of his defiance of the church hierarchy. Following his removal, Dionisije brought a civil action in state court challenging the Church’s decision, and the Illinois Supreme Court “purported in effect to reinstate Dionisije as Diocesan Bishop,” on the ground that the proceedings resulting in his removal failed to comply with church laws and regulations. *Id.*, at 708.

Reversing that judgment, this Court explained that the First Amendment “permit[s] hierarchical religious organizations to establish their own rules and regulations for internal discipline and government, and to create tribunals for adjudicating disputes over these matters.” *Id.*, at 724. When ecclesiastical tribunals decide such disputes, we further explained, “the Constitution requires that civil courts accept their decisions as binding upon them.” *Id.*, at 725. We thus held that by inquiring into whether the Church had followed its own procedures, the State Supreme Court had “unconstitutionally undertaken the resolution of quintessentially religious controversies whose resolution the First Amendment commits exclusively to the highest ecclesiastical tribunals” of the Church. *Id.*, at 720.

C

Until today, we have not had occasion to consider whether this freedom of a religious organization to select its ministers is implicated by a suit alleging discrimination in employment. The Courts of Appeals, in contrast, have had extensive experience with this issue. Since the passage of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U. S. C. §2000 *et seq.*, and other employment discrimination laws, the Courts of Appeals have uniformly recognized the existence of a “ministerial exception,” grounded in the First Amendment, that precludes application of such legislation to claims concerning the employment relationship between a religious institution and its ministers.²

We agree that there is such a ministerial exception. The members of a religious group put their faith in the hands of their ministers. Requiring a church to accept or retain an unwanted minister, or punishing a church for failing to do so, intrudes upon more than a mere employment decision. Such action interferes with the internal governance of the church, depriving the church of control over the selection of those who will personify its beliefs. By imposing an unwanted minister, the state infringes the Free Exercise Clause, which protects a religious group’s right to shape its own faith and mission through its appointments. According the state the power to determine which individuals will minister to the faithful also violates the Establishment Clause, which prohibits government involvement in such ecclesiastical decisions.

The EEOC and Perich acknowledge that employment discrimination laws would be unconstitutional as applied to religious groups in certain circumstances. They grant, for example, that it would violate the First Amendment for courts to apply such laws to compel the ordination of women by the Catholic Church or by an Orthodox Jewish seminary. Brief for Federal Respondent 31; Brief for Respondent Perich 35–36. According to the EEOC and Perich, religious organizations could successfully defend against employment discrimination claims in those circumstances by invoking the constitutional right to freedom of association—a right “implicit” in the First Amendment. *Roberts v. United States Jaycees*, 468 U. S. 609, 622 (1984). The EEOC and

² See *Natal v. Christian and Missionary Alliance*, 878 F. 2d 1575, 1578 (CA1 1989); *Rweyemamu v. Cote*, 520 F. 3d 198, 204–209 (CA2 2008); *Petruska v. Gannon Univ.*, 462 F. 3d 294, 303–307 (CA3 2006); *EEOC v. Roman Catholic Diocese*, 213 F. 3d 795, 800–801 (CA4 2000); *Combs v. Central Tex. Annual Conference*, 173 F. 3d 343, 345–350 (CA5 1999); *Hollins v. Methodist Healthcare, Inc.*, 474 F. 3d 223, 225–227 (CA6 2007); *Schleicher v. Salvation Army*, 518 F. 3d 472, 475 (CA7 2008); *Scharon v. St. Luke’s Episcopal Presbyterian Hospitals*, 929 F. 2d 360, 362–363 (CA8 1991); *Werft v. Desert Southwest Annual Conference*, 377 F. 3d 1099, 1100–1104 (CA9 2004); *Bryce v. Episcopal Church*, 289 F. 3d 648, 655–657 (CA10 2002); *Gellington v. Christian Methodist Episcopal Church, Inc.*, 203 F. 3d 1299, 1301–1304 (CA11 2000); *EEOC v. Catholic Univ.*, 83 F. 3d 455, 460–463 (CADC 1996).

Perich thus see no need-and no basis-for a special rule for ministers grounded in the Religion Clauses themselves.

We find this position untenable. The right to freedom of association is a right enjoyed by religious and secular groups alike. It follows under the EEOC's and Perich's view that the First Amendment analysis should be the same, whether the association in question is the Lutheran Church, a labor union, or a social club. See Perich Brief 31; Tr. of Oral Arg. 28. That result is hard to square with the text of the First Amendment itself, which gives special solicitude to the rights of religious organizations. We cannot accept the remarkable view that the Religion Clauses have nothing to say about a religious organization's freedom to select its own ministers.

The EEOC and Perich also contend that our decision in *Employment Div., Dept. of Human Resources of Ore. v. Smith*, 494 U. S. 872 (1990), precludes recognition of a ministerial exception. In *Smith*, two members of the Native American Church were denied state unemployment benefits after it was determined that they had been fired from their jobs for ingesting peyote, a crime under Oregon law. We held that this did not violate the Free Exercise Clause, even though the peyote had been ingested for sacramental purposes, because the "right of free exercise does not relieve an individual of the obligation to comply with a valid and neutral law of general applicability on the ground that the law proscribes (or prescribes) conduct that his religion prescribes (or proscribes)." *Id.*, at 879 (internal quotation marks omitted).

It is true that the ADA's prohibition on retaliation, like Oregon's prohibition on peyote use, is a valid and neutral law of general applicability. But a church's selection of its ministers is unlike an individual's ingestion of peyote. *Smith* involved government regulation of only outward physical acts. The present case, in contrast, concerns government interference with an internal church decision that affects the faith and mission of the church itself. See *id.*, at 877 (distinguishing the government's regulation of "physical acts" from its "lend[ing] its power to one or the other side in controversies over religious authority or dogma"). The contention that *Smith* forecloses recognition of a ministerial exception rooted in the Religion Clauses has no merit.

III

Having concluded that there is a ministerial exception grounded in the Religion Clauses of the First Amendment, we consider whether the exception applies in this case. We hold that it does.

Every Court of Appeals to have considered the question has concluded that the ministerial exception is not limited to the head of a religious congregation, and we agree. We are reluctant, however, to adopt a rigid formula for deciding when an employee qualifies as a minister. It is enough for us to

conclude, in this our first case involving the ministerial exception, that the exception covers Perich, given all the circumstances of her employment.

To begin with, Hosanna-Tabor held Perich out as a minister, with a role distinct from that of most of its members. When Hosanna-Tabor extended her a call, it issued her a “diploma of vocation” according her the title “Minister of Religion, Commissioned.” App. 42. She was tasked with performing that office “according to the Word of God and the confessional standards of the Evangelical Lutheran Church as drawn from the Sacred Scriptures.” *Ibid.* The congregation prayed that God “bless [her] ministrations to the glory of His holy name, [and] the building of His church.” *Id.*, at 43. In a supplement to the diploma, the congregation undertook to periodically review Perich’s “skills of ministry” and “ministerial responsibilities,” and to provide for her “continuing education as a professional person in the ministry of the Gospel.” *Id.*, at 49.

Perich’s title as a minister reflected a significant degree of religious training followed by a formal process of commissioning. To be eligible to become a commissioned minister, Perich had to complete eight college-level courses in subjects including biblical interpretation, church doctrine, and the ministry of the Lutheran teacher. She also had to obtain the endorsement of her local Synod district by submitting a petition that contained her academic transcripts, letters of recommendation, personal statement, and written answers to various ministry-related questions. Finally, she had to pass an oral examination by a faculty committee at a Lutheran college. It took Perich six years to fulfill these requirements. And when she eventually did, she was commissioned as a minister only upon election by the congregation, which recognized God’s call to her to teach. At that point, her call could be rescinded only upon a supermajority vote of the congregation—a protection designed to allow her to “preach the Word of God boldly.” Brief for Lutheran Church-Missouri Synod as *Amicus Curiae* 15.

Perich held herself out as a minister of the Church by accepting the formal call to religious service, according to its terms. She did so in other ways as well. For example, she claimed a special housing allowance on her taxes that was available only to employees earning their compensation “in the exercise of the ministry.” App. 220 (“If you are not conducting activities ‘in the exercise of the ministry,’ you cannot take advantage of the parsonage or housing allowance exclusion” (quoting Lutheran Church-Missouri Synod Brochure on Whether the IRS Considers Employees as a Minister (2007))). In a form she submitted to the Synod following her termination, Perich again indicated that she regarded herself as a minister at Hosanna-Tabor, stating: “I feel that God is leading me to serve in the teaching ministry. . . . I am anxious to be in the teaching ministry again soon.” App. 53.

Perich’s job duties reflected a role in conveying the Church’s message

and carrying out its mission. Hosanna-Tabor expressly charged her with “lead[ing] others toward Christian maturity” and “teach[ing] faithfully the Word of God, the Sacred Scriptures, in its truth and purity and as set forth in all the symbolical books of the Evangelical Lutheran Church.” *Id.*, at 48. In fulfilling these responsibilities, Perich taught her students religion four days a week, and led them in prayer three times a day. Once a week, she took her students to a school-wide chapel service, and about twice a year she took her turn leading it, choosing the liturgy, selecting the hymns, and delivering a short message based on verses from the Bible. During her last year of teaching, Perich also led her fourth graders in a brief devotional exercise each morning. As a source of religious instruction, Perich performed an important role in transmitting the Lutheran faith to the next generation.

In light of these considerations—the formal title given Perich by the Church, the substance reflected in that title, her own use of that title, and the important religious functions she performed for the Church—we conclude that Perich was a minister covered by the ministerial exception.

In reaching a contrary conclusion, the Court of Appeals committed three errors. First, the Sixth Circuit failed to see any relevance in the fact that Perich was a commissioned minister. Although such a title, by itself, does not automatically ensure coverage, the fact that an employee has been ordained or commissioned as a minister is surely relevant, as is the fact that significant religious training and a recognized religious mission underlie the description of the employee’s position. It was wrong for the Court of Appeals—and Perich, who has adopted the court’s view, see Perich Brief 45—to say that an employee’s title does not matter.

Second, the Sixth Circuit gave too much weight to the fact that lay teachers at the school performed the same religious duties as Perich. We express no view on whether someone with Perich’s duties would be covered by the ministerial exception in the absence of the other considerations we have discussed. But though relevant, it cannot be dispositive that others not formally recognized as ministers by the church perform the same functions—particularly when, as here, they did so only because commissioned ministers were unavailable.

Third, the Sixth Circuit placed too much emphasis on Perich’s performance of secular duties. It is true that her religious duties consumed only 45 minutes of each workday, and that the rest of her day was devoted to teaching secular subjects. The EEOC regards that as conclusive, contending that any ministerial exception “should be limited to those employees who perform exclusively religious functions.” Brief for Federal Respondent 51. We cannot accept that view. Indeed, we are unsure whether any such employees exist. The heads of congregations themselves often have a mix of duties, including secular ones such as helping to manage the congregation’s

finances, supervising purely secular personnel, and overseeing the upkeep of facilities.

Although the Sixth Circuit did not adopt the extreme position pressed here by the EEOC, it did regard the relative amount of time Perich spent performing religious functions as largely determinative. The issue before us, however, is not one that can be resolved by a stopwatch. The amount of time an employee spends on particular activities is relevant in assessing that employee's status, but that factor cannot be considered in isolation, without regard to the nature of the religious functions performed and the other considerations discussed above.

Because Perich was a minister within the meaning of the exception, the First Amendment requires dismissal of this employment discrimination suit against her religious employer. The EEOC and Perich originally sought an order reinstating Perich to her former position as a called teacher. By requiring the Church to accept a minister it did not want, such an order would have plainly violated the Church's freedom under the Religion Clauses to select its own ministers.

Perich no longer seeks reinstatement, having abandoned that relief before this Court. See Perich Brief 58. But that is immaterial. Perich continues to seek frontpay in lieu of reinstatement, backpay, compensatory and punitive damages, and attorney's fees. An award of such relief would operate as a penalty on the Church for terminating an unwanted minister, and would be no less prohibited by the First Amendment than an order overturning the termination. Such relief would depend on a determination that Hosanna-Tabor was wrong to have relieved Perich of her position, and it is precisely such a ruling that is barred by the ministerial exception.³

The EEOC and Perich suggest that Hosanna-Tabor's asserted religious reason for firing Perich—that she violated the Synod's commitment to internal dispute resolution—was pretextual. That suggestion misses the point of the ministerial exception. The purpose of the exception is not to safeguard a church's decision to fire a minister only when it is made for a religious reason. The exception instead ensures that the authority to select and control who will minister to the faithful—a matter “strictly ecclesiastical,” *Kedroff*, 344 U. S., at 119—is the church's alone.⁴

³ Perich does not dispute that if the ministerial exception bars her retaliation claim under the ADA, it also bars her retaliation claim under Michigan law.

⁴ A conflict has arisen in the Courts of Appeals over whether the ministerial exception is a jurisdictional bar or a defense on the merits. Compare *Hollins*, 474 F. 3d, at 225 (treating the exception as jurisdictional); and *Tomic v. Catholic Diocese of Peoria*, 442 F. 3d 1036, 1038–1039 (CA7 2006) (same), with *Petruska*, 462 F. 3d, at 302 (treating the exception as an affirmative defense); *Bryce*, 289 F. 3d, at 654 (same); *Bollard v. California Province of Soc. of Jesus*, 196 F. 3d 940, 951 (CA9 1999) (same); and *Natal*, 878 F. 2d, at 1576 (same). We conclude that the exception

IV

The EEOC and Perich foresee a parade of horrors that will follow our recognition of a ministerial exception to employment discrimination suits. According to the EEOC and Perich, such an exception could protect religious organizations from liability for retaliating against employees for reporting criminal misconduct or for testifying before a grand jury or in a criminal trial. What is more, the EEOC contends, the logic of the exception would confer on religious employers “unfettered discretion” to violate employment laws by, for example, hiring children or aliens not authorized to work in the United States. Brief for Federal Respondent 29.

Hosanna-Tabor responds that the ministerial exception would not in any way bar criminal prosecutions for interfering with law enforcement investigations or other proceedings. Nor, according to the Church, would the exception bar government enforcement of general laws restricting eligibility for employment, because the exception applies only to suits by or on behalf of ministers themselves. Hosanna-Tabor also notes that the ministerial exception has been around in the lower courts for 40 years, see *McClure v. Salvation Army*, 460 F. 2d 553, 558 (CA5 1972), and has not given rise to the dire consequences predicted by the EEOC and Perich.

The case before us is an employment discrimination suit brought on behalf of a minister, challenging her church’s decision to fire her. Today we hold only that the ministerial exception bars such a suit. We express no view on whether the exception bars other types of suits, including actions by employees alleging breach of contract or tortious conduct by their religious employers. There will be time enough to address the applicability of the exception to other circumstances if and when they arise.

The interest of society in the enforcement of employment discrimination statutes is undoubtedly important. But so too is the interest of religious groups in choosing who will preach their beliefs, teach their faith, and carry out their mission. When a minister who has been fired sues her church alleging that her termination was discriminatory, the First Amendment has struck the balance for us. The church must be free to choose those who will guide it on its way.

The judgment of the Court of Appeals for the Sixth Circuit is reversed.

It is so ordered.

operates as an affirmative defense to an otherwise cognizable claim, not a jurisdictional bar. That is because the issue presented by the exception is “whether the allegations the plaintiff makes entitle him to relief,” not whether the court has “power to hear [the] case.” *Morrison v. National Australia Bank Ltd.*, 561 U. S. ___, ___ (2010) (slip op., at 4–5) (internal quotation marks omitted). District courts have power to consider ADA claims in cases of this sort, and to decide whether the claim can proceed or is instead barred by the ministerial exception.

LA DISCRIMINAZIONE RELIGIOSA FONDATA
SULLE LEGGI ANTIDISCRIMINAZIONE:
UN RISCHIO GIURIDICO ORMAI GLOBALE

1. INTRODUZIONE

SIN dall'approvazione del Titolo VII del *Civil Rights Act* (1964)¹ e delle altre leggi – sia anteriori che posteriori – relative alla discriminazione sul lavoro, le corti d'appello degli Stati Uniti avevano uniformemente riconosciuto l'esistenza di una *ministerial exception* che preclude l'applicazione di questo tipo di legislazione nei casi concernenti il rapporto di lavoro tra un'istituzione religiosa e i suoi ministri.² Secondo la giurisprudenza statunitense consolidata in quest'ambito, richiedere ad una confessione religiosa di accettare o mantenere un ministro indesiderato sarebbe un tipo d'intervento che priverebbe la confessione del controllo sulla selezione dei suoi ministri, andando contro le *Religious Clauses* contenute nel Primo Emendamento della Costituzione americana.³

La Corte Suprema, da parte sua, aveva già riconosciuto in passato l'applicabilità della *ministerial exception* in diverse controversie relative ai beni delle confessioni religiose, dove c'erano stati tentativi da parte dell'autorità civile d'ingerire nella selezione dei ministri religiosi.⁴ Invece, non aveva mai avuto l'occasione di pronunciarsi sull'applicazione della *ministerial exception* in un caso di licenziamento di un ministro nel quale fossero potenzialmente applicabili le leggi relative alla discriminazione sul lavoro.

La occasione è arrivata proprio con la sentenza che adesso presentiamo – *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EECO et al.* –, sen-

¹ Cfr. *Pub. L. 88-352*, Title VII, 78 *Stat.* 241, entrata in vigore il 2 luglio 1964.

² Cfr. *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EECO et al.*, Opinion of the Court, II, C, p. 13, nota 2, dove vengono elencate le principali sentenze in merito delle corti d'appello. Negli Stati Uniti, i distretti giudiziari sono organizzati in circuiti regionali, in ciascuno dei quali è presente una corte d'appello. Ognuna di esse giudica i ricorsi provenienti dai tribunali distrettuali appartenenti al proprio circuito e da alcuni enti amministrativi federali. Il diritto all'appello si applica a tutti i procedimenti sui quali si è pronunciato un tribunale distrettuale con una decisione definitiva. Le corti d'appello sono di regola composte da tre giudici.

³ Come ricorda la Corte Suprema nel corpo principale della sentenza che stiamo presentando, la *Establishment Clause* previene la nomina di ministri da parte delle autorità civili, mentre la *Free Exercise Clause* previene le interferenze delle autorità civili nella scelta dei ministri delle confessioni religiose (cfr. *Hosanna-Tabor v. EECO.*, Opinion of the Court, II, A, p. 9).

⁴ Cfr. *Watson v. Jones*, 13 Wall. 679; *Kedroff v. Saint Nicholas Cathedral of Russian Orthodox Church in North America*, 344 U. S. 94; *Serbian Eastern Orthodox Diocese for United States and Canada v. Milivojevich*, 426 U. S. 696.

tenza che, per i suoi contenuti e per la unanimità espressa dai nove membri della Corte Suprema, è già considerata tra le più importanti decisioni sulla libertà religiosa emanate dal più alto tribunale statunitense negli ultimi decenni.⁵

Siamo sicuri che nei prossimi anni si moltiplicheranno i commenti della presente sentenza, commenti che aiuteranno ad approfondire i profili, non soltanto giuridici, ma anche di storia della libertà religiosa nell'ambito anglosassone e nordamericano, che si trovano nel testo della decisione. In queste pagine cercheremo di presentare i principali elementi del caso, e di offrire alcune riflessioni che possano aiutare a capire i possibili sviluppi futuri dei ragionamenti usati dalla Corte Suprema.

2. FATTI PRINCIPALI

Dal 1999 Cheryl Perich ha lavorato come insegnante presso la *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School* (Redford, Michigan). Dopo diversi anni nella stessa scuola, e dopo aver seguito un corso di formazione teologica specifica, Perich era stata assunta come maestra secondo la denominazione di *called teacher*, cioè, come persona chiamata da Dio allo svolgimento del suo ruolo docente e di altri ruoli di guida religiosa all'interno della scuola. Gli altri insegnanti della scuola che non avevano questa condizione erano chiamati *lay teachers*. Queste denominazioni erano quelle usate comune-

⁵ Difatti, le due posizioni contrapposte nel caso sono state ufficialmente sostenute da un grande numero di istituzioni e associazioni. Offriamo un elenco dei pareri giuridici presentati davanti alla Corte, il che permette di farsi un'idea dell'importanza del caso e della vastità delle istituzioni interessate al suo esito (tutti i pareri, anche quello presentato dall'Amministrazione federale contro l'applicazione della *ministerial exception* in questo caso, possono essere consultati on-line: <http://www.scotusblog.com/case-files/cases/hosanna-tabor-evangelical-lutheran-church-and-school-v-eeoc>). *Amicus Briefs Supporting Petitioner (Hosanna-Tabor Church and School)*: American Association of Christian Schools; American Center for Law and Justice and the Intersarsity Christian Fellowship/USA Urging Reversal; American Jewish Committee and the Union for Reform Judaism; American Bible Society et al.; Council for Christian Colleges and Universities; Evangelical Covenant Church et al.; International Center for Law and Religious Studies at Brigham Young University; International Mission Board of The Southern Baptist Convention et al.; Justice and Freedom Fund; Lutheran Church-Missouri Synod; Michigan and 7 Other States; Muslim-American Public Affairs Council et al.; Professor Eugene Volokh et al.; Religious Organizations and Institutions; Rutherford Institute; Jewish Educational Center et al.; Religious Tribunal Experts; Trinity Baptist Church in Support of Jacksonville; United States Conference of Catholic Bishops et al.; Wallbuilders, Inc. *Amicus Briefs Supporting Respondent (EEOC et al.)*: NAACP Legal Defense Fund et al. Urging Affirmance; People for the American Way; Law and Religion Professors; Bishopaccountability.org et al.; Antitrust Professors and Scholars; Anti-Defamation League; Americans United for Separation of Church and State et al.; American Humanist Association and American Atheists, Inc. et al.; National Employment Lawyers Association; Neil H. Cogan Urging Affirmance.

mente nelle scuole sponsorizzate dalle chiese luterane nel Missouri.⁶ Perich si occupava degli alunni della quarta elementare. Oltre ad insegnare diverse materie secolari, si occupava dell'insegnamento della religione e dirigeva le preghiere quotidiane dei suoi alunni. Due volte l'anno dirigeva anche il servizio religioso in cappella, alla presenza dei suoi alunni e di altri alunni della scuola.

Prima dell'inizio dell'anno scolastico 2004-2005, a Perich fu diagnosticata una narcolessia a causa della quale fu costretta a chiedere un anno di assenza lavorativa per malattia. Nel gennaio del 2005, Perich comunicò al preside della scuola che sarebbe stata in grado di tornare al lavoro verso la fine del primo semestre. Il preside la informò del fatto che avevano già assunto un altro professore per coprire il suo posto per quell'anno scolastico. D'altra parte, rimanevano dei dubbi sul fatto che l'insegnante fosse in grado di tornare alla sua attività docente.

La congregazione luterana offrì allora alla Perich il pagamento di una parte delle rate della sua assicurazione sanitaria, in cambio della rinuncia al posto di *called teacher*. Perich rifiutò l'offerta, e minacciò la scuola di intraprendere delle azioni legali se non fosse stata subito riammessa. Dopo diversi incontri ed scambi di lettere, la congregazione luterana decise la rescissione del contratto di Perich come *called teacher*, prendendo come fondamento per tale decisione il suo comportamento insubordinato e il danno causato al suo rapporto con la scuola con la sua minaccia d'intraprendere azioni legali.

A quel punto, Perich presentò il suo caso all'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), la quale, alla vista dei fatti esposti, decise di citare la scuola Hosanna-Tabor dinanzi alla corte distrettuale del Missouri.⁷ Secondo la EEOC, il licenziamento di Perich era stato deciso come rappresaglia per la sua minaccia di azione contro la scuola, e comportava una violazione dell'*Americans with Disabilities Act*, che vieta ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità.⁸ Perich aderì alla domanda.⁹

La scuola Hosanna-Tabor invocò allora la *ministerial exception*, argomentando che la causa concerneva il rapporto di lavoro tra un'istituzione religio-

⁶ Nell'ambito del Sinodo della Chiesa Evangelico Luterana del Missouri, i *called teachers* ricevevano allora anche il titolo formale di *commissioned ministers* (cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, *Opinion of the Court*, 1, A, p. 2).

⁷ I tribunali distrettuali sono i principali tribunali di prima istanza nel sistema giudiziario federale statunitense. Essi hanno competenza per quasi tutti i tipi di procedimenti federali. I procedimenti davanti ai tribunali distrettuali sono condotti da un solo giudice, singolarmente o con la partecipazione di una giuria.

⁸ Cfr. 42 U. S. C. §12101 *et seq.*, 1990.

⁹ La *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), così come alcune *fair employment practices agencies* statali (FEPA) indagano, mediano e possono presentare azioni legali per conto dei lavoratori, in relazione al Titolo VII del *Civil Rights Act*. Il Titolo VII prevede inoltre che un cittadino possa intentare una azione legale privata.

sa e uno dei suoi ministri. La corte distrettuale del Missouri fu d'accordo con l'applicabilità dell'eccezione al caso in esame.¹⁰

La corte d'appello competente – *Sixth Circuit* –, dopo aver riconosciuto in astratto l'esistenza della *ministerial exception* – basata sul Primo Emendamento della Costituzione –, arrivò invece alla conclusione che tale eccezione non fosse applicabile al caso. Secondo la corte, Cecyl Perich, pur avendo ricevuto formalmente la nomina di *called minister*, non adempieva funzioni molto diverse da quelle svolte dagli altri maestri della scuola (*lay teachers*), e quindi il suo ruolo non poteva essere inteso come ministeriale.¹¹

3. PRINCIPALI ARGOMENTI GIURIDICI

Il successivo intervento della Corte Suprema ebbe origine e fondamento proprio nell'affermazione della corte d'appello secondo la quale la *ministerial exception* non era applicabile al caso di licenziamento di Cecyl Perich.¹²

Nella sua decisione, la Corte Suprema – dopo aver riconosciuto di nuovo l'esistenza di una *ministerial exception* fondata sulle *Religion Clauses* del Primo Emendamento – afferma che l'applicabilità dell'eccezione nei casi di licenziamento potenzialmente contrario alle leggi antidiscriminazione, da parte di una istituzione religiosa, dovrà essere decisa caso per caso, tenendo conto del tipo di rapporto esistente tra l'istituzione religiosa e la persona licenziata.¹³

La Corte spiega, d'altra parte, che la *ministerial exception* funziona come vera difesa affermativa, e non come mera eccezione giurisdizionale. Cioè, la applicazione dell'eccezione non significa che il tribunale si dichiari incompetente per conoscere la causa, ma significa che le leggi antidiscriminazione che in un altro tipo di rapporto avrebbero permesso l'indennizzo del lavoratore, non sono applicabili nei casi dei ministri delle confessioni religiose. Quindi, nei casi nei quali un'istituzione religiosa propone la *ministerial exception*, al tribunale giudicante spetta in primo luogo l'analisi del rapporto tra la confessione religiosa e il lavoratore, per verificare l'applicabilità dell'eccezione sollevata, ma non lo studio dei motivi del licenziamento, che verrebbero analizzati soltanto se la eccezione non fosse applicabile nel caso concreto.¹⁴

¹⁰ Cfr. U. S. District Court for the Eastern District of Michigan, No. 07-14124, 23 ottobre 2008.

¹¹ Cfr. *EEOC v. Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School*, 597 F. 3d 769, 777 (6th Cir. 2010).

¹² La Corte Suprema è il tribunale di ultima istanza del sistema giudiziario federale. In generale, la Corte accetta di giudicare solo i casi in cui le corti d'appello hanno dato pareri discordanti, o quelli che presentano importanti questioni costituzionali o relative all'interpretazione delle leggi federali e per le quali si rendano necessari chiarimenti.

¹³ Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, Opinion of the Court, IV, p. 21.

¹⁴ Cfr. *Hosanna-Tabor v. EEOC*, Opinion of the Court, III, p. 20, nota 4.

Ad ogni modo, la Corte Suprema sottolinea come, nei casi di licenziamento o non selezione di un ministro, la *ministerial exception* protegge l'istituzione religiosa anche quando i motivi della decisione non siano stati di carattere religioso. Secondo la Corte Suprema, quello che va protetto, con fondamento nel Primo Emendamento della Costituzione, è la autonomia delle confessioni religiose per selezionare e controllare i propri ministri.¹⁵

Venendo al caso concreto in esame, la Corte Suprema afferma decisamente la applicabilità della *ministerial exception*. Non soltanto perché Cecyl Perich avesse ricevuto dalla confessione luterana una nomina formale di *called teacher*, ma anche per il contenuto materiale e le caratteristiche del suo lavoro all'interno della scuola Hosanna-Tabor. Nel corpo principale della sentenza si spiega come Cecyl Perich, tramite il suo compito d'istruzione religiosa, svolgesse un importante ruolo nella trasmissione della fede luterana alle generazioni successive,¹⁶ e si fosse impegnata a svolgere tale ruolo secondo la Parola di Dio e gli standard confessionali della Chiesa evangelica luterana dedotti dalla Sacra Scrittura.¹⁷

Questo argomento della Corte è uno dei punti principali della sentenza, dato che contiene la ragione ultima per la quale è stata ammessa la applicabilità della *ministerial exception* al caso in esame; vale a dire, la protezione del messaggio di una confessione religiosa e dei destinatari di tale messaggio. Con questo suo ragionamento, la Corte Suprema chiarisce come la *ministerial exception* non è solo un mezzo di salvaguardia dell'autonomia delle confessioni religiose nella selezione dei propri ministri, ma è anche un vero e proprio strumento di protezione del messaggio di ogni singola confessione religiosa e della libera trasmissione di tale messaggio. Qualsiasi tipo di ingerenza esterna in quest'ambito priverebbe le confessioni religiose del controllo sulla selezione, non soltanto di chi svolge funzioni religiose all'interno della confessione, ma anche di coloro che personificano le sue credenze.¹⁸

Sebbene sia importante l'interesse dello Stato e della società nella osservanza delle leggi antidiscriminazione nell'ambito lavorativo, non è meno importante l'interesse delle confessioni religiose nella scelta delle persone che predicheranno il proprio messaggio, insegneranno la propria fede o porteranno avanti la propria missione. Secondo la Corte, nei casi nei quali

¹⁵ Cfr. *Hosanna-Tabor v. EECO*, Opinion of the Court, III, p. 20. La Corte afferma che, secondo la confessione luterana, il motivo principale del licenziamento in questo caso era stato di tipo religioso, dato che la minaccia d'intraprendere azioni legali nei confronti della scuola andava contro la credenza della confessione luterana secondo la quale i membri devono risolvere le proprie dispute all'interno della confessione (cfr. *ibid.*, Opinion of the Court, I, B, p. 15).

¹⁶ Cfr. *Hosanna-Tabor v. EECO*, Opinion of the Court, III, p. 17.

¹⁷ Cfr. *Hosanna-Tabor v. EECO*, Opinion of the Court, III, p. 16.

¹⁸ Cfr. *Hosanna-Tabor v. EECO*, Opinion of the Court, II, C, p. 13.

è applicabile la *ministerial exception*, questo secondo interesse deve prevalere.¹⁹

Questa profonda ragione di protezione del patrimonio dottrinale e morale di ogni confessione religiosa, come uno dei fondamenti ultimi della *ministerial exception*, si trova ancora più presente nei voti particolari emessi dal giudice Thomas e dal giudice Alito, quest'ultimo con l'adesione del giudice Kagan.²⁰

In primo luogo, secondo il giudice Thomas, è importante la decisione del tribunale di non offrire un elenco di caratteristiche che dovrebbe possedere la figura del ministro nelle confessioni religiose per poter verificare l'applicabilità della *ministerial exception*. Tale elenco, in sé stesso, comporterebbe una violazione dell'autonomia delle confessioni religiose perché potrebbe indurre le confessioni ad adeguare i propri standard ministeriali a tali caratteristiche.²¹ D'altro lato, secondo i giudici Alito e Kagan, nel determinare l'applicabilità della *ministerial exception*, ogni tribunale dovrà analizzare le funzioni svolte, all'interno della confessione religiosa, dalla persona licenziata. Tali funzioni, come aveva già esplicitato la motivazione della sentenza, non necessariamente dovranno essere funzioni religiose di culto o di direzione, ma potranno essere funzioni di trasmissione del messaggio della confessione.²²

Andando ancora in profondità sulle ragioni che fondano la *ministerial exception*, il giudice Alito spiega nel suo voto particolare come, nella storia degli Stati Uniti e non solo, l'autonomia delle confessioni religiose sia servita precisamente come difesa di fronte ad alcune leggi civili oppressive dei diritti fondamentali.²³ Secondo il giudice, questo contributo delle confessioni religiose alla strutturazione delle diverse società civili è una delle ragioni più profonde per fondare la protezione del patrimonio dottrinale e morale di ogni confessione tramite l'applicazione della *ministerial exception*. D'altra

¹⁹ Cfr. *Hosanna-Tabor v. EECO*, Opinion of the Court, IV, p. 21.

²⁰ Cfr. *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and School v. EECO et al.*, Concurring Opinions by Justice Thomas (pp. 1-2), and Justices Alito and Kagan (pp. 1-10).

²¹ Cfr. *Hosanna-Tabor v. EECO*, Concurring Opinion by Justice Thomas, p. 2.

²² "The First Amendment protects the freedom of religious groups to engage in certain key religious activities, including the conducting of worship services and other religious ceremonies and rituals, as well as the critical process of communicating the faith (...). The 'ministerial' exception should be tailored to this purpose. It should apply to any 'employee' who leads a religious organization, conducts worship services or important religious ceremonies or rituals, or serves as a messenger or teacher of its faith" (*Hosanna-Tabor v. EECO*, Concurring Opinion by Justices Alito and Kagan, p. 2). "These include those who serve in positions of leadership, those who perform important functions in worship services and in the performance of religious ceremonies and rituals, and those who are entrusted with teaching and conveying the tenets of the faith to the next generation" (*Hosanna-Tabor v. EECO*, Concurring Opinion by Justices Alito and Kagan, p. 3).

²³ *Hosanna-Tabor v. EECO*, Concurring Opinion by Justices Alito and Kagan, pp. 2 y 3.

parte – e sempre secondo i giudici Alito e Kagan –, dato che la credibilità dei contenuti trasmessi da ogni confessione religiosa dipende in gran parte dal carattere e dalla condotta di quelli che trasmettono tali contenuti, la protezione dei patrimoni dottrinali tramite l'applicazione della *ministerial exception* sarebbe auspicabile anche nei casi di licenziamento di persone che svolgono funzioni di docenza religiosa in istituzioni sociali dipendenti dalle confessioni religiose.²⁴

3. VALUTAZIONE DELLA SENTENZA

Come si può vedere, la *ministerial exception*, come delineata dalla Corte Suprema in questo suo primo caso sull'argomento, offre una vasta protezione all'autonomia delle istituzioni religiose nei casi che potrebbero comportare l'applicazione di una norma antidiscriminazione a seguito del licenziamento o la non selezione di un lavoratore.²⁵ D'altra parte, la protezione dell'auto-

²⁴ “When it comes to the expression and inculcation of religious doctrine, there can be no doubt that the messenger matters. Religious teachings cover the gamut from moral conduct to metaphysical truth, and both the content and credibility of a religion’s message depend vitally on the character and conduct of its teachers. A religion cannot depend on someone to be an effective advocate for its religious vision if that person’s conduct fails to live up to the religious precepts that he or she espouses. For this reason, a religious body’s right to self-governance must include the ability to select, and to be selective about, those who will serve as the very ‘embodiment of its message’ and ‘its voice to the faithful’ (*Petruska v. Gannon Univ.*, 462 F. 3d 294, 306, CA3 2006). A religious body’s control over such ‘employees’ is an essential component of its freedom to speak in its own voice, both to its own members and to the outside world” (*Hosanna-Tabor v. EECO*, Concurring Opinion by Justices Alito and Kagan, I, p. 4). “The ‘ministerial’ exception gives concrete protection to the free ‘expression and dissemination of any religious doctrine’. The Constitution leaves it to the collective conscience of each religious group to determine for itself who is qualified to serve as a teacher or messenger of its faith” (*Ibid.*, Concurring Opinion by Justices Alito and Kagan, I, p. 5).

²⁵ Di recente, anche la Corte Europea dei Diritti Umani si è dovuta occupare di diversi casi relativi all'autonomia delle confessioni religiose nella selezione e nomina dei propri ministri. Come si può constatare dalla lettura di queste decisioni, il modo d'impostare la protezione dell'autonomia delle confessioni religiose che offre la *ministerial exception* è diverso da altri modi che vengono adoperati nell'ambito giuridico europeo. In casi simili, alcuni tribunali europei hanno dichiarato l'autonomia della confessione religiosa soltanto dopo aver analizzato la congruenza con i principi fondamentali dell'ordine legale – in particolare con il principio della non arbitrarietà – delle ragioni allegate per far a meno di un proprio ministro o lavoratore (cfr., a questo riguardo, l'apposita dottrina sviluppata recentemente dalla Corte Federale tedesca, tale come descritta nelle sentenze della Corte di Strasburgo: *Baudler v. Germany*, application no. 38254/04; *Reuter v. Germany*, application no. 39775/04; *Müller v. Germany*, application no. 12986/04). I tribunali americani, invece, come abbiamo già segnalato, analizzano *in primis* il tipo di rapporto tra la confessione religiosa e la persona licenziata, per costatare l'applicabilità della *ministerial exception*. Se la eccezione è applicabile, il tribunale non fonda la sua decisione sulla legittimità giuridica delle ragioni allegate per il licenziamento, siano ragioni religiose o meno, ma proprio nell'autonomia della confessione religiosa nel prendere quel tipo di provvedimenti.

nomia delle confessioni religiose tramite la *ministerial exception* si unisce, nel caso nordamericano, a quell'offerta dal diritto di libertà d'associazione. Secondo la giurisprudenza della Corte Suprema, forzare un gruppo ad accettare certi membri può danneggiare la sua capacità di esprimere i propri pareri davanti alla società.²⁶ Quindi, anche nella protezione della libertà religiosa tramite il diritto di libertà di associazione, il supremo tribunale da priorità, tra i suoi argomenti, al diritto di ogni gruppo associato, e in particolare dei gruppi religiosi, ad esprimere liberamente i pareri condivisi dai membri dell'associazione.²⁷

Come abbiamo già segnalato, nei casi di non selezione o licenziamento di una persona che svolge funzioni di docenza religiosa nella confessione, la *ministerial exception* trova il suo fondamento ultimo nella protezione del patrimonio dottrinale della confessione religiosa, autentico bene giuridico condiviso dall'insieme dei membri di ogni confessione. Questo fa sì che la *ministerial exception* potrebbe essere ugualmente applicabile ai casi di persone che, pur non essendo ministri della confessione, svolgono funzioni di docenza religiosa – di trasmissione di quel patrimonio – in un'istituzione educativa di qualsiasi livello: professori di religione nelle scuole, di teologia nelle università, ecc. In particolare, il rapporto dei professori di religione o di teologia delle istituzioni cattoliche con la autorità ecclesiastiche, tale come è definito dalla vigente normativa canonica, renderebbe pienamente applicabile la *ministerial exception* nei casi di licenziamento o non selezione di un insegnante. Infatti, questo tipo d'insegnanti, così come nel caso esaminato

²⁶ "Applying the protection of the First Amendment to roles of religious leadership, worship, ritual, and expression focuses on the objective functions that are important for the autonomy of any religious group, regardless of its beliefs. As we have recognized in a similar context, 'forcing a group to accept certain members may impair [its ability] to express those views, and only those views, that it intends to express' (*Boy Scouts of America v. Dale*, 530 U. S. 640, 648 [2000]). That principle applies with special force with respect to religious groups, whose very existence is dedicated to the collective expression and propagation of shared religious ideals (...) Religious groups are the archetype of associations formed for expressive purposes, and their fundamental rights surely include the freedom to choose who is qualified to serve as a voice for their faith" (*Hosanna-Tabor v. EECO*, Concurring Opinion by Justices Alito and Kagan, 1, pp. 3-4).

²⁷ Nel parere presentato dall'Amministrazione federale americana contro l'applicabilità della *ministerial exception* al caso *Hosanna-Tabor*, veniva affermato che non esiste una tale eccezione con carattere generale fondata sulle *Religion clauses* del Primo Emendamento costituzionale (*Brief for Federal Respondent*, p. 14 e 48-54). Secondo l'Amministrazione federale, i datori di lavoro di carattere religioso potrebbero difendere i propri interessi usando le eventuali eccezioni fondate sulla libertà di associazione, come tutti le altre associazioni di altro tipo (*Brief for Federal Respondent*, p. 31, n. 2). L'affermazione contraria della Corte Suprema – secondo la quale le *Religion clauses* possono fondare la *ministerial exception* – mette in risalto, a nostro avviso, le particolarità associative delle confessioni religiose, che obbediscono in gran parte al valore sociale strutturante dei loro patrimoni formativi.

della Corte Suprema, pur non essendo ministri, ricevono dalla autorità ecclesiastica un incarico di insegnamento religioso, preceduto da un periodo obbligatorio di formazione.²⁸

Ma, a nostro avviso, le ragioni di protezione del patrimonio religioso che fondano le due vie menzionate di protezione della libertà religiosa – diritto di libera associazione e diritto di autonomia nella scelta dei trasmettenti del proprio patrimonio religioso – dovrebbero avere un ruolo importante in un altro tipo di casi, che stanno diventando sempre più frequenti nel panorama sociale nordamericano e mondiale. Ci stiamo riferendo ai casi nei quali, tramite un'applicazione delle norme antidiscriminazione che non ammette esenzioni, quello che va danneggiato non è solo la libertà di un'istituzione religiosa di scegliere gli incaricati di trasmettere il contenuto del proprio patrimonio dottrinale, ma anche la libertà d'ispirare con tale patrimonio istituzioni di carattere educativo, sanitario, assistenziale, di comunicazione sociale, ecc.

Questo capita ad esempio quando, adducendo motivi di discriminazione di un singolo individuo, si cerca di imporre ad una istituzione d'ispirazione religiosa – educativa, sanitaria, sociale, ecc.–, la accettazione o il non licenziamento di lavoratori che hanno uno stile di vita o di svolgimento della pratica professionale contrari a tale ispirazione, col conseguente danno alla libertà religiosa dell'istituzione e dei suoi beneficiari, che cercano precisamente la prestazione di un servizio sociale secondo quella determinata ispirazione. Nell'ambito educativo i casi più significativi sono quelli dei professori che non si occupano direttamente dell'insegnamento religioso, ma che svolgono le loro funzioni docenti all'interno di un'istituzione d'ispirazione religiosa. Tali professori assumono – all'inizio del loro incarico e in modo giuridicamente vincolante – il ruolo ispiratore del messaggio della confessione nello svolgimento delle proprie funzioni.²⁹

A questo riguardo, conviene far notare come, nella sentenza *Christa Dias vs. Archdiocese of Cincinnati et al.*, un giudice distrettuale dell'Ohio abbia affermato che, secondo la dottrina della Corte Suprema contenuta in *Hossana-Tabor*, la *ministerial exception* non sarebbe applicabile al caso di una maestra d'informatica – non sposata – di una scuola cattolica, che resta incinta mediante inseminazione artificiale.³⁰ Nel testo della sentenza, invece, lo stesso giudice fa intendere che la *ministerial exception* sarebbe applicabile nel caso in cui la materia insegnata fosse stata quella di religione, precisamente per

²⁸ Cfr. CIC, cc. 804 § 2, 805 e 812.

²⁹ Non vogliamo dire, ovviamente, che la *ministerial exception* sia sempre applicabile in questo tipo di casi, ma sì che le ragioni di protezione della libertà religiosa che sottostanno alla *ministerial exception* dovrebbero essere tenute in conto nel loro esame.

³⁰ Cfr. U.S. District Court for the Southern District of Ohio, Western Division in *Cincinnati*, No. 1:11-cv-00251, 29 marzo 2012.

il fatto di essere necessario un titolo ufficiale e un incarico formale da parte dell'autorità religiosa (“any sort of religious title or commission”), dopo aver constatato la presenza delle abilità necessarie nella persona selezionata (“reviewing her skills in ministry”).³¹ La sentenza è interessante perché è stata la prima ad aver tenuto in conto i principi della sentenza *Hossana-Tabor* nell'ambito scolastico.³²

Altre situazioni di discriminazione religiosa istituzionale – fondata su misure contro quelle che vengono presentate come potenziali discriminazioni individuali – emergono quando le istituzioni d'ispirazione religiosa vengono obbligate dall'autorità civile a svolgere funzioni contrarie alla propria ispirazione, talvolta anche condizionando la concessione di aiuti economici pubblici alla messa in atto di tali funzioni. Un esempio recente lo troviamo proprio nell'ambito statunitense, dove le ultime misure in tema di assicurazione sanitaria varate dall'Amministrazione federale prevedono, anche per le strutture cattoliche, l'obbligo di fornire ai propri dipendenti l'assicurazione per una gamma di servizi sanitari che comprendono aborto, sterilizzazione e contraccezione.³³

Il rischio si fa ancora più imminente nel caso di norme antidiscriminazione i cui presupposti sono giuridicamente diffusi. Tale fu la denuncia fatta dalla Delegazione della Santa Sede, il 18 dicembre 2008, alla 63^a sessione dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite in relazione alla *Dichiarazione su diritti umani, orientamento sessuale e identità di genere*, promossa dalla Presidenza francese dell'Unione europea, che aveva l'obiettivo – apprezzato da tanti paesi e anche dalla Santa Sede – di condannare ogni forma di violenza nei confronti delle persone omosessuali, come pure di spingere gli Stati a prendere le misure necessarie per metter fine a tutte le sanzioni penali contro di esse.

³¹ Cfr. *Ibid.* pp. 7-13.

³² Da un lato, non sorprende la non applicazione della *ministerial exception* al caso in esame. Dall'altro, sorprende il modo in cui la sentenza abbia usato l'argomento della discriminazione sessuale per obbligare la scuola a reintegrare nel suo posto una maestra il cui comportamento non è conforme ai principi morali che ispirano il centro docente. Secondo il giudice, pur essendo la pratica dell'inseminazione artificiale contraria alla dottrina cattolica, l'uso di tali mezzi soltanto sarebbe avvertibile nelle maestre – a motivo della loro gravidanza – , il che sarebbe per loro causa di discriminazione nei confronti dei maestri di sesso maschile. Secondo il giudice sarebbe questa una situazione di “pregnancy discrimination” (*Ibid.*, pp. 15-17).

³³ Cfr. *Health Care and Education Reconciliation Act (2010, Public Law No: 111-152)*; *Patient Protection and Affordable Care Act (2010, Public Law No: 111-148)*. Come è noto, lungo il 2012 più di un centinaio di istituzioni cattoliche e protestanti – tra cui alcune diocesi – hanno presentato azioni contro il carattere discriminante di tali disposizioni assicurative. Per un'informazione aggiornata sull'andamento di questi casi, si può consultare il sito web della *Becket Fund for Religious Liberty* (<http://www.becketfund.org>), lo stesso studio legale che portò avanti la difesa di *Hosanna-Tabor Church and School* nel caso che abbiamo appena considerato.

Ma, secondo l'intervento dell'osservatore permanente della Santa Sede, la formulazione della Dichiarazione andava ben al di là di quell'intento, dato che nel testo venivano introdotte, come nuove categorie di discriminazione, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, categorie che non trovano riconoscimento o chiara e condivisa definizione nel diritto internazionale, e che quindi potevano essere causa di grave incertezza giuridica nel caso tale categorie dovessero essere prese in considerazione nella traduzione in pratica dei diritti fondamentali.³⁴

La Dichiarazione promossa dalla Presidenza francese dell'Unione Europea non fu allora approvata, ma i pericoli segnalati dalla delegazione della Santa Sede nel suo intervento hanno avuto preciso compimento negli anni successivi. Uno dei casi più clamorosi è avvenuto in Gran Bretagna dopo l'entrata in vigore delle disposizioni antidiscriminazione contenute nell'*Equality Act* del 2010.³⁵ In conformità con tali disposizioni, le agenzie britanniche di adozione che ricevono finanziamenti pubblici – qualunque sia la propria ispirazione – non possono fare differenza sulla base degli orientamenti sessuali delle persone che chiedono di prendersi cura dei bambini. La proposta delle agenzie cattoliche di essere esentate dall'applicazione di tale disposizione – proposta assecondata dalla Comunione anglicana – incontrò il rifiuto delle autorità statali, decisione che ha comportato in pratica la chiusura di molte strutture cattoliche impegnate da anni in quell'ambito sociale. D'altra parte, prendendo come base le norme antidiscriminazione dell'*Equality Act*, l'Alta Corte di Giustizia d'Inghilterra e Galles decise nel 2011 il divieto di affidamento di bambini ad una coppia di coniugi cristiani pentecostali, a causa dei loro principi morali in materia di educazione sessuale e di omosessualità.³⁶

Ebbene, come dicevamo all'inizio di questo punto, ci auguriamo che i principi di difesa dei patrimoni dottrinali e morali delle diverse confessioni usati dalla Corte Suprema nella sentenza *Hosanna-Tabor* possano essere usati in futuro, non solo come protezione della trasmissione di tali patrimoni all'interno o verso l'esterno della confessione, ma anche come protezione del diritto dei cittadini appartenenti ad una confessione religiosa d'ispirare il proprio agire civico – personale ed istituzionale – secondo i contenuti dottrinali e morali di tali patrimoni.

³⁴ Cfr. http://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/2008/documents/rc_seg-st_20081218: *Statement of the Holy See delegation at the 63rd session of the General Assembly of the United Nations on the 'Declaration on human rights, sexual orientation and gender identity'*, 18 dicembre 2008. "Le religioni, per esempio, potrebbero vedere limitato il loro diritto di trasmettere il proprio insegnamento, quando ritengono che il libero comportamento omosessuale dei fedeli non sia penalizzabile civilmente e, tuttavia, non lo considerano moralmente accettabile" (cfr. *L'Osservatore Romano*, 19 dicembre 2008).

³⁵ Cfr. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>.

³⁶ Cfr. *Johns v. Derby City Council*, [2011] EWHC 375 [Admin], di 28 febbraio.

Se, viceversa, il diritto di libertà religiosa in relazione con il patrimonio dottrinale di ogni confessione religiosa si restringe alla mera protezione della trasmissione di tale patrimonio – senza rispettare il legittimo ruolo ispiratore che tale patrimonio può avere nella condotta personale e istituzionale dei suoi membri in quanto cittadini –, quello che viene danneggiato è il diritto di ogni membro delle diverse confessioni a contribuire, personalmente o in modo associato, alla strutturazione della società civile secondo i propri valori, condivisi legittimamente dagli altri cittadini.

Una volta costatata, da un lato, la non conflittualità delle pratiche e dei valori di una confessione religiosa con i limiti imposti dai principi fondamentali dell'ordine pubblico, e d'altro lato, il contributo positivo di quel patrimonio all'armonico sviluppo dell'ordine sociale, limitare ingiustificatamente il diritto dei fedeli ad ispirare il proprio agire civile in tali valori diventa una sottile forma di discriminazione religiosa, sottile ma devastante. È il rischio – ormai globale – della discriminazione religiosa fondata sulle leggi antidiscriminazione.

IÑIGO MARTÍNEZ-ECHEVARRÍA