Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 11. septembra 2018*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2000/78/ES – Enako obravnavanje – Poklicne dejavnosti cerkva ali drugih organizacij, katerih etika temelji na veri ali prepričanju – Poklicne zahteve – Delovanje v dobri veri in lojalno do etosa cerkve ali organizacije – Pojem – Različno obravnavanje na podlagi vere ali prepričanja – Odpoved delovnega razmerja delavcu, ki je pripadnik katoliške vere in ki je na vodstvenem položaju, zaradi druge civilne zakonske zveze, sklenjene po razvezi“

V zadevi C-68/17,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) z odločbo z dne 28. julija 2016, ki je prispela na Sodišče 9. februarja 2017, v postopku

IR

proti

JQ,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, A. Tizzano, podpredsednik, R. Silva de Lapuerta, predsednica senata, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas in J. Malenovský, predsedniki senatov, E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, sodniki, A. Prechal, sodnica, F. Biltgen (poročevalec), sodnik, K. Jürimäe, sodnica, M. Vilaras in E. Regan, sodnika,

generalni pravobranilec: M. Wathelet,

sodni tajnik: K. Malacek, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 27. februarja 2018,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za IR B. Göpfert, Rechtsanwalt, M. Ruffert in G. Thüsing,

– za nemško vlado T. Henze, J. Möller in D. Klebs, agenti,

– za poljsko vlado B. Majczyna, A. Siwek in M. Szwarc, agenti,

– za Evropsko komisijo D. Martin in B.-R. Killmann, agenta,

* Jezik postopka: nemščina.

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 31. maja 2018

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 4(2) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med JQ in njegovim delodajalcem, družbo IR, glede zakonitosti odpovedi delovnega razmerja JQ, utemeljene z domnevno kršitvijo dolžnosti dobre vere in lojalnosti do etosa družbe IR.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V uvodnih izjavah 4, 23, 24 in 29 Direktive 2000/78 je navedeno:

„(4) Pravica vseh oseb do enakosti pred zakonom in do zaščite pred diskriminacijo je univerzalna pravica, ki jo priznavajo Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, sporazuma ZN o državljanskih in političnih pravicah ter o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, katerih podpisnice so vse države članice. Konvencija št. 111 Mednarodne organizacije dela (MOD) prepoveduje diskriminacijo na področju zaposlovanja in dela.

[…]

(23) Pod zelo omejenimi pogoji je različno obravnavanje upravičeno, kadar neka značilnost, povezana z vero ali prepričanjem, hendikepiranostjo, starostjo ali spolno usmerjenostjo, predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna. Takšni pogoji bi morali biti navedeni v informacijah, ki jih države članice dajo Komisiji.

(24) Evropska unija v svoji Deklaraciji št. 11 o statusu cerkva in nekonfesionalnih organizacij, ki je priloga Sklepne listine Amsterdamske pogodbe, izrecno priznava, da spoštuje in ne vpliva na status cerkva in verskih združenj ali skupnosti, ki ga imajo na podlagi nacionalne zakonodaje v državah članicah, in da enako spoštuje status svetovnonazorskih in nekonfesionalnih organizacij. Glede na to lahko države članice obdržijo ali opredelijo posebne zahteve glede bistvenih, legitimnih in utemeljenih poklicnih zahtev, ki so mogoče potrebne za opravljanje neke poklicne dejavnosti.

[…]

(29) Osebe, ki so bile žrtev diskriminacije zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti, bi morale imeti na voljo sredstva ustreznega pravnega varstva. Da bi zagotovili učinkovitejše varstvo, bi morala imeti združenja ali pravne osebe tudi pravico, da se na način, ki ga določijo države članice, vključujejo v postopke v imenu ali v podporo žrtve, ne da bi to vplivalo na nacionalne predpise glede zastopanja in obrambe pred sodiščem.“

4 Člen 1 te direktive določa:

„Namen te direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.“

5 Člen 2(1) in (2) navedene direktive določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

[…]“

6 Člen 4 te direktive določa:

„1. Ne glede na člen 2(1) in (2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti v zvezi s katerim od motivov iz člena 1, ne predstavlja diskriminacije, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, takšna značilnost predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna.

2. Države članice lahko ohranijo določbe v nacionalni zakonodaji, veljavni ob sprejetju te direktive, ali predvidijo, da bo zakonodaja, sprejeta v prihodnje, privzela nacionalno prakso, kakršna obstaja ob sprejetju te direktive, na podlagi katerih v primeru poklicnega dela v cerkvah ali v drugih javnih ali zasebnih organizacijah, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, različno obravnavanje zaradi vere ali prepričanja posameznika ne predstavlja diskriminacije, ker zaradi narave tega dela ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, vera ali prepričanje predstavlja bistveno[,] legitimno in upravičeno poklicno zahtevo glede na etiko organizacije. Tako različno obravnavanje se izvaja ob upoštevanju ustavnih določb in načel države članice, pa tudi splošnih načel prava Skupnosti in ne bi smelo upravičevati diskriminacije zaradi česar koli drugega.

Če so določbe te direktive v drugem izpolnjene, slednja ne posega v pravico cerkva in preostalih javnih ali zasebnih organizacij, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, ki delujejo v skladu z nacionalno ustavo in zakonodajo, da zahtevajo od posameznikov, ki delajo zanje, delovanje v dobri veri in lojalno do etosa organizacije.“

7 Člen 9(1) Direktive 2000/78 določa:

„Države članice zagotovijo, da so vsem osebam, ki menijo, da jim je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, na voljo sodni in/ali upravni postopki, in, kjer države članice menijo, da je ustrezno, poravnalni postopki, tudi potem, ko se je razmerje, v katerem je domnevno prišlo do diskriminiranja, že končalo.“

8 Člen 10(1) te direktive določa:

„Države članice sprejmejo ukrepe, kakršni so v skladu z njihovim sodnim sistemom potrebni, s katerimi zagotovijo, da je, kadar osebe, ki menijo, da jim je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom oblasti dokažejo dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je šlo za neposredno ali posredno diskriminacijo, dokazno breme, da načelo enakega obravnavanja ni bilo kršeno, naloženo toženi stranki.“

Nemško pravo

GG

9 Člen 4(1) in (2) Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (ustava Zvezne republike Nemčije) z dne 23. maja 1949 (BGBl. 1949 I, str. 1, v nadaljevanju: GG) določa:

„(1) Svoboda vere in vesti ter svoboda verskih in svetovnonazorskih prepričanj sta neodtujljivi.

(2) Zagotovljeno je svobodno izražanje vere.“

10 V skladu s členom 140 GG so določbe členov od 136 do 139 in 141 Weimarer Reichsverfasssung (weimarska ustava) z dne 11. avgusta 1919 (v nadaljevanju: WRV) sestavni del GG.

11 Člen 137 WRV določa:

„1. Državna cerkev ne obstaja.

2. Zagotovljena je svoboda ustanavljanja verskih skupnosti. Povezujejo se lahko brez omejitev na ozemlju cesarstva.

3. Vsaka verska skupnost ureja in upravlja svoje zadeve neodvisno v mejah zakona, ki velja za vse. Svoje funkcije podeljuje brez vmešavanja države ali civilnih lokalnih skupnosti.

[…]

7. Združenja, katerih namen je skrb za svetovni nazor v skupnosti, imajo enak status kot verske skupnosti.“

12 V skladu s sodno prakso Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče, Nemčija) nosilci pravice cerkva do samoodločbe, ki jo zagotavlja člen 140 GG v povezavi s členom 137(3) WRV, niso le cerkve kot verske skupnosti, temveč tudi vse ustanove, ki jim na določen način pripadajo, če so te glede na samodojemanje cerkve, ki temelji na veri, in glede na njihov cilj ali zadolžitev pozvane, da uresničujejo namen in poslanstvo cerkva.

Zakon o varstvu pred odpovedjo

13 Kündigungsschutzgesetz (zakon o varstvu pred odpovedjo) z dne 25. avgusta 1969 (BGBl. 1969 I, str. 1317, v nadaljevanju: KSchG) v različici, ki se uporabi v postopku v glavni stvari, v členu 1 določa:

„Socialno neupravičene odpovedi

(1) Odpoved delovnega razmerja delavcu, ki je v istem obratu ali podjetju v delovnem razmerju dlje od šestih mesecev, nima pravnega učinka, če je socialno neupravičena.

(2) Odpoved je socialno neupravičena, če ne temelji na razlogih, ki se nanašajo na osebo ali ravnanje delavca, ali na nujnih operativnih potrebah, ki onemogočajo nadaljnjo zaposlitev delavca v tem obratu. […]“

AGG

14 Direktiva 2000/78 je v nemško pravo prenesena z Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (splošni zakon o enakem obravnavanju) z dne 14. avgusta 2006 (BGBl. 2006 I, str. 1897, v nadaljevanju: AGG).

15 Člen 1 AGG, ki opredeljuje namen zakona, določa:

„Namen tega zakona je preprečiti ali odpraviti vsako neugodnost na podlagi rase ali etničnega izvora, spola, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.“

16 Člen 7(1) AGG določa:

„Zaposleni ne smejo biti diskriminirani zaradi enega od razlogov iz člena 1; to velja tudi, kadar oseba, ki diskriminira, le domneva, da pri diskriminaciji obstaja eden od razlogov iz člena 1.“

17 Člen 9 AGG določa:

„1. Ne glede na člen 8 [tega zakona] je različno obravnavanje zaradi vere ali prepričanja pri zaposlovanju pri verskih skupnostih, ustanovah, ki jim pripadajo, ne glede na njihovo pravno obliko, ali pri združenjih, katerih namen je družbeno negovanje vere ali prepričanja, dopustno tudi, če pomeni določena vera ali prepričanje ob upoštevanju tega, kako se vsakokratna verska skupnost ali združenje samo dojema glede na pravico do samoodločbe ali naravo dejavnosti [verske skupnosti ali združenja], upravičeno poklicno zahtevo.

2. Prepoved različnega obravnavanja zaradi vere ali prepričanja ne posega v pravico verskih skupnosti, ustanov, ki jim pripadajo, ne glede na njihovo pravno obliko, ali združenj, katerih namen je družbeno utrjevanje vere ali prepričanja, navedenih v odstavku 1, da od svojih zaposlenih zahtevajo, da delujejo lojalno in v dobri veri v smislu njihovega lastnega dojemanja.“

Kanonsko pravo

18 Kanon 1085 Codex Iuris Canonici (Zakonik cerkvenega prava) določa:

„(1) [Neveljavno zakonsko zvezo] sklene, kogar veže vez prejšnjega zakona, čeprav ni bil izvršen.

(2) Čeprav je bil prejšnji zakon iz kakršnegakoli razloga ničen ali razvezan, ni dovoljeno skleniti drugega, dokler se zakonito in z gotovostjo ne dokaže ničnost ali razveza prejšnjega.“

19 Člen 1 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (temeljna uredba o cerkveni službi v okviru cerkvenih delovnih razmerij) z dne 22. septembra 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, str. 222, v nadaljevanju: GrO 1993) v členu 1 določa:

„Temeljna načela cerkvene službe

Vse osebe, ki delajo v ustanovi Katoliške cerkve, s svojim delom ne glede na delovnopravni položaj skupaj prispevajo k temu, da ustanova izpolnjuje svoj del poslanstva Cerkve (delovna skupnost). […]“

20 Člen 4 GrO 1993, naslovljen „Dolžnosti lojalnosti“, določa:

„(1) Od katoliških sodelavk in sodelavcev se pričakuje, da priznavajo in upoštevajo načela katoliške vere in etike. Zlasti pri pastoralnem, katehetskem in vzgojnem delu ter pri sodelavkah in sodelavcih, ki delajo na podlagi *missio canonica*, je potrebno življenjsko pričevanje v smislu načel katoliške vere in etike. To velja tudi za sodelavke in sodelavce na vodstvenih položajih.

(2) Od nekatoliških krščanskih sodelavk in sodelavcev se pričakuje, da spoštujejo resnice in vrednote evangelija ter prispevajo k njihovemu uveljavljanju v ustanovi.

[…]

(4) Vse sodelavke in sodelavci se morajo vzdržati ravnanja, ki bi nasprotovalo Cerkvi. V svojem osebnem življenju in poklicnem delovanju ne smejo ogrožati verodostojnosti Cerkve in ustanove, v kateri delajo.“

21 Člen 5 GrO 1993, naslovljen „Kršitve dolžnosti lojalnosti“, določa:

„(1) Če sodelavka ali sodelavec zahtev za zaposlitev ne izpolnjuje več, mora delodajalec s svetovanjem poskušati doseči, da sodelavka ali sodelavec to pomanjkljivost trajno odpravi. […] Odpoved se uporabi kot skrajni ukrep.

(2) V zvezi z odpovedjo iz razlogov, ki so lastni Cerkvi, šteje Cerkev za težke zlasti te kršitve dolžnosti lojalnosti:

[…],

– sklenitev zakonske zveze, ki glede na versko pojmovanje in pravni red Cerkve ni veljavna;

[…]

(3) Ravnanje [sodelavke ali sodelavca] na vodstvenem položaju, ki se v skladu z odstavkom 2 praviloma šteje za odpovedni razlog, izključuje možnost nadaljnje zaposlitve. Izjemoma se odpoved ne poda, če se zaradi tehtnih razlogov v posameznem primeru ne zdi primerna.“

22 Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (temeljna uredba za katoliške bolnišnice na območju Severnega Porenja - Vestfalije) z dne 5. novembra 1996 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, str. 321) določa:

„A. Pripadnost Cerkvi

[…]

(6) Nosilca zavezuje [GrO 1993], sprejeta na podlagi izjave nemških škofov o cerkveni službi, vključno z njenimi spremembami in dopolnitvami. Za sodelavce na vodstvenih položajih v smislu navedene temeljne uredbe se štejejo člani vodstva bolnišnice in vodje oddelkov.“

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

23 IR je družba z omejeno odgovornostjo, ustanovljena po nemškem pravu. Namen družbe je uresničevanje poslanstva Karitasa (mednarodna dobrodelna konfederacija katoliških organizacij) kot izraza življenja in narave Rimskokatoliške cerkve, med drugim z upravljanjem bolnišnic. Družba IR zlasti nima pridobitnih namenov in je pod nadzorom katoliškega nadškofa Kölna (Nemčija).

24 JQ je katolik. Po izobrazbi je zdravnik in je od leta 2000 pri družbi IR na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene na podlagi GrO 1993, zaposlen kot vodja oddelka interne medicine v bolnišnici.

25 JQ se je poročil v katoliškem obredu. Prva žena se je od njega ločila leta 2005 in njuna razveza je bila razglašena marca 2008. JQ je avgusta 2008 sklenil civilno zakonsko zvezo z novo partnerko, ne da bi bila njegova prva zakonska zveza razveljavljena.

26 Ko je družba IR izvedela za to novo zakonsko zvezo, je z dopisom z dne 30. marca 2009 odpustila JQ s 30. septembrom 2009.

27 JQ je pred Arbeitsgericht (delovno sodišče, Nemčija) vložil tožbo proti tej odpovedi delovnega razmerja, pri čemer je trdil, da njegova nova sklenitev zakonske zveze ni veljaven razlog za navedeno odpoved. Po mnenju JQ naj bi bilo z njegovo odpovedjo kršeno načelo enakega obravnavanja, ker naj za vodjo oddelka, ki je pripadnik protestantske vere ali ni pripadnik nobene vere, nova sklenitev zakonske zveze v skladu z GrO 1993 ne bi imela nobenih posledic za delovno razmerje zadnjenavedenega z družbo IR.

28 Družba IR je trdila, da je odpoved JQ socialno upravičena. Ker je bil ta vodstveni delavec v smislu člena 5(3) GrO 1993, je s sklenitvijo zakonske zveze, ki po kanonskem pravu ni veljavna, bistveno kršil svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, sklenjene z družbo IR.

29 Arbeitsgericht (delovno sodišče) je tožbi JQ ugodilo. Ker je Landesarbeitsgericht (višje delovno sodišče, Nemčija) pritožbo, ki jo je družba IR vložila zoper to sodbo, zavrnilo, je ta družba vložila revizijo pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), ki je s sodbo z dne 8. septembra 2011 to revizijo zavrnilo, pri čemer je v bistvu presodilo, da odpoved delovnega razmerja JQ ni bila upravičena, saj družba IR v primeru ponovne sklenitve zakonske zveze ne bi odpovedala delovnega razmerja zaposlenim, ki so na enakem delovnem mestu kot JQ in ki niso katoliki.

30 Družba IR je sprožila postopek pred Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče, Nemčija). To sodišče je s sklepom z dne 22. oktobra 2014 razveljavilo sodbo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) in zadevo vrnilo v odločanje zadnjenavedenemu sodišču.

31 Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) meni, da je rešitev spora o glavni stvari odvisna od tega, ali to, da je družba IR odpovedala delovno razmerje JQ, zakonito glede na člen 9(2) AGG. Zadnjenavedeno sodišče pa poudarja, da je treba to določbo razlagati v skladu s pravom Unije in da je zato rešitev tega spora odvisna od razlage člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78, ki je bil v nacionalno pravo prenesen s členom 9(2) AGG.

32 Natančneje, predložitveno sodišče se na prvem mestu sprašuje, ali družba IR kot kapitalska družba zasebnega prava v lasti Katoliške cerkve spada na področje uporabe člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 ter je zato upravičena od svojih zaposlenih zahtevati delovanje v dobri veri in lojalno do etosa te cerkve. Po mnenju navedenega sodišča ni izključeno, da pravo Unije nasprotuje temu, da bi se lahko taka družba, ustanovljena na podlagi zasebnega prava in dejavna v zdravstvenem sektorju v skladu s tržnimi praksami, sklicevala na posebne pravice cerkve.

33 V zvezi s tem se sprašuje, ali lahko cerkve oziroma druge javne ali zasebne organizacije, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, same dokončno določijo, kaj pomeni delovanje v dobri veri in lojalno „do etosa organizacije“ v smislu člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78, in ali lahko v zvezi s tem samostojno določijo tudi – kot jim to dopušča nemško ustavno pravo – različne stopnje dolžnosti lojalnosti za enake vodstvene položaje zgolj ob upoštevanju verske pripadnosti delavcev.

34 Predložitveno sodišče na drugem mestu opozarja, da bo moralo Sodišče, potem ko bo podalo razlago člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78, ob upoštevanju vseh pravil nacionalnega prava in ob uporabi metod razlage, ki jih priznava, odločiti, ali in v kolikšnem obsegu je mogoče člen 9(2) AGG razlagati v skladu s členom 4(2) Direktive 2000/78, in če te nacionalne določbe ne bi bilo mogoče skladno razlagati, ali je treba v celoti ali deloma odstopiti od uporabe navedene določbe.

35 Predložitveno sodišče se v zvezi s tem na eni strani sprašuje, ali prepoved diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja, določena v členu 21(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), posamezniku daje pravico, ki jo ta lahko uveljavlja pred nacionalnimi sodišči in ki v sporih med subjekti zasebnega prava ta sodišča zavezuje, da ne uporabijo nacionalnih določb, ki

niso v skladu s to prepovedjo. Navedeno sodišče sicer priznava, da je Listina začela veljati šele 1. decembra 2009, medtem ko je do odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz postopka v glavni stvari prišlo marca 2009, vendar poudarja, da ni mogoče izključiti, da je prepoved vsakršne diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja celo pred začetkom veljavnosti Listine že obstajalo kot splošno načelo prava Unije. V skladu z načelom primarnosti prava Unije pa bi to pravo prevladalo nad nacionalnim pravom, vključno z ustavnim pravom.

36 Predložitveno sodišče na tretjem mestu sprašuje, na podlagi katerih meril je treba ugotoviti, ali je zahteva po delovanju v dobri veri in lojalno v skladu s členom 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78.

37 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 4(2), drugi pododstavek, [Direktive 2000/78] razlagati tako, da lahko cerkev za organizacijo, kakršna je tožena stranka v obravnavanem sporu, zavezujoče določi, da glede zahteve po delovanju v dobri veri in lojalno, ki velja za delavce na vodstvenih položajih, razlikuje med delavci, ki pripadajo tej cerkvi, in delavci, ki pripadajo drugi cerkvi ali ne pripadajo nobeni cerkvi?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen:
   (a) Ali je treba v obravnavanem sporu opustiti uporabo določbe nacionalnega prava, kakršna je v tem primeru določba člena 9(2) [AGG], v skladu s katero je upravičeno različno obravnavanje delavcev na podlagi njihove verske pripadnosti glede na samodojemanje cerkve, ki temelji na veri?
   (b) Kateri pogoji veljajo v skladu s členom 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 glede zahteve do delavcev cerkve ali druge organizacije, navedene v tej določbi, da delujejo v dobri veri in lojalno do etosa organizacije?“

Vprašanji za predhodno odločanje

Prvo vprašanje in drugi del drugega vprašanja

38 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem in drugim delom drugega vprašanja, ki ju je treba preučiti skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 razlagati tako, da lahko cerkev ali druga organizacija, katere etika temelji na veri ali prepričanju in ki upravlja bolnišnico v obliki kapitalske družbe zasebnega prava, dokončno odloči, da za njene delavce na vodstvenih položajih veljajo zahteve delovanja v dobri veri in lojalno, ki se razlikujejo glede na versko pripadnost oziroma nepripadnost teh delavcev, in če ni tako, na podlagi katerih meril je treba v vsakem posameznem primeru preveriti, ali so take zahteve v skladu s to določbo.

39 Glede na pojasnila, ki jih je predložilo predložitveno sodišče v zvezi s svojim prvim vprašanjem, je treba na prvem mestu v zvezi z osebnim področjem uporabe člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 ugotoviti, ali je lahko okoliščina, da je v postopku v glavni stvari subjekt, ki je od svojih delavcev zahteval delovanje v dobri veri in lojalno, kapitalska družba zasebnega prava, ovira za to, da se ta subjekt sklicuje na to določbo.

40 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da ob upoštevanju splošnosti pojmov, ki so v členu 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 uporabljeni za opredelitev tega osebnega področja uporabe, namreč „cerkve in preostale javne ali zasebne organizacije“, preudarki glede narave in pravne oblike zadevnega subjekta ne morejo vplivati na to, ali se ta določba uporabi za položaj, kot je položaj iz postopka v glavni stvari. Natančneje, sklicevanje na zasebne organizacije zajema ustanove, ki so kot družba IR ustanovljene na podlagi zasebnega prava.

41 Glede na to je treba na eni strani pojasniti, da se določbe člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 uporabljajo le za cerkve in preostale javne ali zasebne organizacije, „katerih etika temelji na veri ali prepričanju“.

42 Na drugi strani se člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 sklicuje na „posameznike, ki delajo“ za take cerkve ali organizacije, kar pomeni, da področje uporabe te določbe enako kot področje uporabe člena 4(2), prvi pododstavek, navedene direktive zajema njihove poklicne dejavnosti.

43 Na drugem mestu je treba v zvezi z vprašanjem nadzora nacionalnih sodišč nad uporabo člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 opozoriti, da je Sodišče v okviru zadeve, ki se je nanašala na razlago člena 4(2), prvi pododstavek, te direktive, odločilo, da je treba to določbo razlagati tako, da mora biti mogoče – če cerkev ali druga organizacija, katere etika temelji na veri ali prepričanju, v utemeljitev akta ali odločitve, kot je zavrnitev prijave na delovno mesto pri njej, zatrjuje, da je vera glede na naravo zadevnih dejavnosti ali okvira, v katerem se te dejavnosti opravljajo, bistvena, legitimna in upravičena poklicna zahteva glede na etiko te cerkve ali te organizacije – da je taka trditev po potrebi predmet učinkovitega sodnega nadzora, ki zahteva, da se preveri, da so v obravnavani zadevi izpolnjena merila iz navedenega člena (sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 59).

44 Poleg tega okoliščine, da se člen 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 sklicuje na nacionalne zakonodaje, ki so veljale v času sprejetja te direktive, in na nacionalno prakso, ki je obstajala na ta dan, ni mogoče razlagati tako, da državam članicam dovoljuje, da ne predvidijo učinkovitega sodnega nadzora nad upoštevanjem meril, navedenih v tej določbi (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 54).

45 Preudarki, ki jih je Sodišče navedlo v utemeljitev te zahteve po učinkovitem sodnem nadzoru ter ki temeljijo na cilju Direktive 2000/78, na okviru, v katerega se umešča člen 4(2), na jamstvih, ki se s členoma 9 in 10 te direktive od držav članic zahtevajo, namreč da se spoštujejo obveznosti, ki izhajajo iz navedene direktive, in da se varujejo osebe, ki menijo, da so žrtve diskriminacije, ter na pravici do učinkovitega sodnega varstva, ki je določena v členu 47 Listine (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točke od 47 do 49), prav tako veljajo v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, v katerih se zasebna organizacija v utemeljitev odločitve o odpovedi delovnega razmerja enemu od zaposlenih sklicuje na to, da ta ni deloval v dobri veri in lojalno do etike te organizacije v smislu člena 4(2), drugi pododstavek, iste direktive.

46 Ta drugi pododstavek namreč v primerjavi s prvim pododstavkom odstavka 2 člena 4 te direktive vsebuje pojasnilo, da je med poklicnimi zahtevami, ki jih lahko cerkev ali druga javna ali zasebna organizacija, katere etika temelji na veri ali prepričanju, naloži osebam, ki delajo zanjo, zahteva, da te osebe delujejo v dobri veri in lojalno do etike te cerkve ali organizacije. Kot to izhaja zlasti iz stavka „[č]e so določbe te direktive v drugem izpolnjene“, pa je treba to možnost izvrševati ob spoštovanju preostalih določb Direktive 2000/78, zlasti ob spoštovanju meril, določenih v členu 4(2), prvi pododstavek, te direktive, ki jih mora biti mogoče preizkusiti v učinkovitem sodnem nadzoru, kot je bilo na to opozorjeno v točki 43 te sodbe.

47 V nasprotju s tem, kar sta trdili zlasti družba IR in nemška vlada, preučitve zakonitosti zahteve po delovanju v dobri veri in lojalno, ki jo določi cerkev ali druga organizacija, katere etika temelji na veri ali prepričanju, ni mogoče izvesti zgolj glede na nacionalno pravo, temveč je treba pri tem upoštevati določbe člena 4(2) Direktive 2000/78 in v njem vsebovana merila, spoštovanja katerih ni mogoče izključiti iz učinkovitega sodnega nadzora.

48 Te ugotovitve ni mogoče izpodbiti s členom 17 PDEU. Na eni strani se namreč besedilo te določbe v bistvu ujema z besedilom Deklaracije št. 11 o statusu cerkva in nekonfesionalnih organizacij, ki je priloga k Sklepni listini Amsterdamske pogodbe. Iz tega, da je ta deklaracija izrecno navedena v uvodni izjavi 24 Direktive 2000/78, pa je razvidno, da je zakonodajalec Unije navedeno deklaracijo

nujno upošteval pri sprejetju te direktive, zlasti v njenem členu 4(2), saj se ta določba sklicuje ravno na nacionalne zakonodaje in prakse, ki so veljale na dan sprejetja navedene direktive. Na drugi strani je sicer v členu 17 PDEU izražena nevtralnost Unije v razmerju do tega, kako države članice uredijo svoje odnose s cerkvami in verskimi združenji ali skupnostmi, vendar z njim ni mogoče utemeljiti izključitve spoštovanja meril iz člena 4(2) Direktive 2000/78 iz učinkovitega sodnega nadzora (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točke od 56 do 58).

49 Na tretjem mestu je treba v zvezi s pogoji za uporabo člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 ob upoštevanju tega, kar je bilo poudarjeno v točki 46 te sodbe, poudariti, da je treba pri različnem obravnavanju glede zahteve po delovanju v dobri veri in lojalno do etike delodajalca, kot je ta v postopku v glavni stvari, za katero ni sporno, da temelji izključno na verski pripadnosti delavcev, spoštovati zlasti merila iz člena 4(2), prvi pododstavek, te direktive.

50 Sodišče je v zvezi s tem presodilo, da iz te določbe izrecno izhaja, da je vera ali prepričanje po potrebi lahko bistvena, legitimna in upravičena poklicna zahteva glede na etiko zadevne cerkve ali organizacije v smislu navedene določbe ob upoštevanju „narave“ zadevnih dejavnosti ali „konteksta“, v katerem se te izvajajo. Tako je zakonitost različnega obravnavanja na podlagi vere ali prepričanja glede na to zadnjo določbo odvisna od objektivno preverljivega obstoja neposredne zveze med poklicno zahtevo delodajalca in zadevno dejavnostjo. Taka zveza lahko izhaja bodisi iz narave te dejavnosti, na primer kadar pomeni sodelovanje pri določanju etike zadevne cerkve ali organizacije oziroma sodelovanje pri poslanstvu oznanjanja vere, bodisi iz pogojev, v katerih je treba izvajati navedeno dejavnost, kot so nujnost zagotavljanja verodostojnega zastopanja cerkve ali organizacije zunaj nje (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točki 62 in 63).

51 Sodišče je natančneje v zvezi s tremi merili iz člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 najprej pojasnilo, da uporaba pridevnika „bistvena“ pomeni, da mora biti razvidno, da je pripadnost veri ali prepričanje, na katerem temelji etika zadevne cerkve ali organizacije, nujna zaradi pomembnosti zadevne poklicne dejavnosti za potrditev te etike ali izvrševanje pravice te cerkve ali organizacije do avtonomije, kot je priznana s členom 17 PDEU in členom 10 Listine (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točki 50 in 65).

52 Sodišče je nato navedlo, da to, da je zakonodajalec Unije uporabil pojem „legitimna“, dokazuje, da je želel zagotoviti, da namen zahteve, ki se nanaša na pripadnost veri ali prepričanje, na katerem temelji etika zadevne cerkve ali organizacije, ni uresničevanje cilja, ki ni povezan s to etiko ali izvrševanjem pravice te cerkve ali organizacije do avtonomije (sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 66).

53 Nazadnje, pojem „upravičena“ ne pomeni le, da lahko nadzor nad spoštovanjem meril iz člena 4(2) Direktive 2000/78 izvaja nacionalno sodišče, ampak tudi, da mora cerkev ali organizacija, ki je določila poklicno zahtevo, glede na dejanske okoliščine obravnavanega primera dokazati, da je zatrjevana nevarnost posega v njeno etiko ali pravico do avtonomije verjetna in resna, tako da se določitev take zahteve dejansko izkaže za nujno (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 67).

54 Glede tega mora biti zahteva iz člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 v skladu z načelom sorazmernosti, kar pomeni, da morajo nacionalna sodišča preveriti, ali je navedena zahteva primerna in ne presega tistega, kar je nujno za uresničitev zastavljenega cilja (sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 68).

55 Iz preudarkov, navedenih v točkah od 49 do 54 te sodbe, izhaja, da lahko cerkev ali druga javna ali zasebna organizacija, katere etika temelji na veri ali prepričanju, svoje delavce na vodstvenih položajih, kar zadeva zahtevo po delovanju v dobri veri in lojalno do te etike, različno obravnava glede na

pripadnost veri ali prepričanje te cerkve ali organizacije le, če glede na naravo zadevnih poklicnih dejavnosti ali okvir, v katerem se te izvajajo, vera ali prepričanje pomeni bistveno, legitimno in upravičeno poklicno zahtevo glede na navedeno etiko.

56 V zvezi s tem je treba poudariti, da je Sodišče – čeprav je na koncu zgolj nacionalno sodišče pristojno, da presodi dejansko stanje, da ugotovi, ali je to, da se zahteva po delovanju v dobri veri in lojalno naloži le delavcem na vodstvenih položajih, ki so pripadniki vere ali prepričanja, na katerem temelji etika zadevne cerkve ali organizacije, bistvena, legitimna in upravičena poklicna zahteva v smislu člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 – pristojno podati navodila, ki izhajajo iz spisa v postopku v glavni stvari ter iz pisnih in ustnih stališč, ki so mu bila predložena, da nacionalnemu sodišču omogoči, da odloči o konkretnem sporu, ki mu je predložen.

57 V obravnavanem primeru se zahteva iz postopka v glavni stvari nanaša na spoštovanje določenega elementa etike Katoliške cerkve, to je na svetost in neločljivost cerkvene poroke.

58 Ne zdi pa se, da bi bilo strinjanje s tako opredelitvijo poroke nujno za potrditev etike družbe IR glede na poklicno dejavnost, ki jo opravlja JQ, namreč v okviru bolnišnice zagotavljati zdravstveno svetovanje in oskrbo ter voditi oddelek interne medicine, katerega predstojnik je bil. Zato se ne zdi, da bi bilo to strinjanje bistveni pogoj poklicne dejavnosti v smislu člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče.

59 Ugotovitev, da strinjanje s tem sestavnim delom etike zadevne organizacije v obravnavanem primeru ne more biti bistvena poklicna zahteva, utemeljuje okoliščina, ki jo je družba IR potrdila na obravnavi pred Sodiščem in na katero je državni pravobranilec opozoril v točki 67 sklepnih predlogov, in sicer da so bili odgovorni zdravstveni položaji, ki zajemajo vodstvene funkcije in ki so podobni delovnemu mestu, na katerem je bil JQ, zaupani delavcem družbe IR, ki niso katoliki in za katere zato ne velja enaka zahteva delovanja v dobri veri in lojalno do etike družbe IR.

60 Dalje je treba poudariti, da se glede na spis, ki je bil predložen Sodišču, zahteva iz postopka v glavni stvari ne zdi upravičena v smislu člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78. Vendar mora predložitveno sodišče preveriti, ali je družba IR dokazala, da glede na dejanske okoliščine obravnavanega primera obstaja verjetna in resna nevarnost posega v njeno etiko in pravico do avtonomije (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 67).

61 Iz zgoraj navedenega izhaja, da je treba na prvo vprašanje in na drugi del drugega vprašanja odgovoriti, da je treba člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 razlagati tako, da:

– na eni strani cerkev ali druga organizacija, katere etika temelji na veri ali prepričanju in ki upravlja bolnišnico v obliki kapitalske družbe zasebnega prava, ne more odločiti, da za njene delavce na vodstvenih položajih veljajo zahteve delovanja v dobri veri in lojalno do te etike, ki se razlikujejo glede na versko pripadnost oziroma nepripadnost teh delavcev, ne da bi obstajala možnost, da je ta odločitev po potrebi predmet učinkovitega sodnega nadzora, ki zahteva, da se preveri, ali so izpolnjena merila iz člena 4(2) navedene direktive, in

– da je na drugi strani različno obravnavanje delavcev na vodstvenih položajih, ki se nanaša na takšno zahtevo delovanja v dobri veri in lojalno do navedene etike, glede na njihovo pripadnost oziroma nepripadnost veri v skladu z navedeno direktivo le, če glede na naravo zadevnih poklicnih dejavnosti ali okvir, v katerem se te izvajajo, vera ali prepričanje pomeni poklicno zahtevo, ki je bistvena, legitimna in upravičena glede na etiko zadevne cerkve ali organizacije ter ki je v skladu z načelom sorazmernosti, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče.

Prvi del drugega vprašanja

62 Predložitveno sodišče s prvim delom drugega vprašanja v bistvu sprašuje, ali mora nacionalno sodišče v skladu s pravom Unije v okviru spora med posamezniki opustiti uporabo nacionalne določbe, ki je ni mogoče razlagati v skladu s členom 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78.

63 V zvezi s tem je treba opozoriti, da morajo nacionalna sodišča ob upoštevanju vseh pravil nacionalnega prava in ob uporabi načinov razlage, ki jih to pravo priznava, odločiti, ali in v kolikšnem obsegu je nacionalno določbo, kakršna je člen 9(2) AGG, mogoče razlagati v skladu s členom 4(2) Direktive 2000/78, ne da bi se podala razlaga *contra legem* te nacionalne določbe (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 71 in navedena sodna praksa).

64 Sodišče je poleg tega odločilo, da obveznost skladne razlage vključuje obveznost nacionalnih sodišč, da po potrebi spremenijo ustaljeno sodno prakso, če ta temelji na razlagi nacionalnega prava, ki ni združljiva s cilji direktive (sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 72 in navedena sodna praksa).

65 Nacionalno sodišče zato ne more upravičeno trditi, da zadevne nacionalne določbe ne more razlagati v skladu s pravom Unije le zato, ker je bila ta določba dosledno razlagana v smislu, ki ni v skladu s tem pravom (sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 73 in navedena sodna praksa).

66 Predložitveno sodišče mora torej v obravnavanem primeru preveriti, ali bi bilo zadevno nacionalno določbo iz postopka v glavni stvari mogoče razlagati v skladu z Direktivo 2000/78.

67 Če take skladne razlage nacionalne določbe iz postopka v glavni stvari ne bi bilo mogoče opraviti, je treba na eni strani opozoriti, da sama Direktiva 2000/78 ne določa načela enakega obravnavanja na področju zaposlovanja in dela, ki izhaja iz različnih mednarodnih pogodb in ustavnih tradicij, skupnih državam članicam, temveč je njen namen zgolj opredeliti splošni okvir boja proti različnim oblikam diskriminacije na teh področjih, med drugim zaradi vere ali prepričanja, kot je razvidno iz njenega naslova in člena 1 (sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 75 in navedena sodna praksa).

68 Na drugi strani mora nacionalno sodišče, ki je v položaju, navedenem v prejšnji točki, v okviru svojih pristojnosti zagotoviti pravno varstvo, ki ga posameznikom zagotavlja pravo Unije, in zagotoviti polni učinek tega prava tako, da po potrebi ne uporabi nobene določbe nacionalne ureditve, ki je v nasprotju z načelom prepovedi diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja (v zvezi z načelom prepovedi diskriminacije na podlagi starosti glej sodbo z dne 19. aprila 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, točka 35).

69 Pred začetkom veljavnosti Lizbonske pogodbe, s katero je bila Listini priznana enaka pravna veljavnost kot Pogodbama, je namreč to načelo izhajalo iz ustavnih tradicij, skupnih državam članicam. Prepoved vsakršne diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja je tako zavezujoča kot splošno načelo prava Unije, ki je zdaj določeno v členu 21 Listine, in sama po sebi zadostuje, da je posameznikom podeljena pravica, na katero se lahko sklicujejo v sporu s področja, ki je zajeto s pravom Unije (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 76).

70 Zato predložitveno sodišče, če bi ugotovilo, da ne more zagotoviti razlage zadevne nacionalne določbe, ki bi bila v skladu s pravom Unije, te določbe v obravnavanem primeru ne sme uporabiti.

71 Glede na zgoraj navedeno je treba na prvi del drugega vprašanja odgovoriti, da mora nacionalno sodišče, ki odloča v sporu med strankama zasebnega prava, če veljavnega nacionalnega prava ne more razlagati v skladu s členom 4(2) Direktive 2000/78, v okviru svojih pristojnosti zagotoviti pravno

varstvo, ki za pravne subjekte izhaja iz splošnih načel prava Unije, kot je prepoved diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja, ki je zdaj določena v členu 21 Listine, ter polni učinek pravic, ki izhajajo iz teh načel, tako da po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče nacionalne določbe.

Stroški

72 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

1. **Člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da:**

   – **na eni strani cerkev ali druga organizacija, katere etika temelji na veri ali prepričanju in ki upravlja bolnišnico v obliki kapitalske družbe zasebnega prava, ne more odločiti, da za njene delavce na vodstvenih položajih veljajo zahteve delovanja v dobri veri in lojalno do te etike, ki se razlikujejo glede na versko pripadnost oziroma nepripadnost teh delavcev, ne da bi obstajala možnost, da je ta odločitev po potrebi predmet učinkovitega sodnega nadzora, ki zahteva, da se preveri, ali so izpolnjena merila iz člena 4(2) navedene direktive, in da**

   – **je na drugi strani različno obravnavanje delavcev na vodstvenih položajih, ki se nanaša na takšne zahteve delovanja v dobri veri in lojalno do navedene etike, glede na njihovo pripadnost oziroma nepripadnost veri v skladu z navedeno direktivo le, če glede na naravo zadevnih poklicnih dejavnosti ali okvir, v katerem se te izvajajo, vera ali prepričanje pomeni poklicno zahtevo, ki je bistvena, legitimna in upravičena glede na etiko zadevne cerkve ali organizacije ter ki je v skladu z načelom sorazmernosti, kar pa mora preveriti nacionalno sodišče.**

2. **Nacionalno sodišče, ki odloča v sporu med strankama zasebnega prava, mora, če veljavnega nacionalnega prava ne more razlagati v skladu s členom 4(2) Direktive 2000/78, v okviru svojih pristojnosti zagotoviti pravno varstvo, ki za pravne subjekte izhaja iz splošnih načel prava Unije, kot je prepoved diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja, ki je zdaj določena v členu 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ter polni učinek pravic, ki iz njih izhajajo iz teh načel, tako da po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče nacionalne določbe.**

Podpisi