Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 11 september 2018*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2000/78/EG – Likabehandling – Yrkesverksamhet inom kyrkliga eller andra organisationer vars etiska grundsyn bygger på religion eller övertygelse – Yrkeskrav – Skyldighet att handla i god tro och vara lojal mot kyrkans eller organisationens etiska grundsyn – Begrepp – Särbehandling på grund av religion eller övertygelse – Uppsägning av en katolsk anställd i ledande ställning på grund av att denne efter äktenskapsskillnad ingått ett andra civiläktenskap”

I mål C-68/17,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Bundesarbeitsgericht (federala arbetsdomstolen, Tyskland) genom beslut av den 28 juli 2016, som inkom till domstolen den 9 februari 2017, i målet

IR

mot

JQ,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice-ordföranden A. Tizzano, avdelningsordförandena R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas och J. Malenovský samt domarna E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (referent), K. Jürimäe, M. Vilaras och E. Regan,

generaladvokat: M. Wathelet,

justitiesekreterare: handläggaren K. Malacek,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 27 februari 2018,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– IR, genom B. Göpfert, Rechtsanwalt, samt M. Ruffert och G. Thüsing,

– Tysklands regering, genom T. Henze, J. Möller och D. Klebs, samtliga i egenskap av ombud,

– Polens regering, genom B. Majczyna, A. Siwek och M. Szwarc, samtliga i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: tyska.

– Europeiska kommissionen, genom D. Martin och B.-R. Killmann, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 31 maj 2018 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 4.2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan JQ och arbetsgivaren, IR, vad gäller frågan huruvida det finns saklig grund för uppsägningen av JQ med hänsyn till en påstådd överträdelse av skyldigheten att handla i god tro och vara lojal mot IR:s etiska grundsyn.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I skälen 4, 23, 24 och 29 i direktiv 2000/78 anges följande:

”(4) Rätten till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, i FN-konventionerna om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilka har undertecknats av alla medlemsstater. I Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 111 förbjuds diskriminering i arbetslivet.

…

(23) Under mycket begränsade omständigheter kan en särbehandling vara berättigad, när en egenskap som avser religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, förutsatt att syftet är legitimt och kravet är rimligt. Sådana omständigheter skall ingå i den information som medlemsstaterna skall lämna till kommissionen.

(24) Europeiska unionen har i sin förklaring nr 11 om kyrkors och konfessionslösa organisationers ställning, fogad till slutakten till Amsterdamfördraget, uttryckligen uttalat att den respekterar och inte ingriper i kyrkors och religiösa sammanslutningars och samfunds ställning i medlemsstaterna enligt nationell rätt samt att den även respekterar filosofiska och konfessionslösa organisationers ställning. Medlemsstaterna får härvidlag bibehålla eller föreskriva särskilda bestämmelser om verkliga, legitima och nödvändiga yrkeskrav för utövning av en yrkesverksamhet inom dessa områden.

…

(29) Personer som har diskriminerats på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning bör tillförsäkras ett lämpligt rättsligt skydd. För att ett effektivare skydd skall tillhandahållas bör föreningar eller juridiska personer också ges befogenhet att, på det sätt

medlemsstaterna bestämmer, engagera sig, antingen på den utsatta personens vägnar eller för att stödja denne, utan att detta påverkar tillämpningen av de nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol.”

4 I artikel 1 i direktivet anges följande:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”

5 I artikel 2.1 och 2.2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

…”

6 Artikel 4 i samma direktiv har följande lydelse:

”1. Utan hinder av artikel 2.1 och 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av de grunder som anges i artikel 1 inte skall utgöra diskriminering, om denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt.

2. I fråga om yrkesmässig verksamhet inom kyrkliga och andra offentliga eller enskilda organisationer, vilkas etiska grundsyn grundar sig på religion eller övertygelse, får medlemsstaterna beträffande yrkesverksamhet inom dessa organisationer i sin vid detta direktivs antagande gällande nationella lagstiftning, eller i framtida lagstiftning som tar upp vid detta direktivs antagande gällande nationella praxis, bibehålla eller införa föreskrifter om att särbehandling som grundar sig på en persons religion eller övertygelse inte skall utgöra diskriminering, om denna religion eller övertygelse, på grund av verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den utövas, utgör ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav med hänsyn till organisationens etiska grundsyn. Denna särbehandling skall ske med beaktande av konstitutionella bestämmelser och principer i medlemsstaterna samt av de allmänna principerna i gemenskapsrätten och får inte åberopas som skäl för diskriminering på andra grunder.

Kyrkor och andra offentliga eller enskilda organisationer vilkas etiska grundsyn bygger på religion eller övertygelse, och som handlar i enlighet med nationella författningar och lagar, har utan hinder av detta direktiv rätt att kräva av de personer som arbetar för organisationerna i fråga att de handlar i god tro och är lojala mot organisationernas etiska grundsyn, förutsatt att direktivets bestämmelser i övrigt respekteras.”

7 I artikel 9.1 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.”

8 Artikel 10.1 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall, i enlighet med sina nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.”

Tysk rätt

Grundlagen

9 I artikel 4 punkterna 1 och 2 i Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Förbundsrepubliken Tysklands grundlag) av den 23 maj 1949 (BGBl. 1949 I, s. 1)(nedan kallad grundlagen) föreskrivs följande:

”(1) Trosfrihet och samvetsfrihet samt friheten att bekänna sig till en religiös eller filosofisk övertygelse är okränkbara.

(2) Friheten att utöva sin religion garanteras.”

10 Enligt artikel 140 i grundlagen ska bestämmelserna i artiklarna 136–139 och 141 i Weimarer Reichsverfassung (Weimarförfattningen), av den 11 augusti 1919 (nedan kallad WRV) utgöra en integrerad del av grundlagen.

11 I artikel 137 WRV föreskrivs följande:

”1. Det ska inte finnas någon statskyrka.

2. Friheten att bilda religiösa samfund ska garanteras. De kan gå samman utan begränsningar inom Tyska riket.

3. Religiösa samfund ska ordna och förvalta sina angelägenheter självständigt inom gränserna för de lagar som gäller för envar. Befattningar hos dem ska tillsättas av dem utan medverkan av staten eller lokala myndigheter.

…

7. Sammanslutningar vars ändamål är att befrämja en gemensam filosofisk övertygelse är likställda med religiösa samfund.”

12 Enligt praxis från Bundesverfassungsgericht (Federala författningsdomstolen, Tyskland), har inte bara kyrkorna som sådana i egenskap av religiösa samfund den rätt till kyrkligt självbestämmande som garanteras i artikel 140 i grundlagen, jämförd med artikel 137 punkt 3 WRV, utan även alla institutioner som är anslutna till dem på ett särskilt sätt, om och i den mån de enligt religiös trosuppfattning och i enlighet med sitt syfte eller uppdrag, ska åta sig kyrkliga uppgifter och uppdrag.

Lagen om anställningsskydd

13 I 1 § i Kündigungsschutzgesetz (lag om anställningsskydd) av den 25 augusti 1969 (BGBl. 1969 I, s. 1317), i den version som är tillämplig i det nationella målet, föreskrivs följande:

”Socialt ogrundade uppsägningar

(1) Uppsägning av en arbetstagare vars anställning oavbrutet har pågått under längre tid än sex månader i samma företag är juridiskt ogiltig om den är socialt ogrundad.

(2) Uppsägningen är socialt ogrundad om den inte skett av skäl, vilka är hänförliga till arbetstagarens person eller beteende, eller av tvingande verksamhetskrav som utgör hinder för att arbetstagarens anställning i företaget i fråga bibehålls …”

Allmän lag om likabehandling

14 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (allmän lag om likabehandling) av den 14 augusti 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897) (nedan kallad AGG) syftar till att införliva direktiv 2000/78 med tysk rätt.

15 I 1 § AGG, som fastställer syftet med lagen, föreskrivs följande:

”Lagens ändamål är att förhindra eller undanröja all diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, kön, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”

16 7§ punkt 1 AGG har följande lydelse:

”Arbetstagare får inte diskrimineras på någon av de grunder som anges i 1 §. Det förbudet gäller även när den som gör sig skyldig till diskriminering endast misstänker att något av de skäl som anges i 1 § föreligger.”

17 I 9 § AGG föreskrivs följande:

”1. Utan att det påverkar bestämmelserna i 8 § [i denna lag] är särbehandling på grund av religion eller övertygelse tillåten även vid anställning hos religiösa samfund, därtill anslutna institutioner – oavsett rättslig form – eller hos sammanslutningar vars ändamål är att gemensamt främja en religion eller övertygelse, när, med beaktande av det religiösa samfundets eller sammanslutningens egen trosuppfattning, en viss religion eller övertygelse motsvarar ett skäligt yrkeskrav med hänsyn till [det religiösa samfundets eller sammanslutningens] självbestämmanderätt eller med hänsyn till beskaffenheten av dess verksamhet.

2. Förbudet mot särbehandling på grund av religion eller övertygelse påverkar inte rätten, enligt punkt 1, för religiösa samfund, inrättningar knutna till dessa samfund – oavsett deras rättsliga form – eller föreningar, vars uppdrag är att i en gemenskap främja en religion eller övertygelse, att kräva att deras medarbetare ska handla i god tro och vara lojala mot det berörda samfundets självförståelse.”

Den kanoniska rätten

18 Enligt canon 1085 Codex Iuris Canonici (den kanoniska lagen) gäller följande:

”(1) Den person som är bunden av ett tidigare äktenskap, även om detta inte är fullbordat, kan inte giltigt ingå äktenskap.

(2) Även om det tidigare äktenskapet är ogiltigt eller av något skäl upplöst, är det därför inte tillåtet att ingå ett nytt äktenskap innan det föregående med säkerhet och i laga ordning har förklarats vara en nullitet eller upplöst.”

19 I artikel 1 i Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (förordning om kyrkotjänst inom ramen för anställning inom kyrkan) av den 22 september 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, s. 222) (nedan kallad GrO 1993) anges följande:

”Grundprinciper för kyrkans verksamhet

Alla som arbetar i någon av katolska kyrkans inrättningar medverkar genom sitt arbete, oavsett vilken arbetsrättslig ställning de har, gemensamt till att inrättningen kan uppfylla sin del av kyrkans mission (tjänstegemenskap). …”

20 Artikel 4 GrO 1993, som har rubriken ”Lojalitetsplikt”, har följande lydelse:

”(1) Katolska medarbetare förväntas erkänna och följa den katolska kyrkans religiösa och moraliska principer. Särskilt när en person arbetar med pastorala uppgifter och uppgifter som rör katekesen och undervisning samt för så vitt angår en medarbetare som arbetar på grundval av en *missio canonica* (kanonisk uppgift), krävs att personen i fråga har en personlig livsföring som överensstämmer med den katolska kyrkans religiösa och moraliska principer. Detta gäller även för medarbetare i arbetsledande ställning.

(2) Kristna medarbetare som inte är katoliker förväntas respektera evangeliets sanningar och värden samt bidra till att dessa genomsyrar inrättningens verksamhet.

…

(4) Alla medarbetare måste avhålla sig från kyrkofientligt beteende. De får inte genom sin personliga livsföring och sitt uppträdande i tjänsten äventyra kyrkans trovärdighet eller trovärdigheten hos den inrättning där de är verksamma.”

21 I artikel 5 GrO 1993, med rubriken ”Åsidosättande av lojalitetsplikten” föreskrivs följande:

”(1) Uppfyller en medarbetare inte längre anställningskraven, så ska arbetsgivaren genom vägledning försöka att få medarbetaren att varaktigt undanröja denna brist. … Som sista utväg kan det bli fråga om uppsägning.

(2) Vad avser en uppsägning på rent kyrkliga grunder anser kyrkan särskilt att följande åsidosättanden av lojalitetsplikten är allvarliga:

…

– Ingående av äktenskap som är ogiltigt enligt kyrkans religiösa principer och rättsregler.

…

(3) En handling som enligt punkt 2 normalt kan anses som en giltig grund för uppsägning utgör hinder för fortsatt anställning, om den begås av en medarbetare … i arbetsledande ställning … I undantagsfall behöver en uppsägning inte ske om det föreligger tungt vägande omständigheter i det enskilda fallet som gör den oskälig.”

22 I Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (förordning för katolska sjukhus i Nordrhein-Westfalen) av den 5 november 1996 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, s. 321) föreskrivs följande:

”A. Anknytning till kyrkan

…

(6) [GrO 1993], som antogs på grundval av de tyska biskoparnas förklaring om kyrkans verksamhet, med ändringar och tillägg, är bindande för den ansvariga inrättningen. Med medarbetare i arbetsledande ställning i den mening som avses i nämnda förordning förstås personer i sjukhusets ledning samt överläkare med avdelningsansvar.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

23 IR är ett bolag med begränsat ansvar bildat enligt tysk rätt. Bolagets verksamhetsmål är att genomföra Caritas (en internationell konfederation av katolska organisationer för välgörenhet) uppdrag genom att bland annat driva sjukhus, såsom uttryck för den romersk-katolska kyrkans närvaro och livssyn. IR bedriver i första hand inte verksamhet i vinstsyfte och står under tillsyn av ärkebiskopen i Köln (Tyskland).

24 JQ är katolik. Han är utbildad läkare och arbetar sedan år 2000 för IR som överläkare på avdelningen internmedicin på ett sjukhus på grundval av ett anställningsavtal som ingåtts i enlighet med GrO 1993.

25 JQ var gift i enlighet med den katolska vigselritualen. Hans första maka separerade från honom år 2005 och äktenskapsskillnad meddelades i mars 2008. I augusti 2008 ingick JQ civiläktenskap med sin nya partner, utan att hans första äktenskap ogiltigförklarats.

26 Efter att ha fått kännedom om det nya äktenskapet, sade IR upp JQ genom en skrivelse av den 30 mars 2009, med verkan från och med den 30 september 2009.

27 JQ väckte talan mot uppsägningen vid Arbeitsgericht (arbetsdomstolen, Tyskland) och gjorde gällande att det nya äktenskapet inte utgjorde saklig grund för uppsägning. JQ hävdade att uppsägningen strider mot likabehandlingsprincipen, eftersom det förhållandet att en överläkare med avdelningsansvar tillhörandes en evangelisk kyrka eller utan religionstillhörighet hade gift om sig inte skulle ha fått några konsekvenser för hans eller hennes anställningsförhållande med IR.

28 IR har gjort gällande att uppsägningen är socialt välgrundad. Eftersom JQ är en medarbetare i arbetsledande ställning i den mening som avses i artikel 5 punkt 3 GrO 1993, har han genom att ingå ett enligt kanonisk rätt ogiltigt äktenskap i väsentlig grad åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet med IR.

29 Arbeitsgericht (arbetsdomstolen) biföll JQ:s talan. IR överklagade denna dom till Landesarbeitsgericht (Högre regionala arbetsdomstolen, Tyskland), som ogillade överklagandet. IR överklagade då vid Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland), som ogillade överklagandet i dom av den 8 september 2011 med motiveringen att uppsägningen inte var sakligt grundad, eftersom IR inte skulle säga upp anställda med samma typ av tjänst som JQ som ingår nytt äktenskap och som inte är katoliker.

30 IR har väckt talan vid Bundesverfassungsgericht (Federala författningsdomstolen, Tyskland). Bundesverfassungsgericht upphävde genom beslut av den 22 oktober 2014 den dom som Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) meddelat och återförvisade målet till denna domstol.

31 Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) anser att utgången i det nationella målet beror på huruvida IR:s uppsägning av JQ är tillåten enligt 9 § punkt 2 AGG. Denna domstol konstaterar dock att bestämmelsen ska tolkas i enlighet med unionsrätten och att utgången i målet således beror på tolkningen av artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78, vilken införlivats med nationell rätt genom 9 § punkt 2 AGG.

32 Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) vill närmare bestämt få klarhet i, för det första, huruvida IR, som är ett privat företag som ägs av den katolska kyrkan, omfattas av tillämpningsområdet för artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78 och därför har rätt att kräva av sina anställda att de ska handla i god tro och vara lojala mot denna kyrkas etiska grundsyn. Enligt denna domstol är det inte uteslutet att unionsrätten utgör hinder för att ett sådant bolag som bildats enligt privaträtten och som agerar i enlighet med marknadspraxis inom hälso- och sjukvårdssektorn, kan åberopa särskilda rättigheter till förmån för kyrkan.

33 Den hänskjutande domstolen vill i detta sammanhang få klarhet i huruvida kyrkor och andra offentliga eller enskilda organisationer vilkas etiska grundsyn grundar sig på religion eller övertygelse själva slutgiltigt kan avgöra vad som anses utgöra ett agerande i god tro och som är lojalt ”mot organisationernas etiska grundsyn” i den mening som avses i artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78, och huruvida de på denna punkt även – såsom följer av tysk författningsrätt – självständigt kan tillhandahålla en gradering av lojalitetsplikter för samma ledningsfunktion enbart på grundval av de anställdas religionstillhörighet.

34 Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) har för det andra påpekat att efter det att EU-domstolen har tolkat artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78 åligger det den hänskjutande domstolen att med beaktande av samtliga bestämmelser i nationell rätt och med tillämpning av dess tolkningsmetoder, avgöra huruvida och i vilken mån 9 § punkt 2 AGG kan tolkas på ett sätt som överensstämmer med artikel 4.2 i direktiv 2000/78, varvid denna nationella bestämmelse – för det fall den inte lämpar sig för en direktivskonform tolkning – helt eller delvis ska lämnas utan avseende.

35 I detta avseende vill den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida det förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse som föreskrivs i artikel 21.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), innebär att enskilda får subjektiva rättigheter som de kan göra gällande vid de nationella domstolarna och som, i tvister mellan enskilda, innebär att de nationella domstolarna inte får tillämpa nationella bestämmelser som strider mot detta förbud. Den hänskjutande domstolen är medveten om att stadgan trädde i kraft den 1 december 2009, medan den aktuella uppsägningen ägde rum i mars 2009, men har påpekat att det inte kan uteslutas att ett förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse redan förelåg innan stadgan trädde i kraft i form av en grundläggande princip i unionsrätten. I enlighet med principen om unionsrättens företräde, har denna princip företräde framför nationell rätt, inbegripet konstitutionell rätt.

36 För det tredje vill Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) få utrett vilka kriterier som gäller för att fastställa huruvida kravet på god tro och lojalitet är förenligt med artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78.

37 Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) beslutade mot denna bakgrund att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Ska artikel 4.2 andra stycket i rådets direktiv 2000/78 tolkas så, att katolska kyrkan på bindande sätt kan bestämma över en sådan organisation som den som är arbetsgivare i förevarande fall, vad avser kravet på arbetstagare i ledande ställning att handla i god tro och vara lojala, med innebörden att det görs åtskillnad mellan arbetstagare som är medlemmar i den aktuella kyrkan och arbetstagare som är medlemmar i en annan kyrka eller inte är medlemmar i någon kyrka alls?

2) För det fall att den första frågan ska besvaras nekande:
   a) Är det nödvändigt att inte tillämpa en bestämmelse i nationell rätt, i detta fall 9 § punkt 2 AGG, enligt vilken en sådan skillnad i behandling på grund av arbetstagarens trostillhörighet, vilken motsvarar den aktuella kyrkans självuppfattning, är berättigad?
   b) Vilka krav gäller enligt artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78 för en arbetstagare som är anställd av en kyrka eller en annan i bestämmelsen omnämnd organisation vad avser skyldigheten att handla i god tro och vara lojal mot organisationernas etiska grundsyn?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan och den andra frågans andra del

38 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan och den andra delen av den andra frågan, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en kyrka eller andra organisationer vars etiska grundsyn grundar sig på religion eller övertygelse och som driver ett sjukhus i form av ett privaträttsligt kapitalbolag, med bindande verkan kan ålägga sina anställda i ledande ställning olika krav på att handla i god tro och vara lojala beroende på deras religionstillhörighet eller avsaknad av religionstillhörighet och, om så inte är fallet, vilka kriterier som i varje enskilt fall gäller för att fastställa om sådana krav är förenliga med denna bestämmelse.

39 Med beaktande av de förklaringar som lämnats av den hänskjutande domstolen rörande den första frågan, ska det för det första, vad gäller den personkrets som omfattas av artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78, fastställas huruvida i det nationella målet den omständigheten att den enhet som ålägger sina anställda att handla i god tro och vara lojala är ett privaträttsligt kapitalbolag kan utgöra ett hinder för att åberopa denna bestämmelse.

40 I detta avseende ska det konstateras att med beaktande av den allmängiltiga karaktären av de uttryck som används i artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78 för att definiera den personkrets som omfattas, det vill säga ”kyrkor och andra offentliga eller enskilda organisationer”, kan överväganden angående den berörda enhetens art och rättsliga form inte ha någon inverkan på huruvida nämnda bestämmelse är tillämplig på en sådan situation som den i det nationella målet. I synnerhet omfattar hänvisningen till privata organisationer sådana inrättningar som IR, vilka bildats enligt privaträtten.

41 Det ska konstateras att bestämmelserna i artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78 endast gäller för kyrkor och andra offentliga eller enskilda organisationer ”vilkas etiska grundsyn bygger på religion eller övertygelse”.

42 Vidare hänvisas det i artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78 till ”personer som arbetar” för sådana kyrkor eller organisationer, vilket innebär att tillämpningsområdet för denna bestämmelse, i likhet med artikel 4.2 första stycket i det direktivet, avser dessa personers yrkesverksamhet.

43 När det för det andra gäller frågan om de nationella domstolarnas kontroll av tillämpningen av artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78, ska det erinras om att EU-domstolen redan, i ett mål som rörde tolkningen av artikel 4.2 första stycket i detta direktiv, har slagit fast att denna bestämmelse ska tolkas så, att när en kyrka eller en annan organisation vars etiska grundsyn bygger på religion eller övertygelse, till stöd för en rättsakt eller ett beslut, såsom ett beslut att avslå en ansökan om anställning hos denna, gör gällande att religionen, på grund av verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den ska bedrivas, utgör ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav med hänsyn till den kyrkans eller organisationens etiska grundsyn, måste ett sådant påstående, i förekommande fall, kunna bli föremål för en effektiv domstolsprövning för att i det konkreta fallet säkerställa att de kriterier som anges i denna bestämmelse är uppfyllda (dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 59).

44 I övrigt kan den omständigheten att artikel 4.2 första stycket i direktiv 2000/78 innehåller en hänvisning till vid direktivets antagande gällande nationell lagstiftning och praxis inte tolkas så, att den ger medlemsstaterna tillåtelse att undanta de kriterier som fastställs genom denna bestämmelse från en effektiv domstolsprövning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 54).

45 Domstolens överväganden till stöd för detta krav på effektiv domstolsprövning som grundar sig på syftet med direktiv 2000/78, på det sammanhang i vilket direktivets artikel 4.2 ingår, på de krav som ställs på medlemsstaterna genom artiklarna 9 och 10 att säkerställa uppfyllandet av de skyldigheter som följer av detta direktiv och skyddet av personer som anser sig ha utsatts för diskriminering samt på rätten till ett effektivt domstolsskydd enligt artikel 47 i stadgan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkterna 47–49) gäller på samma sätt under sådana omständigheter som de i det nationella målet, där en privat organisation, till stöd för ett beslut om uppsägning av en av sina anställda, gör gällande att den anställde inte handlat i god tro och varit lojal mot organisationens etiska grundsyn, i den mening som avses i artikel 4.2 andra stycket i samma direktiv.

46 Artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78 innehåller i förhållande till direktivets artikel 4.2 första stycke nämligen bland de yrkeskrav som en kyrka eller andra offentliga eller enskilda organisationer vilkas etiska grundsyn bygger på religion eller övertygelse kan uppställa för personer som arbetar för dem, ett tillägg i form av kravet på att dessa personer ska handla i god tro och vara lojala mot kyrkans eller organisationens etiska grundsyn. Såsom särskilt framgår av uttrycket ”förutsatt att direktivets bestämmelser i övrigt respekteras”, måste denna rätt dock utövas i enlighet med övriga bestämmelser i direktiv 2000/78 och i synnerhet de kriterier som fastställs i artikel 4.2 första stycket i detta direktiv, vilka i förekommande fall måste kunna bli föremål för en effektiv domstolsprövning, såsom har angetts i punkt 43 i denna dom.

47 I motsats till vad i synnerhet IR och den tyska regeringen har gjort gällande ska prövningen av lagenligheten av en skyldighet att handla i god tro och vara lojal som uppställs av en kyrka eller en annan organisation vars etiska grundsyn bygger på religion eller övertygelse således inte endast ske utifrån nationell lagstiftning, utan en sådan prövning måste även beakta bestämmelserna i artikel 4.2 i direktiv 2000/78 och de där uppställda kriterierna. Huruvida dessa kriterier har iakttagits är inte undantaget från en effektiv domstolsprövning.

48 Artikel 17 FEUF påverkar inte den slutsatsen. Ordalydelsen i den bestämmelsen motsvarar i sak förklaring nr 11 om kyrkors och konfessionslösa organisationers ställning, fogad till slutakten till Amsterdamfördraget. Den uttryckliga hänvisningen till den förklaringen i skäl 24 i direktiv 2000/78 visar att unionslagstiftaren måste ha beaktat den förklaringen när direktivet antogs. Det gäller särskilt artikel 4.2, eftersom den bestämmelsen just hänvisar till gällande nationell lagstiftning och praxis vid direktivets antagande. Vidare uttrycker artikel 17 FEUF visserligen att unionen är neutral i fråga om medlemsstaternas sätt att organisera sitt förhållande till kyrkor och religiösa sammanslutningar eller

samfund, men denna artikel kan dock inte hindra en effektiv domstolskontroll av att kriterierna i artikel 4.2 i direktiv 2000/78 iakttas (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkterna 56–58).

49 Vad för det tredje gäller villkoren för tillämpning av artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78, ska det med beaktande av vad som angetts i punkt 46 i förevarande dom framhållas att skillnaden i behandling avseende kravet på god tro och lojalitet mot arbetsgivarens etiska grundsyn, såsom det krav som uppställs i det nationella målet, där det är utrett att det enbart grundar sig på de anställdas religionstillhörighet, måste uppfylla bland annat de kriterier som fastställs i artikel 4.2 första stycket i detta direktiv.

50 Domstolen har i detta avseende slagit fast att det uttryckligen framgår av denna bestämmelse att det är på grundval av verksamhetens ”art” eller det ”sammanhang” i vilket den utövas som religion eller övertygelse, i förekommande fall, kan utgöra ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav med hänsyn till den aktuella kyrkans eller organisationens etiska grundsyn i den mening som avses i denna bestämmelse. Frågan huruvida särbehandling på grund av religion eller övertygelse är lagenlig mot bakgrund av denna bestämmelse förutsätter därför att det föreligger ett direkt samband, som kan kontrolleras objektivt, mellan de yrkeskrav som ställs av arbetsgivaren och verksamheten i fråga. Ett sådant samband kan följa antingen av verksamhetens art, till exempel när den innebär deltagande i att fastställa den aktuella kyrkans eller organisationens etiska grundsyn eller att samarbeta i dess uppgift att förkunna, eller av de villkor under vilka verksamheten ska utövas, såsom behovet att garantera en trovärdig representation av kyrkan eller av någon organisation utanför denna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkterna 62 och 63).

51 Vad särskilt gäller de tre kriterier som anges i artikel 4.2 första stycket i direktiv 2000/78 har domstolen först fastställt att användningen av adjektivet ”verkligt” innebär att kravet på att tillhöra en religion eller att omfattas av den övertygelse som ligger till grund för den aktuella kyrkans eller organisationens etiska grundsyn ska framstå som nödvändigt på grund av den aktuella yrkesverksamhetens betydelse för att den aktuella kyrkan eller organisationen ska kunna hävda denna etiska grundsyn eller utöva sin rätt till självbestämmande, såsom erkänns i artikel 17 FEUF och artikel 10 i stadgan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkterna 50 och 65).

52 Domstolen konstaterade därefter att användingen av ordet ”legitimt” visar att unionslagstiftaren haft för avsikt att säkerställa att kravet på att tillhöra den religion eller att omfattas av den övertygelse som den aktuella kyrkans eller organisationens etiska grundsyn bygger på inte ska tjäna andra syften än de som är kopplade till den etiska grundsynen eller den aktuella kyrkans eller organisationens utövande av sin rätt till självbestämmande (dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 66).

53 Vad slutligen gäller begreppet ”berättigat” innebär det ordet inte endast att en nationell domstol får kontrollera att kriterierna i artikel 4.2 i direktiv 2000/78 har iakttagits, utan även att den kyrka eller organisation som har ställt yrkeskravet har skyldighet att visa att det, mot bakgrund av de faktiska omständigheterna i målet, föreligger en trolig och allvarlig risk för att dess etiska grundsyn eller självbestämmanderätt ska äventyras, varför det verkligen är nödvändigt att införa ett sådant krav (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 67).

54 I detta avseende måste det krav som avses i artikel 4.2 första stycket i direktiv 2000/78 vara förenligt med proportionalitetsprincipen, vilket innebär att den nationella domstolen ska undersöka om detta krav är lämpligt och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet (dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 68).

55 Det följer av övervägandena i punkterna 49–54 i denna dom att en kyrka eller någon annan offentlig eller enskild organisation, vars etiska grundsyn grundar sig på religion eller övertygelse – i fråga om kravet på att handla i god tro och vara lojal mot denna etiska grundsyn – endast får behandla sina anställda i arbetsledande ställning olika beroende på om de tillhör denna kyrka eller annan organisations religion eller övertygelse eller inte under förutsättning att religionen eller övertygelsen, med beaktande av den aktuella yrkesverksamhetens art eller det sammanhang i vilket den utövas, utgör ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav med hänsyn till denna etiska grundsyn.

56 I detta avseende ska det påpekas att det i sista hand ankommer på den nationella domstolen, som är ensam behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att avgöra huruvida införandet av en skyldighet att handla i god tro och vara lojal som enbart gäller för anställda i ledande ställning som tillhör den religion eller delar den övertygelse som kyrkans eller organisationens etiska grundsyn bygger på, utgör ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav i den mening som avses i artikel 4.2 första stycket i direktiv 2000/78. EU-domstolen är emellertid behörig att mot bakgrund av handlingarna i det nationella målet och de skriftliga och muntliga yttranden som avgetts, lämna upplysningar av sådant slag att den nationella domstolen kan avgöra tvisten i det aktuella målet.

57 I det förevarande fallet medför det krav som är aktuellt i det nationella målet att en viss aspekt av den katolska kyrkans etiska grundsyn ska iakttas, det vill säga det religiösa äktenskapets oupplösliga och heliga karaktär.

58 Det framstår emellertid inte som nödvändigt att ansluta sig till denna förståelse av begreppet äktenskap för att bekänna sig till IR:s etiska grundsyn med hänsyn till den yrkesverksamhet som JQ utövar, det vill säga att på ett sjukhus tillhandahålla medicinsk rådgivning och sjukvård samt leda avdelningen för internmedicin där han var överläkare. Detta framstår således inte som ett verkligt villkor för yrkesverksamheten i den mening som avses i artikel 4.2 första stycket i direktiv 2000/78, vilket det emellertid ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva.

59 Konstaterandet att tillhörigheten till denna del av den berörda organisationens etiska grundsyn i förevarande fall inte kan utgöra ett verkligt yrkeskrav, stöds av det faktum, vilket bekräftats av IR vid förhandlingen vid domstolen och vilket generaladvokaten erinrat om i punkt 67 i sitt förslag till avgörande, att medicinska befattningar med ledningsansvar, motsvarande den som innehades av JQ, har anförtrotts anställda hos IR som inte är katoliker och som därför inte omfattas av samma krav på god tro och lojalitet mot IR:s etiska grundsyn.

60 Det kan således mot bakgrund av de handlingar som ingetts till domstolen konstateras att det aktuella kravet i det nationella målet inte framstår som berättigat i den mening som avses i artikel 4.2 första stycket i direktiv 2000/78. Det ankommer emellertid på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida IR, mot bakgrund av de faktiska omständigheterna i målet, har styrkt att det föreligger en trolig och allvarlig risk för att dess etiska grundsyn eller självbestämmanderätt ska äventyras (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 67).

61 Av det ovan anförda följer att den första frågan och andra delen av den andra frågan ska besvaras på följande sätt. Artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78 ska tolkas så,

– att en kyrka eller en annan organisation vars etiska grundsyn bygger på religion eller övertygelse och som driver ett sjukhus i form av ett privaträttsligt kapitalbolag, inte kan besluta om att dess anställda i ledande ställning ska omfattas av olika krav på att handla i god tro och vara lojal mot dess etiska grundsyn beroende på deras religionstillhörighet eller avsaknad av religionstillhörighet, utan att ett sådant beslut i förekommande fall kan bli föremål för en effektiv domstolsprövning som syftar till att säkerställa att kriterierna i artikel 4.2 i det direktivet har uppfyllts, och

– att en särbehandling, när det gäller krav på att handla i god tro och vara lojal mot denna etiska grundsyn, av anställda i ledande ställning beroende på deras religionstillhörighet eller avsaknad av religionstillhörighet är förenlig med detta direktiv endast under förutsättning att religionen eller övertygelsen, med beaktande av den aktuella yrkesverksamhetens art eller det sammanhang i vilket den utövas, utgör ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav med hänsyn till den berörda kyrkans eller organisationens etiska grundsyn och det är förenligt med proportionalitetsprincipen, vilket det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera.

Den första delen av den andra frågan

62 Den hänskjutande domstolen har ställt den första delen av den andra frågan för att få klarhet i huruvida det följer av unionsrätten att en nationell domstol i en tvist mellan enskilda är skyldig att underlåta att tillämpa en nationell bestämmelse som inte kan tolkas på ett sätt som överensstämmer med artikel 4.2 andra stycket i direktiv 2000/78.

63 EU-domstolen erinrar härvidlag om att det ankommer på de nationella domstolarna att – med beaktande av samtliga bestämmelser i nationell rätt och med tillämpning av dess tolkningsmetoder – fastställa om och i vilken omfattning en nationell bestämmelse, som 9 § punkt 2 AGG, kan tolkas i överensstämmelse med artikel 4.2 i direktiv 2000/78 utan att göra en tolkning *contra legem* av den nationella bestämmelsen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 71 och där angiven rättspraxis).

64 Domstolen har för övrigt slagit fast att kravet på enhetlig tolkning innefattar en skyldighet för de nationella domstolarna att i förekommande fall ändra fast rättspraxis om denna grundas på en tolkning av nationell rätt som är oförenlig med ett direktivs syften (dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 72 och där angiven rättspraxis).

65 En nationell domstol kan därför inte med giltig verkan slå fast att den inte kan tolka en nationell bestämmelse i överensstämmelse med unionsrätten enbart av den anledningen att den bestämmelsen i fast rättspraxis har tolkats på ett sätt som inte är förenligt med unionsrätten (dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 73 och där angiven rättspraxis).

66 I förevarande mål ankommer det således på den hänskjutande domstolen att fastställa huruvida den aktuella nationella bestämmelsen lämpar sig för att tolkas på ett sätt som överensstämmer med direktiv 2000/78.

67 Om det inte är möjligt att göra en direktivskonform tolkning av den aktuella nationella bestämmelsen, påpekar domstolen för det första att det inte är direktiv 2000/78 som sådant som infört principen om likabehandling i arbetslivet. Den principen härleds nämligen ur olika internationella instrument och medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner. Direktivet syftar nämligen endast till att inom nämnda område fastställa en allmän ram för att bekämpa diskriminering på olika grunder, däribland religion eller övertygelse, såsom framgår av rubriken och artikel 1 i det direktivet (dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 75 och där angiven rättspraxis).

68 För det andra är en nationell domstol i den situation som avses i föregående punkt skyldig att säkerställa, inom ramarna för sin behörighet, de enskildas rättsliga skydd enligt unionsrätten och säkerställa dess fulla verkan genom att vid behov underlåta att tillämpa bestämmelser i nationell lagstiftning som strider mot principen om icke-diskriminering på grund av religion eller övertygelse (se, vad beträffar principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, dom av den 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 35).

69 Före ikraftträdandet av Lissabonfördraget, som gav stadgan samma rättsliga värde som fördragen, följde denna princip av de konstitutionella traditioner som är gemensamma för medlemsstaterna. Förbudet mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse är således tvingande såsom allmän princip i unionsrätten, vilken numera fastställts i artikel 21 i stadgan, och det är i sig tillräckligt för att ge enskilda en rättighet som kan åberopas av dem i en tvist dem emellan på ett område som omfattas av unionsrätten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76).

70 I det nationella målet ankommer det således på den hänskjutande domstolen, för det fall det skulle vara omöjligt att säkerställa en tolkning av den aktuella nationella bestämmelsen som överensstämmer med unionsrätten, att underlåta att tillämpa denna bestämmelse.

71 Mot bakgrund av det ovanstående ska den första delen av den andra frågan tolkas på följande sätt. En nationell domstol, som har att pröva en tvist mellan två enskilda parter, är skyldig, när det inte är möjligt att tolka tillämplig nationell lagstiftning så, att den överensstämmer med artikel 4.2 i direktiv 2000/78, att inom ramen för sin behörighet säkerställa dels det rättsliga skydd som enskilda tillerkänns med stöd av allmänna principer i unionsrätten, såsom förbudet mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse, som numera fastställs i artikel 21 i stadgan, dels den fulla verkan av rättigheter som följer av dessa allmänna principer genom att vid behov underlåta att tillämpa däremot stridande nationella bestämmelser.

Rättegångskostnader

72 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

1) **Artikel 4.2 andra stycket i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så,**

   – **att en kyrka eller en annan organisation vars etiska grundsyn bygger på religion eller övertygelse och som driver ett sjukhus i form av ett privaträttsligt kapitalbolag, inte kan besluta om att dess anställda i ledande ställning ska omfattas av olika krav på att handla i god tro och vara lojal mot dess etiska grundsyn beroende på deras religionstillhörighet eller avsaknad av religionstillhörighet, utan att ett sådant beslut i förekommande fall kan bli föremål för en effektiv domstolsprövning som syftar till att säkerställa att kriterierna i artikel 4.2 i det direktivet har uppfyllts, och**

   – **att en särbehandling, när det gäller krav på att handla i god tro och vara lojal mot denna etiska grundsyn, av anställda i ledande ställning beroende på deras religionstillhörighet eller avsaknad av religionstillhörighet är förenlig med detta direktiv endast under förutsättning att religionen eller övertygelsen, med beaktande av den aktuella yrkesverksamhetens art eller det sammanhang i vilket den utövas, utgör ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav med hänsyn till den berörda kyrkans eller organisationens etiska grundsyn och det är förenligt med proportionalitetsprincipen, vilket det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera.**

2) **En nationell domstol, som har att pröva en tvist mellan två enskilda parter, är skyldig, när det inte är möjligt att tolka tillämplig nationell lagstiftning så att den överensstämmer med artikel 4.2 i direktiv 2000/78, att inom ramen för sin behörighet säkerställa dels det rättsliga**

skydd som enskilda tillerkänns med stöd av allmänna principer i unionsrätten, såsom förbudet mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse, som numera fastställs i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, dels den fulla verkan av rättigheter som följer av dessa allmänna principer genom att vid behov underlåta att tillämpa däremot stridande nationella bestämmelser.

Underskrifter