Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

11 päivänä syyskuuta 2018 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu – Kirkkojen tai muiden organisaatioiden, joiden eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, ammatillinen toiminta – Työhön liittyvät vaatimukset – Vilpittömyys ja uskollisuus suhteessa kirkon tai organisaation eetokseen – Käsite – Uskontoon tai vakaumukseen perustuva erilainen kohtelu – Johtavassa asemassa olevan katolisen työntekijän irtisanominen tämän avioeron jälkeen solmiman uuden avioliiton perusteella

Asiassa C-68/17,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 28.7.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 9.2.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

IR

vastaan

JQ,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti A. Tizzano, jaostojen puheenjohtajat R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas ja J. Malenovský sekä tuomarit E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (esittelevä tuomari), K. Jürimäe, M. Vilaras ja E. Regan,

julkisasiamies: M. Wathelet,

kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 27.2.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– IR, edustajinaan B. Göpfert, Rechtsanwalt, sekä M. Ruffert ja G. Thüsing,

– Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze, J. Möller ja D. Klebs,

– Puolan hallitus, asiamiehinään B. Majczyna, A. Siwek ja M. Szwarc,

– Euroopan komissio, asiamiehinään D. Martin ja B.-R. Killmann,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

kuultuaan julkisasiamiehen 31.5.2018 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 4 artiklan 2 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain JQ ja hänen työnantajansa IR ja joka koskee JQ:n irtisanomisen, jonka perusteena on ollut vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa IR:n eetokseen koskevan velvollisuuden väitetty rikkominen, laillisuus.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 4, 23, 24 ja 29 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

” (4) Kaikkien oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia, jotka on tunnustettu ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevissa Yhdistyneiden Kansakuntien sopimuksissa sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, jotka kaikki jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa n:o 111 kielletään työhön ja ammattiin liittyvä syrjintä.

– –

(23) Erilainen kohtelu saattaa olla oikeutettua erittäin rajoitetuissa tilanteissa, jos jokin uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvä ominaisuus muodostaa työhön liittyvän todellisen ja ratkaisevan vaatimuksen ja jos tavoite on oikeutettu ja vaatimus oikeasuhteinen. Tällaiset tilanteet on esitettävä tiedoissa, jotka jäsenvaltiot antavat komissiolle.

(24) Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjaan liitetyssä kirkkojen ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemaa koskevassa julistuksessa n:o 11 Euroopan unioni toi nimenomaisesti esille, että se kunnioittaa eikä puutu siihen asemaan, joka kirkoilla ja uskonnollisilla yhdistyksillä ja yhdyskunnilla on kansallisen lainsäädännön mukaisesti jäsenvaltioissa, ja että se kunnioittaa myös elämänkatsomuksellisten ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemaa. Näin ollen jäsenvaltiot voivat säilyttää tai antaa erityisiä säännöksiä todellisista, perustelluista ja oikeutetuista pätevyysvaatimuksista niissä harjoitettavaa ammattitoimintaa varten.

– –

(29) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneille henkilöille olisi taattava riittävä oikeudellinen suoja. Tehokkaamman suojelun turvaamiseksi järjestöillä tai oikeushenkilöillä olisi myös oltava valtuudet aloittaa, jos jäsenvaltiot niin päättävät, menettely joko uhrin puolesta tai häntä tukeakseen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tuomioistuimissa edustamista ja puolustamista koskevien kansallisten menettelysääntöjen soveltamista.”

4 Tämän direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

5 Mainitun direktiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

– – ”

6 Saman direktiivin 4 artiklan sanamuoto on seuraava:

”1. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.

2. Jäsenvaltiot voivat säilyttää tämän direktiivin antamispäivänä voimassa olevassa lainsäädännössään tai antaa tulevassa lainsäädännössä, joka sisältää tämän direktiivin antamispäivänä olemassa olevia käytäntöjä, säännöksiä, joiden nojalla, kun kyseessä on kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, ja kun kyseessä on tällaisessa organisaatiossa tapahtuva ammatillinen toiminta, ei henkilön uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua pidetä syrjintänä silloin, kun uskonto tai vakaumus on kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus. Tällaisen erilaisen kohtelun toteuttamisessa on otettava huomioon jäsenvaltioiden valtiosäännön säännökset ja periaatteet sekä yhteisön oikeuden yleiset periaatteet, eikä se saisi oikeuttaa syrjintään muun seikan perusteella.

Tämä direktiivi ei, edellyttäen, että sen säännöksiä muutoin noudatetaan, vaikuta kirkkojen tai muiden julkisten tai yksityisten organisaatioiden, joiden eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, oikeuteen vaatia palveluksessaan olevilta henkilöiltä vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa järjestön eetokseen, kunhan ne toimivat kansallisen valtiosäännön ja lainsäädännön mukaisesti.”

7 Direktiivin 2000/78 9 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.”

8 Kyseisen direktiivin 10 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että häneen ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei ole rikottu.”

Saksan oikeus

Perustuslaki

9 Saksan liittotasavallan perustuslain, joka on annettu 23.5.1949 (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, jäljempänä perustuslaki), 4 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”(1) Uskonnon- ja omantunnonvapaus sekä vapaus tunnustaa uskoa ja ilmaista vakaumus ovat loukkaamattomia.

(2) Oikeus harjoittaa vapaasti uskontoa taataan.”

10 Weimarin tasavallan perustuslain, joka on annettu 11.8.1919 (Weimarer Reichsverfassung, jäljempänä WRV), 136–139 ja 141 § ovat perustuslain 140 §:n mukaisesti erottamaton osa perustuslakia.

11 WRV:n 137 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Valtionkirkkoa ei ole.

2. Vapaus muodostaa uskonnollisia yhdyskuntia taataan. Ne voivat yhdistyä rajoituksetta valtakunnan alueella.

3. Uskonnolliset yhdyskunnat järjestävät sisäiset asiansa ja hallinnoivat niitä itsenäisesti yleisesti sovellettavassa lainsäädännössä säädetyissä rajoissa. Valtio ja kunnat eivät puutu uskonnollisten yhdyskuntien virkanimityksiin.

– –

7. Yhdistyksillä, joiden toimintatarkoituksena on jonkin maailmankatsomuksen edistäminen yhteiskunnassa, on sama asema kuin uskonnollisilla yhdyskunnilla.”

12 Bundesverfassugsgerichtin (liittovaltion perustuslakituomioistuin, Saksa) oikeuskäytännön mukaan perustuslain 140 §:ssä, luettuna yhdessä WRV:n 137 §:n 3 momentin kanssa, taatun kirkollisen itsemääräämisoikeuden haltijoita ovat paitsi itse kirkot uskonnollisina yhdyskuntina, myös kaikki niihin erityisellä tavalla liittyvät laitokset, jos ja siltä osin kuin niiden tehtävänä on uskon määrittelemän kirkon itseymmärryksen ja niiden oman tavoitteen tai tehtävän mukaan hoitaa kirkollisia tehtäviä tai toteuttaa kirkon missiota.

Irtisanomissuojasta annettu laki

13 Irtisanomissuojasta 25.8.1969 annetun lain (Kündigungsschutzgesetz, BGBl. 1969 I, s. 1317), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiaan, 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Sosiaalisesti perusteettomat irtisanomiset

(1) Sellaisen työntekijän irtisanominen, jonka työsopimus on jatkunut keskeytyksettä yli kuusi kuukautta samassa yrityksessä, on oikeudellisesti pätemätön, jos se on sosiaalisesti perusteeton.

(2) Irtisanominen on sosiaalisesti perusteeton, jos se ei johdu henkilöön liittyvistä seikoista tai työntekijän käytöksestä tai yritykseen liittyvistä pakottavista syistä, jotka estävät työntekijän pitämisen yrityksen palveluksessa. – – ”

Yleinen yhdenvertaisuuslaki

14 Yleisen yhdenvertaisuuslain, joka on annettu 14.8.2006 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. 2006 I, s. 1897; jäljempänä AGG), tarkoituksena on saattaa direktiivi 2000/78 osaksi Saksan oikeusjärjestystä.

15 AGG:n 1 §:ssä, jossa määritellään lain tavoite, säädetään seuraavaa:

”Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoli-identiteettiin.”

16 AGG:n 7 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijöitä ei saa syrjiä 1 §:ssä mainittujen perusteiden perusteella; tätä kieltoa sovelletaan myös silloin, kun syrjivä taho pelkästään olettaa syrjintää harjoittaessaan, että jokin 1 §:ssä mainittu peruste on olemassa.”

17 AGG:n 9 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Erilainen kohtelu uskonnon tai vakaumuksen perusteella on myös sallittua otettaessa työntekijöitä palvelukseen uskonnollisiin yhdyskuntiin, niiden alaisiin laitoksiin näiden oikeudellisesta muodosta riippumatta tai yhdistyksiin, jotka ovat ottaneet tehtäväkseen uskonnon tai vakaumuksen yhteisöllisen vaalimisen, jos tietty uskonto tai vakaumus on työnantajana olevan uskonnollisen yhdyskunnan tai yhdistyksen itseymmärrys huomioon ottaen [uskonnollisen yhdyskunnan tai yhdistyksen] itsemääräämisoikeuteen tai toiminnan luonteeseen liittyvä oikeutettu työtä koskeva vaatimus, sanotun kuitenkaan rajoittamatta [tämän lain] 8 §:n säännösten soveltamista.

2. Uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua koskeva kielto ei vaikuta 1 momentissa mainittujen uskonnollisten yhdyskuntien, niiden alaisten laitosten näiden oikeudellisesta muodosta riippumatta tai yhdistysten, jotka ovat ottaneet tehtäväkseen uskonnon tai vakaumuksen yhteisöllisen vaalimisen, oikeuteen vaatia työntekijöiltään uskollisuutta ja vilpittömyyttä itseymmärryksensä mukaisesti.”

Kanoninen oikeus

18 Kanonisen oikeuden lakikirjan (Codex Iuris Canonici) kaanonin 1085 sanamuoto on seuraava:

”(1) Avioliitto on mitätön, jos henkilöä sitoo aiemmin solmitun avioliiton side, vaikka avioliitto ei olisi täyttynyt.

(2) Vaikka ensimmäinen avioliitto olisi jollakin perusteella mitätön tai purettu, uuden avioliiton solmiminen ei ole sallittua ennen kuin ensimmäinen avioliitto on laillisesti ja varmasti mitätöity tai purettu.”

19 Kirkon virka- ja työsuhdeperusteisiin kirkollisiin palvelussuhteisiin sovellettavan asetuksen (Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse), joka on annettu 22.9.1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, s. 222; jäljempänä vuoden 1993 GrO), 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kirkollisia palvelussuhteita koskevat perusperiaatteet

Kaikkien katolisen kirkon laitoksissa työskentelevien on työoikeudellisesta asemastaan riippumatta edistettävä työllään sitä, että laitos täyttää osaltaan kirkon kutsumustehtävän (palvelusyhteisö). – – ”

20 Vuoden 1993 GrO:n 4 §:ssä, jonka otsikkona on ”Uskollisuusvelvoitteet”, säädetään seuraavaa:

”(1) Katolisilta työntekijöiltä odotetaan, että he tunnustavat katolisen kirkon uskon- ja siveysopin periaatteet ja noudattavat niitä. Etenkin pappiuteen, uskonnolliseen opetukseen ja kasvatukseen liittyvissä toimissa ja, kun kyse on kirkollisen opetusluvan (missio canonica) saaneista työntekijöistä, heidän on osoitettava henkilökohtaisessa elämässään katolisen kirkon uskon- ja siveysopin periaatteita. Tämä koskee myös johtavassa asemassa olevia työntekijöitä.

(2) Katoliseen kirkkoon kuulumattomilta kristillisiltä työntekijöiltä odotetaan, että he noudattavat evankeliumin totuuksia ja arvoja ja edistävät niiden toteutumista kyseisessä laitoksessa.

– –

(4) Kaikkien työntekijöiden on pidättäydyttävä kirkon periaatteiden vastaisesta käytöksestä. He eivät saa vaarantaa henkilökohtaisilla elämäntavoillaan ja ammatillisella toiminnallaan sen kirkon ja sen laitoksen uskottavuutta, jossa he työskentelevät.”

21 Vuoden 1993 GrO:n 5 §:ssä, jonka otsikkona on ”Uskollisuusvelvoitteiden laiminlyönti”, säädetään seuraavaa:

”(1) Jos työntekijä ei enää täytä palvelussuhteen ehtoja, työnantajan on pyrittävä työntekijää neuvomalla siihen, että tämä korjaa kyseisen laiminlyönnin pysyvästi. – – Viimeisenä toimenpiteenä voidaan turvautua irtisanomiseen.

(2) Kirkko pitää kirkosta johtuvin perustein tapahtuvan irtisanomisen kannalta vakavana erityisesti sitä, jos työntekijä laiminlyö uskollisuusvelvoitteita seuraavilla tavoilla:

– –

– kirkon uskonkäsityksen ja säännösten mukaan mitättömän avioliiton solmiminen

– –

(3) Jos johtavassa asemassa oleva työntekijä – – syyllistyy käyttäytymiseen, jonka yleisesti katsotaan olevan edellä 2 momentissa tarkoitettu irtisanomisperuste, työsuhdetta ei voida jatkaa. Irtisanomisesta voidaan luopua poikkeuksellisesti, jos sen katsotaan olevan kohtuutonta tapauskohtaisten painavien syiden perusteella.”

22 Nordrhein-Westfalenin katolisista sairaaloista 5.11.1996 annetussa asetuksessa (Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen, Amtsblatt des Erzbistums Köln, s. 321), säädetään seuraavaa:

”A. Kirkon alaisuuteen kuuluminen

– –

(6) Laitokseen sovelletaan sitovasti Saksan piispojen esittämään kirkollisia palvelussuhteita koskevaan lausuntoon perustuvaa [vuoden 1993 GrO:ta] ja sitä koskevia muutoksia ja täydennyksiä. Mainitussa asetuksessa tarkoitettuja johtavassa asemassa olevia työntekijöitä ovat sairaalan johtokunnan jäsenet ja ylilääkärit.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

23 IR on Saksan oikeuden mukaan perustettu rajavastuuyhtiö. Sen toimialana on roomalaiskatolisen kirkon henkeä ja luonnetta ilmentävien Caritas-järjestön (katolisten hyväntekeväisyysorganisaatioiden kansainvälinen liitto) tehtävien hoitaminen muun muassa ylläpitämällä sairaaloita. IR ei tavoittele voittoa, ja sen toimintaa valvoo Kölnin (Saksa) katolinen arkkipiispa.

24 JQ on katolilainen. Hän on koulutukseltaan lääkäri ja työskennellyt vuodesta 2000 IR:n palveluksessa sairaalan sisätautiosaston ylilääkärinä vuoden 1993 GrO:hon perustuvan työsopimuksen nojalla.

25 JQ oli avioitunut katolisen riituksen mukaisesti. Hänen ensimmäinen aviopuolisonsa muutti hänestä erilleen vuonna 2005, ja heidän avioeronsa tuli voimaan maaliskuussa 2008. JQ avioitui elokuussa 2008 uuden kumppaninsa kanssa siviilivihkimisellä ilman, että hänen ensimmäinen avioliittonsa oli mitätöity.

26 Saatuaan tietää uudesta avioliitosta IR irtisanoi 30.3.2009 päivätyllä kirjeellä JQ:n työsuhteen siten, että se päättyi 30.9.2009.

27 JQ nosti tätä irtisanomista vastaan kanteen Arbeitsgerichtissa (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa) väittäen, ettei hänen uudelleen avioitumisensa ollut pätevä irtisanomisperuste. JQ:n mukaan hänen irtisanomisensa oli yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastainen, sillä vuoden 1993 GrO:n mukaisesti protestanttiseen kirkkoon kuuluvan tai uskonnollisesti vakaumuksettoman ylilääkärin uudelleen avioitumisella ei olisi ollut vaikutusta tämän työsuhteeseen IR:n kanssa.

28 IR väitti, että JQ:n irtisanominen oli sosiaalisesti perusteltu. Koska JQ oli vuoden 1993 GrO:n 5 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla johtavassa asemassa, hän oli solmiessaan kanonisen oikeuden mukaan mitättömän avioliiton laiminlyönyt vakavasti IR:n kanssa tekemäänsä työsopimukseen perustuvia velvoitteitaan.

29 Arbeitsgericht hyväksyi JQ:n kanteen. Koska Landesarbeitsgericht (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa) hylkäsi IR:n tästä päätöksestä tekemän valituksen, IR teki Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtiin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa), joka hylkäsi valituksen 8.9.2011 antamallaan tuomiolla katsoen, että JQ:n irtisanominen ei ollut perusteltu, koska IR ei olisi uudelleen avioitumisen tapauksessa irtisanonut työntekijöitä, jotka hoitavat samankaltaisia työtehtäviä kuin JQ ja jotka eivät ole katolisia.

30 IR saattoi asian Bundesverfassungsgerichtiin (liittovaltion perustuslakituomioistuin, Saksa). Kyseinen tuomioistuin kumosi Bundesarbeitsgerichtin tuomion 22.10.2014 antamallaan tuomiolla ja palautti asian tämän käsiteltäväksi.

31 Bundesarbeitsgericht katsoo, että pääasian oikeusriidan ratkaisu riippuu siitä, onko se, että IR on irtisanonut JQ:n, AGG:n 9 §:n 2 momenttiin nähden laillista. Kyseinen tuomioistuin toteaa kuitenkin, että tätä säännöstä on tulkittava unionin oikeuden mukaisesti ja että näin ollen tämän oikeusriidan ratkaisu riippuu direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan, joka on saatettu AGG:n 9 §:n 2 momentilla osaksi kansallista oikeusjärjestystä, tulkinnasta.

32 Tarkemmin sanoen ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii ensinnäkin sitä, kuuluuko IR, joka on katolisen kirkon omistama yksityisoikeudellinen pääomayhtiö, direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan soveltamisalaan ja onko sillä näin ollen oikeus edellyttää työntekijöiltään vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa tämän kirkon eetokseen. Kyseisen tuomioistuimen mukaan ei ole poissuljettua, että unionin oikeus on esteenä sille, että tällainen yhtiö, joka on yksityisoikeudellinen ja joka toimii terveysalalla noudattaen markkinoilla vallitsevia käytäntöjä, voi vedota kirkon erityisoikeuksiin.

33 Tästä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, voivatko kirkot tai muut julkiset tai yksityiset organisaatiot, joiden eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, määrätä itsenäisesti ja sitovasti sen, mikä muodostaa direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetun vilpittömyyden ja uskollisuuden ”suhteessa järjestön eetokseen”, ja voivatko ne määrätä tämän osalta itsenäisesti myös – kuten Saksan perustuslaki oikeuttaa – samassa johtavassa asemassa olevien työntekijöiden uskollisuusvelvoitteiden porrastamisesta pelkästään työntekijän uskontokuntaan kuulumisen perusteella.

34 Toiseksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että sen jälkeen, kun unionin tuomioistuin on tulkinnut direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kansallisen oikeuden säännökset huomioon ottaen ja siinä vahvistettuja tulkintamenetelmiä noudattaen ratkaistava, voidaanko AGG:n 9 §:n 2 momenttia tulkita direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti, ja missä määrin se on mahdollista, ja – mikäli tätä kansallista säännöstä ei voida tulkita direktiivin mukaisesti – pitääkö tämä säännös jättää kokonaan tai osittain soveltamatta.

35 Tästä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee yhtäältä, antaako Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklan 1 kohdassa vahvistettu uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kielto yksityiselle oikeussubjektille subjektiivisen oikeuden, johon tämä voi vedota kansallisissa tuomioistuimissa ja joka yksityishenkilöiden välisissä oikeusriidoissa velvoittaa nämä tuomioistuimet olemaan soveltamatta kansallisia säännöksiä, jotka eivät ole tämän kiellon mukaisia. Vaikka kyseinen tuomioistuin toteaa, että perusoikeuskirja on tullut voimaan vasta 1.12.2009 ja että pääasiassa kyseessä oleva irtisanominen on puolestaan tapahtunut maaliskuussa 2009, se täsmentää, että ei voida jättää huomiotta sitä, että kaikenlaisen uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kielto on ollut olemassa unionin oikeuden perusperiaatteena jo ennen perusoikeuskirjan voimaantuloa. Unionin oikeuden ensisijaisuuden periaatteen mukaisesti unionin oikeus syrjäyttää kansallisen oikeuden, perustuslaki mukaan lukien.

36 Kolmanneksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, mitkä ovat ne arviointiperusteet, joiden nojalla määritellään se, onko vilpittömyyttä ja uskollisuutta koskeva vaatimus direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan mukainen.

37 Näissä olosuhteissa Bundesarbeitsgericht on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa tulkittava siten, että kirkko voi määrätä sitovasti pääasian vastaajan kaltaisen organisaation osalta, joka vaatii johtavassa asemassa olevalta työntekijältä uskollisuutta ja vilpittömyyttä, eron tekemisestä kirkkoon kuuluvien työntekijöiden ja työntekijöiden, jotka kuuluvat johonkin toiseen kirkkoon tai eivät kuulu mihinkään kirkkoon, välillä?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi:
   a) Onko käsiteltävässä asiassa jätettävä soveltamatta [AGG:n] 9 §:n 2 momentin kaltaista kansallisen oikeuden säännöstä, jonka mukaan tällainen erilainen kohtelu on perusteltua työntekijän uskontokuntaan kuulumisen vuoksi kirkon itseymmärryksen mukaisesti?
   b) Mitä edellytyksiä sovelletaan direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan mukaisesti kirkon työntekijöille tai siinä mainittujen muiden organisaatioiden työntekijöille osoitettuun vaatimukseen, joka koskee uskollisuutta ja vilpittömyyttä suhteessa organisaation eetokseen?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys ja toisen kysymyksen toinen osa

38 Ensimmäisellä kysymyksellään ja toisen kysymyksensä toisessa osassa, jotka on syytä käsitellä yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa tulkittava siten, että kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen ja joka hallinnoi yksityisoikeudellisen pääomayhtiön muodossa toimivaa sairaalaa, voi päättää itsenäisesti ja sitovasti, että sen johtavassa asemassa toimivilta työntekijöiltä edellytetään erilaista vilpittömyyttä ja uskollisuutta sen mukaan, kuuluvatko he uskontokuntaan vai eivät, ja mikäli näin ei ole, mitkä ovat ne arviointiperusteet, joiden perusteella on tutkittava kussakin tapauksessa, ovatko nämä vaatimukset tämän säännöksen mukaisia.

39 Selityksistä, jotka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on esittänyt ensimmäiseen kysymykseensä liittyen, on aluksi todettava direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan henkilöllisestä soveltamisalasta, että on määritettävä, voiko se seikka, että pääasiassa työntekijöiltään vilpittömyyttä ja uskollisuutta vaativa yhteisö on yksityisoikeudellinen pääomayhtiö, estää sitä vetoamasta tähän säännökseen.

40 Tästä on todettava, että kun otetaan huomioon tämän henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseksi direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa käytetyn ilmaisun eli ”kirkkojen tai muiden julkisten tai yksityisten organisaatioiden” yleinen luonne, eivät kyseessä olevan yhteisön oikeudellinen luonne ja muoto vaikuta tämän säännöksen sovellettavuuteen pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa. Erityisesti viittaus yksityisiin organisaatioihin kattaa IR:n kaltaiset yhteisöt, jotka ovat yksityisoikeuden mukaan perustettuja.

41 On kuitenkin täsmennettävä yhtäältä, että direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan säännöksiä sovelletaan vain kirkkoihin ja muihin julkisiin tai yksityisiin organisaatioihin, ”joiden eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen”.

42 Toisaalta direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa viitataan tällaisten kirkkojen tai organisaatioiden ”palveluksessa oleviin henkilöihin”, mikä merkitsee sitä, että tämän säännöksen soveltamisala kattaa mainitun direktiivin 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan tavoin kirkkojen ja organisaatioiden ammatillisen toiminnan.

43 Toiseksi kysymyksestä, joka koskee sitä, että kansalliset tuomioistuimet valvovat direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan soveltamista, on huomautettava, että unionin tuomioistuin on katsonut tämän direktiivin 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisen kohdan soveltamista koskeneessa asiassa, että viimeksi mainittua säännöstä on tulkittava siten, että kun kirkko tai muu organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, vetoaa tarjoamaansa työpaikkaa koskevan hakemuksen hylkäämisen kaltaisen päätöksen tai toimen tueksi siihen, että kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi uskonto on työtä koskeva, kyseisen kirkon tai organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus, tällainen väite on voitava tarvittaessa saattaa sellaisen tehokkaan tuomioistuinvalvonnan alaiseksi, jolla varmistetaan, että kyseisessä tapauksessa mainitussa säännöksessä vahvistettuja kriteerejä noudatetaan (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 59 kohta).

44 Lisäksi on todettava, että sitä, että direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa viitataan kyseisen direktiivin antamispäivänä voimassa oleviin kansallisiin lainsäädäntöihin sekä samana päivänä olemassa oleviin kansallisiin käytäntöihin, ei voida tulkita niin, että siinä sallitaan jäsenvaltioiden jättävän kyseisessä säännöksessä vahvistettujen kriteerien noudattamisen tehokkaan tuomioistuinvalvonnan ulkopuolelle (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 54 kohta).

45 Toteamukset, jotka unionin tuomioistuin on esittänyt tämän tehokasta tuomioistuinvalvontaa koskevan edellytyksen tueksi ja jotka perustuvat direktiivin 2000/78 tavoitteeseen, direktiivin 4 artiklan 2 kohdan asiayhteyteen, direktiivin 9 ja 10 artiklassa säädettyihin jäsenvaltioita koskeviin vaatimuksiin sen varmistamiseksi, että mainitun direktiivin mukaisia velvoitteita noudatetaan ja henkilöitä, jotka katsovat tulleensa syrjityiksi, suojellaan, ja perusoikeuskirjan 47 artiklassa vahvistettuun tehokasta oikeussuojaa koskevaan oikeuteen (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 47–49 kohta), pätevät samalla tavoin pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa, jossa yksityinen organisaatio vetoaa työntekijäänsä koskevan irtisanomispäätöksen tueksi siihen, että työntekijä ei ole noudattanut vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa tämän organisaation eetokseen saman direktiivin 4 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetulla tavalla.

46 On nimittäin niin, että tämä toinen alakohta sisältää mainitun direktiivin 4 artiklan 2 kohdan ensimmäiseen alakohtaan nähden täsmennyksen, jonka mukaan yksi niistä työhön liittyvistä vaatimuksista, jotka kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, voi asettaa palveluksessaan oleville henkilöille, on se, että heiltä edellytetään vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa tämän kirkon tai organisaation eetokseen. Kuten erityisesti lauseesta ”edellyttäen, että sen säännöksiä muutoin noudatetaan” käy ilmi, tätä mahdollisuutta on kuitenkin käytettävä noudattaen direktiivin 2000/78 muita säännöksiä ja erityisesti direktiivin 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa vahvistettuja kriteerejä, jotka on voitava tarvittaessa saattaa tehokkaan tuomioistuinvalvonnan alaiseksi, kuten tämän tuomion 43 kohdassa on huomautettu.

47 Toisin kuin erityisesti IR ja Saksan hallitus väittävät, vilpittömyyden ja uskollisuuden vaatimusta, jonka asettaa kirkko tai muu organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, ei siis tutkita yksinomaan kansalliseen oikeuteen nähden, vaan on otettava huomioon direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan säännökset ja siinä mainitut kriteerit, joiden noudattamista ei voi jättää tehokkaan tuomioistuinvalvonnan ulkopuolelle.

48 SEUT 17 artikla ei ole omiaan horjuttamaan tätä päätelmää. Yhtäältä tämän määräyksen sanamuoto nimittäin vastaa Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjan liitteenä olevaa kirkkojen ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemasta annetun julistuksen nro 11 sanamuotoa. Se, että tämä julistus mainitaan nimenomaisesti direktiivin 2000/78 24 perustelukappaleessa, korostaakin sitä, että unionin lainsäätäjä on välttämättä ottanut huomioon mainitun julistuksen antaessaan tämän direktiivin, erityisesti sen 4 artiklan 2 kohdan, sillä kyseisessä säännöksessä viitataan juuri kyseisen direktiivin antamispäivänä voimassa olevaan lainsäädäntöön ja olemassa oleviin käytäntöihin. Toisaalta

SEUT 17 artiklassa ilmaistaan kyllä unionin neutraliteetti suhteessa siihen, miten jäsenvaltiot järjestävät suhteensa kirkkoihin tai uskonnollisiin yhdistyksiin tai yhdyskuntiin, mutta tämä artikla ei ole sellainen, että siinä jätettäisiin tehokkaan tuomioistuinvalvonnan ulkopuolelle direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdassa vahvistettujen kriteerien noudattaminen (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 56–58 kohta).

49 Kolmanneksi on korostettava direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan soveltamisedellytyksistä – kun otetaan huomioon tämän tuomion 46 kohdassa esitetyt seikat –, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa työnantajan eetokseen koskevaan vaatimukseen liittyvän erilaisen kohtelun, jonka osalta on kiistatonta, että se perustuu yksinomaan työntekijöiden uskontokuntaan kuulumiseen, on oltava erityisesti tämän direktiivin 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa vahvistettujen kriteerien mukaista.

50 Unionin tuomioistuin on todennut tästä, että kyseisestä säännöksestä ilmenee nimenomaisesti, että se, voiko uskonto tai vakaumus tarvittaessa muodostaa tässä säännöksessä tarkoitetun työtä koskevan, organisaation eetokseen perustuvan todellisen, perustellun ja oikeutetun vaatimuksen, riippuu kyseessä olevan toiminnan ”luonteesta” tai työn suorittamiseen ”liittyvistä yhteyksistä”. Siten viimeksi mainitun säännöksen perusteella uskontoon tai vakaumukseen perustuvan erilaisen kohtelun laillisuus riippuu objektiivisesti varmistettavissa olevasta työnantajan asettaman työtä koskevan vaatimuksen ja kyseessä olevan toiminnan välittömästä yhteydestä. Tällainen yhteys voi johtua joko kyseisen toiminnan luonteesta, esimerkiksi silloin, kun se edellyttää osallistumista kyseessä olevan kirkon tai organisaation eetoksen määrittämiseen taikka osallistumista sen sananjulistustehtävään, taikka niistä olosuhteista, joiden vallitessa mainittua toimintaa on harjoitettava, kuten tarpeesta varmistaa kirkon tai organisaation uskottava edustus sen ulkopuolella (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 62 ja 63 kohta).

51 Erityisesti direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa vahvistetuista kolmesta kriteeristä unionin tuomioistuin on ensinnäkin täsmentänyt, että adjektiivi ”todellinen” merkitsee sitä, että sen uskonnon taikka vakaumuksen tunnustaminen, johon kyseessä olevan kirkon tai organisaation eetos perustuu, on oltava tarpeen kyseessä olevan ammatillisen toiminnan sen merkityksen vuoksi, joka sillä on kyseisen eetoksen ilmaisemiseksi taikka kyseisen kirkon tai organisaation autonomiaa koskevan oikeuden käyttämiseksi, sellaisena kuin se on vahvistettu SEUT 17 artiklassa ja perusoikeuskirjan 10 artiklassa (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 50 ja 65 kohta).

52 Tämän jälkeen unionin tuomioistuin on todennut, että se, että unionin lainsäätäjä on käyttänyt ilmaisua ”perusteltu”, osoittaa, että se on halunnut varmistaa, että vaatimuksella, joka koskee sitä vakaumusta, johon kyseessä olevan kirkon tai organisaation eetos perustuu, ei tavoitella päämäärää, joka ei liity tähän eetokseen taikka kyseisen kirkon tai organisaation autonomiaa koskevan oikeuden käyttämiseen (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 66 kohta).

53 Lopuksi ilmaisu ”oikeutettu” merkitsee paitsi sitä, että kansallinen tuomioistuin voi valvoa direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdassa säädettyjen kriteerien noudattamista, myös sitä, että tämän työhön liittyvän vaatimuksen asettaneella kirkolla tai organisaatiolla on velvollisuus osoittaa kunkin asian tosiseikkojen valossa, että sen eetokseen taikka autonomiaa koskevaan oikeuteen kohdistuvan vahingon väitetty riski on todennäköinen ja vakava niin, että tällaisen vaatimuksen asettaminen on todella tarpeen (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 67 kohta).

54 Tältä osin direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetun vaatimuksen on oltava suhteellisuusperiaatteen mukainen, mikä merkitsee sitä, että kansallisten tuomioistuinten on varmistettava, että kyseessä oleva vaatimus on asianmukainen eikä sillä ylitetä sitä, mikä on tarpeen kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 68 kohta).

55 Tämän tuomion 49–54 kohdassa esitetyistä toteamuksista seuraa, että kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, voi kohdella vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa tähän eetokseen koskevan vaatimuksen osalta eri tavalla johtavassa asemassa olevia työntekijöitään heidän uskontokuntaan kuulumisensa tai kyseiseen kirkkoon tai kyseiseen muuhun järjestöön liittyvän vakaumuksensa mukaan vain, mikäli kyseessä olevan ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi uskonto tai vakaumus on työtä koskeva, kyseiseen eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus.

56 Tästä on todettava, että vaikka viime kädessä kansallisen tuomioistuimen, joka on yksin toimivaltainen arvioimaan tosiseikkoja, on määritettävä, onko vilpittömyyden ja uskollisuuden vaatimus, joka asetetaan vain johtavassa asemassa oleville työntekijöille, jotka tunnustavat kyseisen kirkon tai organisaation uskontoa tai vakaumusta, direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettu työtä koskeva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus, unionin tuomioistuin on kuitenkin toimivaltainen antamaan ohjeita, jotka perustuvat pääasian asiakirja-aineistoon sekä sille esitettyihin kirjallisiin ja suullisiin huomautuksiin ja joiden avulla kyseinen tuomioistuin voi ratkaista sen käsiteltäväksi saatetun konkreettisen asian.

57 Nyt käsiteltävässä asiassa pääasiassa kyseessä oleva vaatimus koskee tiettyä katolisen kirkon eetoksen osaa eli kirkollisella vihkimisellä solmitun avioliiton pyhää ja erottamatonta luonnetta.

58 Tällaisen avioliiton käsitteen omaksuminen ei kuitenkaan vaikuta välttämättömältä IR:n eetoksen ilmaisemiseksi, kun otetaan huomioon JQ:n harjoittama ammatillinen toiminta eli hänen sairaalaympäristössä antamansa neuvonta ja sairaanhoito sekä hänen johtamansa sisätautiosaston hallinnointi. Se ei siis näytä olevan direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettu ammatillista toimintaa koskeva todellinen vaatimus, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kuitenkin tarkistettava.

59 Toteamusta siitä, että tämä kyseessä olevan organisaation eetoksen osan ei voi nyt käsiteltävässä asiassa vastata työtä koskevaa todellista vaatimusta, tukee se IR:n unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa vahvistama ja julkiasiamiehen ratkaisuehdotuksensa 67 kohdassa esittämä seikka, että sellaisia vastaavia lääketieteellistä vastuuta edellyttäviä johtoaseman tehtäviä kuin joita JQ hoiti, on annettu sellaisille IR:n työntekijöille, jotka eivät ole katolisia ja joilta ei näin ollen ole edellytetty samanlaista vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa IR:n eetokseen.

60 Lisäksi on todettava, että unionin tuomioistuimelle toimitetun asiakirja-aineiston perusteella pääasiassa kyseessä oleva vaatimus ei ole direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetulla tavalla oikeutettu. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kuitenkin tarkistettava, onko IR osoittanut, että pääasian olosuhteiden valossa on olemassa sen eetokseen taikka autonomiaa koskevaan oikeuteen kohdistuvan vahingon todennäköinen ja vakava riski (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 67 kohta).

61 Edellä esitettyjen toteamusten perusteella ensimmäiseen kysymykseen ja toisen kysymyksen toiseen osaan on vastattava, että direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että

– yhtäältä kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen ja joka hallinnoi yksityisoikeudellisen pääomayhtiön muodossa toimivaa sairaalaa, ei voi päättää, että sen johtavassa asemassa toimivilta työntekijöiltä edellytetään erilaista vilpittömyyttä ja uskollisuutta sen mukaan, kuuluvatko he uskontokuntaan vai eivät, ilman, että tähän päätökseen voidaan tarvittaessa kohdistaa tehokas tuomioistuinvalvonta sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin 4 artiklan 2 kohdassa vahvistetut kriteerit täyttyvät, ja

– toisaalta johtavassa asemassa toimivien työntekijöiden erilainen kohtelu sellaisten vaatimusten osalta, jotka koskevat vilpittömyyttä ja uskollisuutta mainitun eetoksen suhteen, sen mukaan, kuuluvatko he uskontokuntaan vai eivät, on mainitun direktiivin mukainen vain, mikäli kyseessä olevan ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi uskonto tai vakaumus on työtä koskeva, kyseisen kirkon tai organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus, joka on suhteellisuusperiaatteen mukainen, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.

Toisen kysymyksen ensimmäinen osa

62 Toisen kysymyksensä ensimmäisessä osassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko kansallisella tuomioistuimella unionin oikeuden nojalla velvollisuus yksityisten oikeussubjektien välisessä oikeusriidassa jättää soveltamatta kansallista säännöstä, jota ei voida tulkita direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan mukaisesti.

63 Tästä on huomautettava, että kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on kaikki kansallisen oikeuden säännöt huomioon ottaen ja siinä hyväksyttyjä tulkintamenetelmiä soveltaen ratkaista, voidaanko AGG:n 9 §:n 2 momentin kaltaista kansallista säännöstä tulkita direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti, ja jos voidaan, missä määrin, tekemättä tämän kansallisen säännöksen contra legem -tulkintaa (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 71 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

64 Unionin tuomioistuin on katsonut myös, että vaatimus unionin oikeuden mukaisesta tulkinnasta sisältää kansallisille tuomioistuimille velvollisuuden muuttaa tarvittaessa vakiintunutta oikeuskäytäntöä, jos se perustuu sellaiseen kansallisen oikeuden tulkintaan, joka ei sovi yhteen direktiivin tavoitteiden kanssa (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 72 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

65 Niinpä kansallinen tuomioistuin ei voi katsoa pätevästi, että sen on mahdoton tulkita kansallista säännöstä unionin oikeuden mukaisesti vain sen takia, että sitä on vakiintuneesti tulkittu merkityksessä, joka ei sovi yhteen unionin oikeuden kanssa (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 73 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

66 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on siten tutkittava, voidaanko pääasiassa kyseessä olevaa kansallista säännöstä tulkita yhdenmukaisesti direktiivin 2000/78 kanssa.

67 Jos kansallinen tuomioistuin ei voi tulkita pääasiassa kyseessä olevaa kansallista säännöstä tällä tavoin yhdenmukaisesti direktiivin 2000/78 kanssa, on yhtäältä huomautettava, ettei direktiivissä 2000/78 itsessään säädetä periaatteesta, joka koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa ja joka pohjautuu erilaisiin kansainvälisiin asiakirjoihin ja jäsenvaltioiden yhteiseen valtiosääntöperinteeseen, vaan sen tarkoituksena on ainoastaan luoda näillä samoilla aloilla yleiset puitteet eri seikkoihin, joihin kuuluu myös uskonto tai vakaumus, perustuvan syrjinnän torjumiselle, kuten sen nimestä ja 1 artiklasta ilmenee (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 75 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

68 Toisaalta edellisessä kohdassa esitetyssä tilanteessa olevan kansallisen tuomioistuimen velvollisuutena on turvata toimivaltansa rajoissa unionin oikeuteen perustuva yksityisten oikeussuoja ja taata unionin oikeuden täysi vaikutus jättämällä tarpeen vaatiessa soveltamatta kaikki uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen vastaiset kansallisen lainsäädännön säännökset (ks. ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteesta tuomio 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 35 kohta).

69 On nimittäin niin, että jo ennen Lissabonin sopimuksen, jolla perusoikeuskirjalle annettiin sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksille, voimaantuloa kyseinen periaate perustui jäsenvaltioiden yhteiseen valtiosääntöperinteeseen. Uskontoon tai vakaumukseen perustuvan kaikenlaisen syrjinnän kiellolla, joka on nykyään vahvistettu perusoikeuskirjan 21 artiklan kohdassa, on näin ollen pakottava luonne unionin oikeuden yleisenä periaatteena ja se riittää itsessään antamaan yksityisille oikeussubjekteille oikeuden, johon nämä voivat vedota sellaisenaan oikeusriidassa, jossa ne ovat osapuolina unionin oikeuden kattamalla alalla (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 76 kohta).

70 Niinpä pääasiassa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on jättää soveltamatta kyseessä olevaa kansallista säännöstä, jos se katsoo, että sen on mahdoton tulkita säännöstä yhdenmukaisesti unionin oikeuden kanssa.

71 Edellä esitetyn perusteella toisen kysymyksen ensimmäiseen osaan on vastattava, että kansallisella tuomioistuimella, jonka ratkaistavana on kahden yksityisen välinen oikeusriita, on velvollisuus silloin, kun sen ei ole mahdollista tulkita asiassa sovellettavaa kansallista oikeutta yhdenmukaisesti direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan kanssa, varmistaa toimivaltansa rajoissa yksityisille unionin oikeuden yleisistä periaatteista, kuten uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kiellon periaatteesta, joka on nykyisin vahvistettu perusoikeuskirjan 21 artiklassa, johtuva oikeussuoja ja taata näistä periaatteista seuraavien oikeuksien täysi vaikutus jättämällä tarpeen vaatiessa soveltamatta kaikkia niiden kanssa ristiriidassa olevia kansallisia säännöksiä.

Oikeudenkäyntikulut

72 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että

– **yhtäältä kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen ja joka hallinnoi yksityisoikeudellisen pääomayhtiön muodossa toimivaa sairaalaa, ei voi päättää, että sen johtavassa asemassa toimivilta työntekijöiltä edellytetään erilaista vilpittömyyttä ja uskollisuutta sen mukaan, kuuluvatko he uskontokuntaan vai eivät, ilman, että tähän päätökseen voidaan tarvittaessa kohdistaa tehokas tuomioistuinvalvonta sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin 4 artiklan 2 kohdassa vahvistetut kriteerit täyttyvät, ja**

– **toisaalta johtavassa asemassa toimivien työntekijöiden erilainen kohtelu sellaisten vaatimusten osalta, jotka koskevat vilpittömyyttä ja uskollisuutta mainitun eetoksen suhteen, sen mukaan, kuuluvatko he uskontokuntaan vai eivät, on mainitun direktiivin mukainen vain, mikäli kyseessä olevan ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi uskonto tai vakaumus on työtä koskeva, kyseisen kirkon tai organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus, joka on suhteellisuusperiaatteen mukainen, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.**

2) Kansallisella tuomioistuimella, jonka ratkaistavana on kahden yksityisen välinen oikeusriita, on velvollisuus silloin, kun sen ei ole mahdollista tulkita asiassa sovellettavaa kansallista oikeutta yhdenmukaisesti direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan kanssa, varmistaa toimivaltansa rajoissa yksityisille unionin oikeuden yleisistä periaatteista, kuten erityisesti uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kiellon periaatteesta, joka on nykyisin vahvistettu Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa, johtuva oikeussuoja ja taata näistä periaatteista seuraavien oikeuksien täysi vaikutus jättämällä tarpeen vaatiessa soveltamatta kaikkia niiden kanssa ristiriidassa olevia kansallisia säännöksiä.

Allekirjoitukset