ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

11 september 2018 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling – Beroepsactiviteiten van kerken of andere organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd – Beroepsvereisten – Houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de kerk of de organisatie – Begrip – Verschil in behandeling gebaseerd op godsdienst of overtuiging – Ontslag van een katholieke werknemer met een leidinggevende functie vanwege een tweede burgerlijk huwelijk na een echtscheiding”

In zaak C-68/17,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissing van 28 juli 2016, ingekomen bij het Hof op 9 februari 2017, in de procedure

IR

tegen

JQ,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, A. Tizzano, vicepresident, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas en J. Malenovský, kamerpresidenten, E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (rapporteur), K. Jürimäe, M. Vilaras en E. Regan, rechters,

advocaat-generaal: M. Wathelet,

griffier: K. Malacek, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 27 februari 2018,

gelet op de opmerkingen van:

– IR, vertegenwoordigd door B. Göpfert, Rechtsanwalt, M. Ruffert en G. Thüsing,

– de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze, J. Möller en D. Klebs als gemachtigden,

– de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna, A. Siwek en M. Szwarc als gemachtigden,

* Procestaal: Duits.

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin en B.-R. Killmann als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 31 mei 2018,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen JQ en zijn werkgever, IR, over de rechtmatigheid van het ontslag van JQ dat werd gerechtvaardigd met een vermeende schending van de verplichting tot goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van IR.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 De overwegingen 4, 23, 24 en 29 van richtlijn 2000/78 luiden als volgt:

„(4) Gelijkheid voor de wet en bescherming van eenieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, door de Internationale Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten, en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend; Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie verbiedt discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.

[...]

(23) In een zeer beperkt aantal omstandigheden kan een verschil in behandeling gerechtvaardigd zijn wanneer een met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verband houdend kenmerk een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste daaraan evenredig is; in de informatie die de lidstaten aan de Commissie verstrekken, moet aangegeven worden welke omstandigheden het betreft.

(24) De Europese Unie heeft in de aan de Slotakte van het Verdrag van Amsterdam gehechte Verklaring nr. 11 betreffende de status van kerken en niet-confessionele organisaties uitdrukkelijk verklaard de status die kerken en religieuze verenigingen en gemeenschappen volgens het nationale recht in de lidstaten hebben, te eerbiedigen en daaraan geen afbreuk te doen en evenzeer de status van levensbeschouwelijke en niet-confessionele organisaties te eerbiedigen. In dit verband kunnen de lidstaten specifieke bepalingen handhaven of vaststellen inzake de wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereisten die voor de uitoefening van een beroepsactiviteit kunnen worden verlangd.

[...]

(29) Personen die op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zijn gediscrimineerd, dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken. Teneinde een effectiever beschermingsniveau te verschaffen, dienen verenigingen of rechtspersonen de bevoegdheid te krijgen om namens of ten behoeve van slachtoffers overeenkomstig door de lidstaten vastgestelde modaliteiten een procedure aanhangig te maken, onverminderd de nationale procedureregels betreffende de vertegenwoordiging en verdediging in rechte."

4 In artikel 1 van deze richtlijn is het volgende bepaald:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden."

5 Artikel 2, leden 1 en 2, van die richtlijn luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚directe discriminatie', wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;

[...]"

6 Artikel 4 van diezelfde richtlijn is als volgt verwoord:

„1. Niettegenstaande artikel 2, leden 1 en 2, kunnen de lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een van de in artikel 1 genoemde gronden berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

2. De lidstaten kunnen op het moment van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale wetgeving handhaven of voorzien in toekomstige wetgeving waarin op de datum van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale praktijken worden opgenomen, die bepaalt, dat in het geval van kerken en andere publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, voor wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisaties een verschil in behandeling gebaseerd op godsdienst of overtuiging van een persoon geen discriminatie vormt indien vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend de godsdienst of overtuiging een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie. Dit verschil in behandeling wordt toegepast met inachtneming van de grondwettelijke bepalingen en beginselen van de lidstaten en van de algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht, en mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.

Mits de bepalingen van deze richtlijn voor het overige worden geëerbiedigd, laat deze richtlijn derhalve het recht van kerken en andere publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, onverlet om, handelend in overeenstemming met de nationale grondwettelijke en wettelijke bepalingen, van personen die voor hen werkzaam zijn, een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen."

7 Artikel 9, lid 1, van richtlijn 2000/78 luidt:

„De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd."

8 In artikel 10, lid 1, van deze richtlijn is bepaald:

„De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die zich door niet-toepassing te hunnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden."

Duits recht

Grundgesetz

9 In artikel 4, leden 1 en 2, van het Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (grondwet van de Bondsrepubliek Duitsland, BGBl. 1949 I, blz. 1; hierna: „GG") van 23 mei 1949 is bepaald:

„(1) De vrijheid van geloof en geweten en de vrijheid om religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen te belijden, zijn onschendbaar.

(2) De ongestoorde godsdienstuitoefening wordt gewaarborgd."

10 Overeenkomstig artikel 140 GG maken de bepalingen van de artikelen 136 tot en met 139 en 141 van de Weimarer Reichsverfassung (grondwet van de Weimarrepubliek) van 11 augustus 1919 (hierna: „WRV") integraal deel uit van het GG.

11 Artikel 137 WRV luidt:

„1. Er is geen staatskerk.

2. De vrijheid van vereniging van geloofsgemeenschappen wordt gewaarborgd. De vereniging van geloofsgemeenschappen binnen het rijksgebied is niet aan beperkingen onderworpen.

3. Elke geloofsgemeenschap organiseert en beheert haar zaken onafhankelijk binnen de voor eenieder geldende wettelijke grenzen. Zij verleent haar ambten zonder medewerking van de staat of de burgerlijke gemeentelijke overheid.

[...]

7. Verenigingen die de gemeenschappelijke beoefening van een levensbeschouwing tot doel hebben, worden gelijkgesteld aan geloofsgemeenschappen."

12 Volgens de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht (federaal grondwettelijk hof, Duitsland) komt het door artikel 140 GG juncto artikel 137, lid 3, WRV gewaarborgde recht op kerkelijke zelfbeschikking niet alleen toe aan de kerken zelf – als geloofsgemeenschappen – maar ook aan het

geheel van instellingen die op een specifieke manier bij die kerken zijn aangesloten, indien en voor zover zij volgens het door het geloof gedefinieerde gevoel van eigen identiteit en in overeenstemming met hun doel of missie, geroepen zijn om kerkelijke taken en missies uit te voeren.

Kündigungsschutzgesetz

13 In artikel 1 van het Kündigungsschutzgesetz (wet inzake ontslagbescherming, BGBl. 1969 I, blz. 1317) van 25 augustus 1969 in de versie die van toepassing is op het hoofdgeding, staat in § 1 te lezen:

„Sociaal ongerechtvaardigde ontslagen

(1) Het ontslag van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in hetzelfde bedrijf of in dezelfde onderneming meer dan zes maanden ononderbroken heeft geduurd, is nietig wanneer het sociaal ongerechtvaardigd is.

(2) Een ontslag is sociaal ongerechtvaardigd, wanneer het is gebaseerd op gronden die geen verband houden met de persoon of het gedrag van de werknemer, noch met dringende ondernemingsvereisten die in de weg staan aan de voortzetting van het dienstverband van de werknemer met de betrokken onderneming. [...]"

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

14 Het Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (algemene wet inzake gelijke behandeling; hierna: „AGG") van 14 augustus 2006 (BGBl. 2006 I., blz. 1897) beoogt de omzetting van richtlijn 2000/78 in Duits recht.

15 § 1 AGG, waarin het doel van de wet wordt bepaald, luidt als volgt:

„Deze wet heeft tot doel elke benadeling op grond van ras, etnische herkomst, geslacht, godsdienst dan wel overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te voorkomen of op te heffen."

16 In § 7, lid 1, AGG wordt bepaald:

„Werknemers mogen op geen van de in § 1 genoemde gronden worden gediscrimineerd; dit verbod geldt ook wanneer de discriminerende persoon bij die discriminatie enkel veronderstelt dat sprake is van een van de in § 1 genoemde gronden."

17 § 9 AGG is als volgt geformuleerd:

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

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

Canoniek recht

18 Canon 1085 van de Codex Iuris Canonici (Codex van het canonieke recht) luidt als volgt:

„§ 1 Wie door de band van een vorig huwelijk gebonden is, ook al is het niet voltrokken, waagt ongeldig een huwelijk.

§ 2 Al is een vorig huwelijk nietig of om welke reden ook ontbonden, toch is het niet toegestaan een ander huwelijk te sluiten, voordat de nietigheid of ontbinding van het vorige wettig en zeker vaststaat."

19 In de Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (basisreglement kerkelijke dienstverbanden binnen het kerkenwerk, *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, blz. 222; hierna: „GrO 1993") van 22 september 1993 is in artikel 1 het volgende bepaald:

„Grondbeginselen van het kerkenwerk

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

20 Artikel 4 GrO 1993, met het opschrift „Loyaliteitsverplichtingen", is als volgt verwoord:

„(1) Van katholieke werknemers wordt verwacht dat zij de beginselen van de katholieke geloofs- en zedenleer erkennen en in acht nemen. Met name werknemers die pastorale, catechetische en opvoedkundige taken verrichten, dan wel actief zijn in het kader van een missio canonica, dienen persoonlijk te leven naar de beginselen van de katholieke geloofs- en zedenleer. Dit geldt ook voor leidinggevende werknemers.

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

[...]

(4) Alle werknemers dienen zich te onthouden van antiklerikaal gedrag. Zij mogen met hun persoonlijke levenswandel en beroepsmatig handelen niet de geloofwaardigheid van de kerk en die van de instelling waar zij werkzaam zijn in gevaar brengen."

21 In artikel 5 GrO 1993, met het opschrift „Niet-nakoming van loyaliteitsverplichtingen", is het volgende bepaald:

„(1) Indien een werknemer niet langer voldoet aan de aanstellingsvereisten, moet de werkgever met de werknemer in gesprek gaan en er bij hem op aandringen op bestendige wijze een einde aan deze tekortkoming te maken. [...] Als uiterste maatregel kan ontslag worden overwogen.

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

[...]

– aangaan van een volgens de geloofsopvatting en de kerkelijke rechtsorde ongeldig huwelijk,

[...]

(3) Indien [...] leidinggevende werknemers [...] zich schuldig maken aan gedrag dat op grond van lid 2 doorgaans een reden voor ontslag is, is voortzetting van hun dienstverband uitgesloten. Van ontslag kan bij wijze van uitzondering worden afgezien indien het in een individueel geval om zwaarwegende redenen onredelijk zou zijn."

22 In de Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (basisreglement voor katholieke ziekenhuizen in Noordrijn-Westfalen, *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, blz. 321) van 5 november 1996 is het volgende bepaald:

„A. Verbondenheid met de kerk

[...]

(6) De verantwoordelijke instelling is gebonden aan de krachtens de verklaring van de Duitse bisschoppen inzake het kerkenwerk vastgestelde [GrO 1993], inclusief wijzigingen en aanvullingen. Leidinggevende werknemers in de zin van het genoemde basisreglement zijn de bestuursleden en de afdelingsartsen van het ziekenhuis."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

23 IR is een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid naar Duits recht. Zij heeft tot maatschappelijk doel om missies van Caritas – het internationale netwerk van katholieke hulporganisaties – te vervullen als uiting van het leven en wezen van de rooms-katholieke kerk. Dit doet zij onder meer door de exploitatie van ziekenhuizen. IR streeft niet in de eerste plaats winst na en valt onder het toezicht van de katholieke aartsbisschop van Keulen (Duitsland).

24 De katholieke JQ is gediplomeerd arts. Sinds 2000 is hij met een arbeidsovereenkomst op grond van de GrO 1993 bij IR werkzaam als afdelingshoofd Interne Geneeskunde van een ziekenhuis.

25 JQ was getrouwd volgens de rooms-katholieke ritus. In 2005 is zijn eerste echtgenote bij hem weggegaan. Hun echtscheiding werd in maart 2008 uitgesproken. In augustus 2008 heeft JQ een burgerlijk huwelijk gesloten met zijn nieuwe partner, zonder dat zijn eerste huwelijk nietig was verklaard.

26 Nadat IR kennis had genomen van dit nieuwe huwelijk heeft zij JQ bij schrijven van 30 maart 2009 met ingang van 30 september 2009 ontslagen.

27 JQ heeft bij het Arbeitsgericht (arbeidsrechter in eerste aanleg, Duitsland) beroep ingesteld tegen dit ontslag en daarbij gesteld dat zijn tweede huwelijk geen geldige reden was voor dit ontslag. Volgens JQ was zijn ontslag in strijd met het beginsel van gelijke behandeling, omdat een tweede huwelijk van een protestants of niet-gelovig afdelingshoofd ingevolge de GrO 1993 geen consequenties voor diens dienstverband met IR zou hebben gehad.

28 Volgens IR was het ontslag van JQ sociaal gerechtvaardigd. Aangezien JQ een leidinggevende functie had in de zin van artikel 5, lid 3, GrO 1993, is hij, door een naar canoniek recht ongeldig huwelijk aan te gaan, ernstig tekortgeschoten in de nakoming van de uit zijn arbeidsovereenkomst met IR voortvloeiende verplichtingen.

29 Het Arbeitsgericht heeft de vordering van JQ toegewezen. Nadat de hogere voorziening die IR tegen deze beslissing had ingesteld door het Landesarbeitsgericht (arbeidsrechter van een deelstaat) was verworpen, heeft IR beroep in *Revision* ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland). Deze rechterlijke instantie heeft het beroep bij arrest van 8 september

2011 verworpen, waarbij zij in wezen heeft geoordeeld dat het ontslag niet gerechtvaardigd was, aangezien IR niet-katholieke werknemers in dezelfde functie als JQ niet vanwege een tweede huwelijk zou hebben ontslagen.

30 IR heeft de zaak voorgelegd aan het Bundesverfassungsgericht. Deze rechterlijke instantie heeft het arrest van het Bundesarbeitsgericht bij beschikking van 22 oktober 2014 vernietigd en de zaak naar deze laatste instantie terugverwezen.

31 Het Bundesarbeitsgericht is van oordeel dat de uitkomst van het hoofdgeding afhangt van de vraag of het ontslag van JQ door IR op grond van § 9, lid 2, AGG toelaatbaar is. Deze rechterlijke instantie wijst er evenwel op dat deze bepaling in overeenstemming met het Unierecht moet worden uitgelegd en dat de uitkomst van dit geschil derhalve afhankelijk is van de uitlegging van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78, waarvan § 9, lid 2, AGG de omzetting in nationaal recht vormt.

32 Meer in het bijzonder vraagt de verwijzende rechterlijke instantie zich in de eerste plaats af of IR, als privaatrechtelijke kapitaalvennootschap die in handen is van de rooms-katholieke kerk, onder het toepassingsgebied van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 valt en dientengevolge het recht heeft van zijn werknemers een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van deze kerk te eisen. Volgens deze rechterlijke instantie is het niet uitgesloten dat het Unierecht eraan in de weg staat dat een dergelijke privaatrechtelijke vennootschap die op marktconforme wijze in de gezondheidszorg werkzaam is, zich kan beroepen op bijzondere kerkelijke rechten.

33 In dat verband vraagt deze rechterlijke instantie zich af of kerken dan wel andere publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag berust op godsdienstige beginselen of overtuigingen, zelf onherroepelijk kunnen bepalen wat een houding van goede trouw en loyaliteit „aan de grondslag van de organisatie" in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 vormt, en of zij op dit punt tevens – zoals het Duitse grondwettelijke recht hun toestaat – aan werknemers die dezelfde leidinggevende functies vervullen uitsluitend naargelang van hun geloofsovertuiging autonoom verschillende loyaliteitseisen mogen stellen.

34 In de tweede plaats wijst de verwijzende rechterlijke instantie erop dat, nadat het Hof artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 heeft uitgelegd, het aan haar staat om, rekening houdend met het geheel van nationale rechtsregels en met toepassing van de daarbij erkende uitleggingsmethoden, te beslissen of en in welke mate § 9, lid 2, AGG in overeenstemming met artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 kan worden uitgelegd en, indien deze nationale bepaling zich niet leent voor een richtlijnconforme uitlegging, of de genoemde bepaling geheel of gedeeltelijk buiten toepassing moet worden gelaten.

35 In dat verband vraagt de verwijzende rechterlijke instantie zich enerzijds af of een particulier krachtens het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, zoals dit in artikel 21, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest") is vastgelegd, een subjectief recht toekomt dat deze particulier voor de nationale rechterlijke instanties kan inroepen en op grond van welk recht die instanties verplicht zijn om, in gedingen tussen particulieren, nationale bepalingen die niet in overeenstemming zijn met dat verbod, buiten toepassing te laten. Hoewel de verwijzende rechterlijke instantie geheel erkent dat het Handvest pas op 1 december 2009 van kracht is geworden, terwijl het ontslag in het hoofdgeding in maart 2009 plaatsvond, is het naar zij toelicht niet uitgesloten dat al voordat het Handvest van kracht werd een verbod op discriminatie op grond van godsdienst bestond als algemeen beginsel van het Unierecht. Overeenkomstig het beginsel van voorrang van het Unierecht, heeft dit beginsel voorrang op het nationale recht, waaronder het constitutioneel recht.

36 In de derde plaats vraagt de verwijzende rechterlijke instantie zich af op grond van welke voorwaarden moet worden bepaald of het vereiste een houding van goede trouw en loyaliteit te tonen, in overeenstemming is met artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78.

37 In die omstandigheden heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Dient artikel 4, lid 2, tweede alinea, van [richtlijn 2000/78] aldus te worden uitgelegd dat de kerk voor een organisatie als verweerster in het onderhavige geding bindend kan bepalen dat, indien van werknemers in een leidinggevende functie een houding van goede trouw en loyaliteit wordt verlangd, onderscheid dient te worden gemaakt tussen enerzijds werknemers die behoren tot de katholieke kerk en anderzijds werknemers met een andere geloofsovertuiging of zonder geloofsovertuiging?

2) Indien het antwoord op de eerste vraag ontkennend luidt:
   a) Moet een bepaling van nationaal recht, zoals in casu § 9, lid 2, AGG, op grond waarvan een dergelijk verschil in behandeling gebaseerd op de geloofsovertuiging van de werknemer overeenkomstig het gevoel van eigen identiteit van de betrokken kerk gerechtvaardigd is, in het onderhavige geding buiten toepassing blijven?
   b) Onder welke voorwaarden mag overeenkomstig artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn [2000/78] van de werknemers van een kerk of andere in deze bepaling genoemde organisatie een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie worden verlangd?”

De prejudiciële vragen

Eerste vraag en tweede deel van de tweede vraag

38 Met zijn eerste vraag en het tweede deel van de tweede vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechterlijke instantie in wezen te vernemen of artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat een kerk of een andere organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging en die een ziekenhuis in de vorm van een privaatrechtelijke kapitaalvennootschap exploiteert, onherroepelijk kan besluiten haar leidinggevende werknemers afhankelijk van hun geloofsopvatting te verplichten tot een houding van goede trouw en loyaliteit en, indien dit niet het geval is, op grond van welke voorwaarden in ieder afzonderlijk geval moet worden onderzocht of een dergelijke verplichting in overeenstemming is met deze bepaling.

39 Gelet op de door de verwijzende rechterlijke instantie gegeven uitleg over haar eerste vraag, moet in de eerste plaats met betrekking tot de personele werkingssfeer van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 worden nagegaan of de omstandigheid dat in de zaak in het hoofdgeding een privaatrechtelijke kapitaalvennootschap van haar werknemers een houding van goede trouw en loyaliteit verlangt, kan verhinderen dat deze instelling zich op die bepaling beroept.

40 In dit verband moet worden vastgesteld dat die persoonlijke werkingssfeer in artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 in algemene bewoordingen is aangeduid, namelijk „kerken en andere publieke of particuliere organisaties”, en dat overwegingen omtrent de juridische aard en vorm van de desbetreffende instelling, gelet op het algemene karakter van deze bewoordingen, niet van invloed kunnen zijn op de toepasselijkheid van deze bepaling op een situatie zoals die in het hoofdgeding. In het bijzonder dekt de verwijzing naar particuliere organisaties ook instellingen die, zoals IR, een privaatrechtelijke grondslag hebben.

41 Daarbij zij enerzijds evenwel aangetekend dat de bepalingen van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 uitsluitend van toepassing zijn op kerken en andere publieke of particuliere organisaties „waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd”.

42 Anderzijds verwijst artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 naar „personen die [...] werkzaam zijn" voor dergelijke kerken of organisaties, wat betekent dat de werkingssfeer van deze bepaling, in navolging van die van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van deze richtlijn, zich uitstrekt tot de beroepsactiviteiten van deze personen.

43 In de tweede plaats moet met betrekking tot de vraag hoe de nationale rechterlijke instanties de toepassing van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 moeten toetsen, in herinnering worden gebracht dat het Hof in het kader van een zaak die betrekking had op de uitlegging van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van deze richtlijn, heeft geoordeeld dat deze laatste bepaling aldus moet worden uitgelegd dat wanneer een kerk of een andere organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op godsdienst of overtuiging, ter ondersteuning van een besluit of een handeling zoals de afwijzing van een sollicitatie naar een werkplek binnen die kerk of organisatie, stelt dat de godsdienst, vanwege de aard van de betrokken activiteiten of de context waarin deze moeten worden uitgeoefend, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van die kerk of organisatie, een dergelijke bewering zo nodig onderworpen moet kunnen worden aan doeltreffend rechterlijk toezicht waarmee kan worden gewaarborgd dat in een specifiek geval aan de criteria van deze bepaling is voldaan (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 59).

44 Bovendien kan het feit dat artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 verwijst naar op de datum van vaststelling van deze richtlijn geldende nationale wetgeving en naar op die datum bestaande nationale praktijken, niet aldus worden uitgelegd dat het de lidstaten toestaat de naleving van de in die bepaling neergelegde criteria aan doeltreffend rechterlijk toezicht te onttrekken (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 54).

45 De overwegingen die het Hof ter onderbouwing van dit vereiste van doeltreffend rechterlijk toezicht heeft geformuleerd en die gebaseerd zijn op het doel van richtlijn 2000/78, op de context waartoe artikel 4, lid 2, van deze richtlijn behoort, op de waarborgen die de lidstaten volgens de artikelen 9 en 10 moeten verschaffen voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen en ter bescherming van personen die menen slachtoffer te zijn van discriminatie, alsook op het in artikel 47 van het Handvest neergelegde recht op een doeltreffende rechterlijke bescherming (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punten 47-49), gelden op dezelfde wijze voor omstandigheden zoals die van de zaak in het hoofdgeding, waar een particuliere organisatie zich ter ondersteuning van een ontslagbesluit van een van haar werknemers erop beroept dat deze werknemer zich niet heeft gehouden aan de houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van deze organisatie in de zin van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van de genoemde richtlijn.

46 Deze tweede alinea bevat immers, vergeleken met de eerste alinea van artikel 4, lid 2, van deze richtlijn, de nadere toelichting dat één van de beroepsvereisten die een kerk of een andere publieke of particuliere organisatie waarvan de grondslag op religie of overtuiging is gebaseerd, van haar werknemers kan eisen, de verplichting betreft dat deze personen een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van deze kerk of organisatie aannemen. Zoals met name blijkt uit de zinsnede „[m]its de bepalingen van deze richtlijn voor het overige worden geëerbiedigd", moet de bevoegdheid deze eisen te stellen evenwel worden uitgeoefend onder eerbiediging van de andere bepalingen van richtlijn 2000/78, in het bijzonder de voorwaarden van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van deze richtlijn. In voorkomend geval moet er een doeltreffend rechterlijk toezicht op deze voorwaarden kunnen worden uitgeoefend, zoals in punt 43 van dit arrest in herinnering is gebracht.

47 Anders dan met name IR en de Duitse regering hebben aangevoerd, dient de wettigheidstoetsing omtrent het vereiste, gesteld door een kerk dan wel een andere organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op religie of overtuiging, om een houding van goede trouw en loyaliteit aan te nemen, dus niet alleen aan de hand van het nationale recht te worden uitgevoerd, maar moet ook rekening worden gehouden met de bepalingen van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 alsmede met de daarin vastgestelde voorwaarden, waarvan de naleving niet aan een doeltreffend rechterlijk toezicht mag worden onttrokken.

48 Artikel 17 VWEU kan aan die conclusie niet afdoen. Om te beginnen komen de bewoordingen van deze bepaling immers in wezen overeen met die van de aan de slotakte van het Verdrag van Amsterdam gehechte verklaring nr. 11 betreffende de status van kerken en niet-confessionele organisaties. Het feit dat deze verklaring expliciet wordt vermeld in overweging 24 van richtlijn 2000/78 maakt duidelijk dat de Uniewetgever bij het vaststellen van die richtlijn, en met name van artikel 4, lid 2, daarvan, rekening heeft gehouden met die verklaring, aangezien die bepaling immers verwijst naar de nationale wettelijke regelingen en naar de nationale praktijken die golden op de datum van vaststelling van de richtlijn. Voorts drukt artikel 17 VWEU stellig de neutraliteit van de Unie uit ten aanzien van de manier waarop de lidstaten hun betrekkingen met kerken en religieuze verenigingen of gemeenschappen organiseren, maar dit artikel is niet van dien aard dat het een doeltreffend rechterlijk toezicht op de naleving van de criteria van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 uitsluit (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punten 56-58).

49 In de derde plaats moet over de toepassingsvoorwaarden van artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78, gelet op hetgeen in punt 46 van het onderhavige arrest is uiteengezet, worden opgemerkt dat met name de voorwaarden van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van deze richtlijn dienen te worden nageleefd bij een verschil in behandeling – zoals in het hoofdgeding – betreffende het vereiste een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de werkgever aan te nemen, waarbij niet ter discussie staat dat dit vereiste uitsluitend is gebaseerd op het geloof van de werknemers.

50 Het Hof heeft dienaangaande geoordeeld dat uitdrukkelijk uit deze bepaling volgt dat religie of overtuigingen in voorkomend geval met het oog op de „aard” van de betrokken activiteiten of de „context” waarin deze moeten worden uitgeoefend een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste kunnen vormen gezien de grondslag van de betrokken kerk of organisatie in de zin van deze bepaling. Derhalve hangt, gelet op laatstgenoemde bepaling, de wettigheid van een verschil in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging af van het objectief verifieerbare bestaan van een rechtstreeks verband tussen het door de werkgever gestelde beroepsvereiste en de betrokken activiteit. Een dergelijk verband kan voortvloeien ofwel uit de aard van die activiteit – bijvoorbeeld wanneer het gaat om het deelnemen aan de bepaling van de grondslag van de betrokken kerk of organisatie of het meewerken aan zijn verkondigingstaak – ofwel uit de voorwaarden waaronder die activiteit moet worden verricht – bijvoorbeeld de noodzaak om een geloofwaardige vertegenwoordiging van de kerk of organisatie naar buiten toe te waarborgen – (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punten 62 en 63).

51 Wat meer bepaald de eerste drie voorwaarden van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 betreft, heeft het Hof eerst gepreciseerd dat het gebruik van het adjectief „wezenlijk” inhoudt dat het behoren tot een geloof of het aanhangen van een overtuiging waarop de grondslag van de desbetreffende kerk of organisatie is gebaseerd, noodzakelijk moet blijken vanwege het belang van de betreffende beroepsactiviteit voor de bevestiging van die grondslag of van de uitoefening door die kerk of deze organisatie van haar recht op autonomie, zoals dat is erkend in artikel 17 VWEU en artikel 10 van het Handvest (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punten 50 en 65).

52 Het Hof heeft vervolgens aangegeven dat het gebruik van de term „legitiem” aantoont dat de Uniewetgever wilde waarborgen dat het vereiste inzake het behoren tot een geloof of het aanhangen van een overtuiging waarop de grondslag van de betrokken kerk of organisatie is gebaseerd, niet dient om een doel na te streven dat geen verband houdt met die grondslag of met de uitoefening door die kerk of organisatie van haar recht op autonomie (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 66).

53 De term „gerechtvaardigde”, tot slot, betekent niet alleen dat het toezicht op de naleving van de criteria van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 kan worden uitgeoefend door een nationale rechterlijke instantie, maar ook dat de kerk of organisatie die een beroepsvereiste heeft gesteld, verplicht is om in

het licht van de feitelijke omstandigheden van het specifieke geval aan te tonen dat het vermeende risico van aantasting van haar grondslag of haar recht op autonomie waarschijnlijk en ernstig is, zodat de invoering van een dergelijk vereiste inderdaad noodzakelijk is (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 67).

54 In dat verband moet het vereiste bedoeld in artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 stroken met het evenredigheidsbeginsel, wat betekent dat de nationale rechterlijke instanties moeten nagaan of het genoemde vereiste passend is en niet verder gaat dan nodig is om het nagestreefde doel te bereiken (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 68).

55 Uit de in de punten 49 tot en met 54 van het onderhavige arrest weergegeven overwegingen volgt dat een kerk of een andere publieke of particuliere organisatie waarvan de grondslag is gebaseerd op religie of overtuigingen haar werknemers met een leidinggevende functie, wat het vereiste betreft dat zij een houding van goede trouw en loyaliteit aan deze grondslag moeten aannemen, slechts verschillend mag behandelen al naargelang deze werknemers tot het geloof van deze kerk of andere organisatie behoren of de overtuigingen daarvan aanhangen, indien, gelet op de aard van de betrokken beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, het geloof of de overtuigingen gezien deze grondslag een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormen.

56 Dienaangaande moet worden opgemerkt dat, hoewel het uiteindelijk de taak van de nationale rechter is – die bij uitsluiting bevoegd is om de feiten te beoordelen – om vast te stellen of er sprake is van een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste in de zin van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78 indien enkel aan leidinggevende werknemers die het geloof of de overtuigingen delen waarop de grondslag van de desbetreffende kerk of organisatie is gebaseerd, een houding van goede trouw en loyaliteit wordt opgelegd, het Hof niettemin bevoegd is om de verwijzende rechter op basis van het dossier van het hoofdgeding en van de ontvangen schriftelijke en mondelinge opmerkingen aanwijzingen te geven die de verwijzende rechter in staat stellen uitspraak te doen over het specifieke geschil dat bij hem aanhangig is.

57 In de onderhavige zaak heeft het in het hoofdgeding aan de orde zijnde vereiste betrekking op de naleving van een duidelijk afgebakend gegeven van de grondslag van de katholieke kerk, namelijk het sacrale karakter en de onverbrekelijkheid van het religieuze huwelijk.

58 JQ lijkt niet met deze huwelijksopvatting te hoeven instemmen vanwege het belang van zijn beroepsactiviteiten, te weten in het ziekenhuis advies en medische verzorging verlenen alsmede leiding geven aan de afdeling interne geneeskunde waarvan hij afdelingshoofd was, voor de bevestiging van de grondslag van IR. Deze instemming blijkt dus geen wezenlijk aspect van de beroepsactiviteit te zijn in de zin van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78, waarbij het evenwel aan de verwijzende rechter staat om dit te verifiëren.

59 De vaststelling dat instemming met dit onderdeel van de grondslag van de desbetreffende organisatie in het onderhavige geval geen wezenlijk beroepsvereiste kan vormen, wordt gestaafd door de door IR ter terechtzitting voor het Hof bevestigde en door de advocaat-generaal in punt 67 van zijn conclusie in herinnering gebrachte omstandigheid dat IR ook functies met medische verantwoordelijkheid, waaronder leidinggevende taken vergelijkbaar met die van JQ, toevertrouwt aan niet-katholieke werknemers van IR, die derhalve niet gehouden zijn, te voldoen aan hetzelfde vereiste van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van IR.

60 Vervolgens moet worden opgemerkt dat het vereiste in het hoofdgeding, gelet op de aan het Hof overgelegde stukken, niet gerechtvaardigd lijkt in de zin van artikel 4, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 2000/78. Het staat evenwel aan de verwijzende rechterlijke instantie om te toetsen of IR heeft aangetoond dat er in het licht van de omstandigheden van de zaak in het hoofdgeding een waarschijnlijke en ernstige bedreiging voor de grondslag en het recht op autonomie van IR bestaat (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 67).

61 Uit de voorgaande overwegingen volgt dat op de eerste vraag en het tweede deel van de tweede vraag moet worden geantwoord dat artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat:

– enerzijds, een kerk of een andere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd en die een ziekenhuis in de vorm van een privaatrechtelijke kapitaalvennootschap exploiteert, niet kan besluiten haar leidinggevende werknemers afhankelijk van hun geloofsopvatting te verplichten tot een houding van goede trouw en loyaliteit aan deze grondslag zonder dat deze beslissing in voorkomend geval onderworpen kan worden aan doeltreffend rechterlijk toezicht waarmee kan worden gewaarborgd dat is voldaan aan de criteria van artikel 4, lid 2, van die richtlijn, en

– anderzijds, een verschillende behandeling van leidinggevende werknemers al naargelang hun geloofsopvatting, wat betreft de vereisten een houding van goede trouw en loyaliteit aan de genoemde grondslag aan te nemen, alleen dan verenigbaar is met de genoemde richtlijn indien, gelet op de aard van de betrokken beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, het geloof of de overtuigingen, gezien de grondslag van de betrokken kerk of organisatie, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormen dat strookt met het evenredigheidsbeginsel, waarbij het aan de nationale rechter staat om dit te toetsen.

Eerste deel van de tweede vraag

62 Met het eerste deel van haar tweede vraag wenst de verwijzende rechterlijke instantie in wezen te vernemen of een nationale rechterlijke instantie, in het kader van een geding tussen particulieren, een nationale bepaling die niet in overeenstemming met artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78 kan worden uitgelegd, krachtens het Unierecht buiten toepassing moet laten.

63 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat het aan de nationale rechterlijke instanties staat om, rekening houdend met alle regels van nationaal recht en overeenkomstig de daarin erkende uitleggingsmethoden, te beslissen of en in hoeverre een nationale bepaling zoals § 9, lid 2, AGG in overeenstemming met artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 kan worden uitgelegd zonder dat dit leidt tot een uitlegging contra legem van die nationale bepaling (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 71 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

64 Het Hof heeft bovendien geoordeeld dat het vereiste van Unierechtconforme uitlegging voor de nationale rechterlijke instanties de verplichting inhoudt om in voorkomend geval vaste rechtspraak te wijzigen wanneer deze berust op een met de doelstellingen van een richtlijn onverenigbare uitlegging van het nationale recht (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 72 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

65 Bijgevolg kan een nationale rechterlijke instantie niet op goede gronden oordelen dat zij de betrokken nationale bepaling niet in overeenstemming met het Unierecht kan uitleggen op de enkele grond dat deze bepaling tot dan toe steeds is uitgelegd op een wijze die onverenigbaar is met het Unierecht (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 73 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

66 In casu staat het dus aan de verwijzende rechter om na te gaan of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale bepaling zich leent voor een uitlegging in overeenstemming met richtlijn 2000/78.

67 Ingeval het voor deze rechterlijke instantie onmogelijk is om een dergelijke richtlijnconforme uitlegging aan de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale bepaling te geven, moet om te beginnen in herinnering worden gebracht dat het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep niet bij richtlijn 2000/78 zelf is ingevoerd, maar zijn oorsprong vindt in verschillende internationale

instrumenten en de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten. De richtlijn beoogt enkel inzake die materies een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van diverse redenen waaronder godsdienst of overtuiging, zoals uit het opschrift en artikel 1 van deze richtlijn volgt (arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 75 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

68 Voorts is een nationale rechterlijke instantie in de in het vorige punt weergegeven situatie verplicht om binnen de grenzen van haar bevoegdheden de juridische bescherming die voor particulieren uit het Unierecht voortvloeit, te verzekeren, en de volle werking van dit Unierecht te waarborgen door, zo nodig, elke met het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging strijdige bepaling van nationale regelgeving buiten toepassing te laten (zie, met betrekking tot het verbod van discriminatie op grond van leeftijd, arrest van 19 april 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punt 35).

69 Vóór de inwerkingtreding van het Verdrag van Lissabon, waarin aan het Handvest dezelfde juridische waarde werd toegekend als aan de Verdragen, vloeide dit beginsel voort uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten. Het voortaan in artikel 21 van het Handvest neergelegde verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, is derhalve als algemeen beginsel van het Unierecht bindend en volstaat op zich om aan particulieren een recht te verlenen dat deze als zodanig kunnen doen gelden in een geding tussen hen op een gebied dat onder het Unierecht valt (zie in die zin arrest van 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punt 76).

70 Indien de verwijzende rechterlijke instantie in de zaak in het hoofdgeding meent onmogelijk te kunnen waarborgen dat aan de betrokken nationale bepaling een uitlegging kan worden gegeven die in overeenstemming is met het Unierecht, dient zij deze bepaling dan ook buiten toepassing te laten.

71 Gelet op een en ander moet op het eerste deel van de tweede vraag worden geantwoord dat een nationale rechterlijke instantie waarbij een geding tussen twee particuliere partijen aanhangig is, gehouden is om, wanneer het voor haar onmogelijk is het toepasselijke nationale recht in overeenstemming met artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 uit te leggen, binnen de grenzen van haar bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen voortvloeit uit de algemene beginselen van Unierecht, zoals het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging dat voortaan in artikel 21 van het Handvest is neergelegd, en de volle werking van de daaruit voortvloeiende rechten te waarborgen door zo nodig elke hiermee strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten.

Kosten

72 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

1) **Artikel 4, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat:**

   – **enerzijds, een kerk of een andere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd en die een ziekenhuis in de vorm van een privaatrechtelijke kapitaalvennootschap exploiteert, niet kan besluiten haar leidinggevende werknemers afhankelijk van hun geloofsopvatting te verplichten tot een houding van goede trouw en**

loyaliteit aan deze grondslag zonder dat deze beslissing in voorkomend geval onderworpen kan worden aan doeltreffend rechterlijk toezicht waarmee kan worden gewaarborgd dat is voldaan aan de criteria van artikel 4, lid 2, van die richtlijn, en

– **anderzijds, een verschillende behandeling van leidinggevende werknemers al naargelang hun geloofsopvatting, wat betreft de vereisten een houding van goede trouw en loyaliteit aan de genoemde grondslag aan te nemen, alleen dan verenigbaar is met de genoemde richtlijn indien, gelet op de aard van de betrokken beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, het geloof of de overtuigingen, gezien de grondslag van de betrokken kerk of organisatie, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormen dat strookt met het evenredigheidsbeginsel, waarbij het aan de nationale rechter staat om dit te toetsen.**

2) **Een nationale rechterlijke instantie waarbij een geding tussen twee particuliere partijen aanhangig is, is gehouden om, wanneer het voor haar onmogelijk is het toepasselijke nationale recht in overeenstemming met artikel 4, lid 2, van richtlijn 2000/78 uit te leggen, binnen de grenzen van haar bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen voortvloeit uit de algemene beginselen van Unierecht, zoals het verbod van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging dat voortaan in artikel 21 van het Handvest is neergelegd, en de volle werking van de daaruit voortvloeiende rechten te waarborgen door zo nodig elke hiermee strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten.**

ondertekeningen