Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

11. september 2018 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2000/78/EF – ligebehandling – erhvervsmæssige aktiviteter inden for kirker eller andre organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro – erhvervsmæssige krav – krav om redelig indstilling til og loyal opførsel over for kirkens eller organisationens etik – begreb – ulige behandling på grund af religion eller tro – afskedigelse af en katolsk arbejdstager i en lederstilling på grund af et nyt borgerligt ægteskab indgået efter en skilsmisse«

I sag C-68/17,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) ved afgørelse af 28. juli 2016, indgået til Domstolen den 9. februar 2017, i sagen

IR

mod

JQ,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, A. Tizzano, afdelingsformændene R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J.L. da Cruz Vilaça, A. Rosas og J. Malenovský samt dommerne E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (refererende dommer), K. Jürimäe, M. Vilaras og E. Regan,

generaladvokat: M. Wathelet,

justitssekretær: fuldmægtig K. Malacek,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 27. februar 2018,

efter at der er afgivet indlæg af:

– IR ved Rechtsanwalt B. Göpfert og M. Ruffert og G. Thüsing,

– den tyske regering ved T. Henze, J. Möller og D. Klebs, som befuldmægtigede,

– den polske regering ved B. Majczyna, A. Siwek og M. Szwarc, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved D. Martin og B.-R. Killmann, som befuldmægtigede,

* Processprog: tysk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 31. maj 2018,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 4, stk. 2, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16, berigtiget i EUT 2015, L 185, s. 31).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem JQ og dennes arbejdsgiver, IR, vedrørende lovligheden af opsigelsen af JQ, som blev begrundet med en angivelig tilsidesættelse af pligten til at have en redelig indstilling til og være loyal over for IR's etik.

Retsforskrifter

EU-retten

3 4., 23., 24. og 29. betragtning til direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:

»(4) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

[…]

(23) Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. Sådanne omstændigheder bør medtages i de oplysninger, som medlemsstaterne skal meddele Kommissionen.

(24) Unionen har i sin erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdamtraktaten, udtrykkeligt anført, at den respekterer og ikke anfægter den status i henhold til national lovgivning, som kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund har i medlemsstaterne, samt at den ligeledes respekterer filosofiske og konfessionsløse organisationers status, og at medlemsstaterne på baggrund heraf kan opretholde eller fastsætte specifikke bestemmelser om regulære, legitime og berettigede erhvervsmæssige krav, der kan stilles til at udøve en erhvervsmæssig aktivitet.

[…]

(29) Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse, bør også foreninger eller juridiske personer have beføjelse til, som nærmere fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for ethvert offer for forskelsbehandling at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.«

4 Dette direktivs artikel 1 bestemmer:

»Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

5 I direktivets artikel 2, stk. 1 og 2, bestemmes:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelshandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

[…]«

6 Samme direktivs artikel 4 er affattet således:

»1. Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

2. I forbindelse med kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, kan medlemsstaterne for så vidt angår disse organisationers erhvervsmæssige aktiviteter i deres nationale lovgivning, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, opretholde eller i en kommende lovgivning, som er baseret på national praksis, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, fastsætte bestemmelser om, at ulige behandling på grund af en persons religion eller tro ikke udgør forskelsbehandling, når denne religion eller tro, under hensyn til disse aktiviteters karakter eller den sammenhæng, de indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af organisationens etik. Denne ulige behandling udøves under overholdelse af medlemsstaternes forfatningsmæssige bestemmelser og principper samt de generelle principper i [EU-retten] og kan ikke berettige til forskelsbehandling med anden begrundelse.

Under forudsætning af at dette direktiv i øvrigt overholdes, er det således ikke til hinder for, at kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, og som handler i overensstemmelse med den nationale forfatning og lovgivning, kan kræve af personer, der arbejder for dem, at de har en redelig indstilling til og er loyale over for organisationens etik.«

7 Artikel 9, stk. 1, i direktiv 2000/78 bestemmer:

»Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, også selv om det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.«

8 Direktivets artikel 10, stk. 1, bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.«

Tysk ret

GG

9 § 4, stk. 1 og 2, i Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Forbundsrepublikken Tysklands grundlov) af 23. maj 1949 (BGB1. 1949 I, s. 1, herefter »GG«) bestemmer:

»(1) Trosfriheden og samvittighedsfriheden samt friheden til at bekende sig til en bestemt religion eller tro er ukrænkelig.

(2) Retten til frit at udøve sin religion garanteres.«

10 I overensstemmelse med GG's § 140 udgør bestemmelserne i §§ 136-139 og 141 i Weimarer Reichsverfasssung (Weimarforfatningen) af 11. august 1919 (herefter »WRV«) en integrerende del af GG.

11 WRV's § 137 bestemmer:

»1. Der er ingen statskirke.

2. Frihed til at danne religiøse samfund er sikret. Disse kan uden nogen begrænsninger slutte sig sammen inden for riget.

3. Religiøse samfund fastsætter og administrerer selvstændigt deres anliggender inden for grænserne af den lov, der gælder for alle. De tildeler embeder uden centralregeringens eller lokale myndigheders mellemkomst.

[…]

7. Sammenslutninger, der har til formål at fremme en filosofisk overbevisning i samfundet, har samme status som religiøse samfund.«

12 Ifølge retspraksis fra Bundesverfassungsgericht (forbundsdomstol i forfatningsretlige sager, Tyskland) er indehaverne af den kirkelige selvbestemmelsesret, der er sikret ved GG's § 140, sammenholdt med WRV's § 137, stk. 3, ikke blot kirkerne selv i deres egenskab af religiøse fællesskaber, men ligeledes alle de institutioner, som specifikt er tilknyttet disse, såfremt og i det omfang sidstnævnte ifølge deres religiøse selvforståelse og i overensstemmelse med deres formål eller opgave varetager kirkelige opgaver og missioner.

Lov om beskyttelse mod afskedigelser

13 Kündigungsschutzgesetz (lov om beskyttelse mod afskedigelser) af 25. august 1969 (BGBl. 1969 I, p. 1317), i den affattelse, der finder anvendelse i hovedsagen, bestemmer i § 1:

»Socialt uberettigede opsigelser

(1) Opsigelse af en arbejdstager, som har været ansat uafbrudt i mere end seks måneder i samme virksomhed, er retligt uvirksom, hvis den er socialt uberettiget.

(2) En opsigelse er socialt uberettiget, hvis ikke den er begrundet i forhold vedrørende arbejdstagerens person eller adfærd eller i tvingende krav vedrørende driften, som er til hinder for fortsat at beskæftige arbejdstageren i virksomheden. […]«

AGG

14 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (den almindelige ligebehandlingslov) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I., s. 1897, herefter »AGG«) har til formål at gennemføre direktiv 2000/78 i tysk lov.

15 AGG's § 1, som fastsætter lovens formål, bestemmer:

»Denne lov har til formål at forhindre eller afskaffe forskelsbehandling på grund af race, etnisk oprindelse, køn, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

16 AGG's § 7, stk. 1, bestemmer:

»Arbejdstagere må ikke udsættes for forskelsbehandling af nogen af de i § 1 anførte grunde; dette forbud gælder også, når forskelsbehandlingens ophavsmand kun begår én af de i artikel 1 anførte former for forskelsbehandling.«

17 AGG's § 9 lyder således:

»1. Uden at dette berører bestemmelserne i [denne lovs] § 8, tillades også forskelsbehandling på grund af religion eller tro i forbindelse med ansættelser i religiøse samfund, i institutioner, der henhører under disse, uanset deres retlige form, eller i foreninger, der har til formål at fremme en religion eller tro i samfundet, når en given religion eller tro, henset til det religiøse samfunds eller foreningens selvopfattelse, udgør et berettiget erhvervsmæssigt krav, henset til [det religiøse samfunds eller foreningens] ret til selvbestemmelse eller henset til karakteren af [det religiøse samfunds eller foreningens] virksomhed.

2. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro påvirker ikke den ret, som de i stk. 1 nævnte religiøse samfund, institutioner, der henføres under disse – uafhængigt af institutionernes retlige form – eller foreninger, hvis formål er fælles udøvelse af en religion eller tro, har til at kunne kræve af deres ansatte, at de har en redelig indstilling til og er loyale over for det pågældende samfunds eller den pågældende institutions eller forenings selvforståelse.«

Kanonisk ret

18 Canon 1085 i Codex Iuris Canonici (den kanoniske rets lovbog) bestemmer:

»(1) En person [indgår ugyldigt ægteskab], hvis vedkommende tidligere har knyttet ægteskabelige bånd, også selv om ægteskabet ikke er blevet fuldbyrdet.

(2) En ny ægteskabsindgåelse er heller ikke tilladt, hvis et tidligere ægteskab af en eller anden grund er ugyldigt eller er blevet opløst, men ugyldigheden eller opløsningen af det tidligere ægteskab endnu ikke er godtgjort på sikker og lovlig vis.«

19 Artikel 1 i Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (grundforordning vedrørende den kirkelige tjeneste inden for rammerne af kirkelige arbejdsforhold) af 22. september 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, s. 222, herefter »GrO 1993«) bestemmer:

»Grundlæggende principper for den kirkelige tjeneste

Alle, der er beskæftiget ved en af den katolske kirkers institutioner, medvirker gennem deres arbejde, uanset hvilken arbejdsretlig stilling de har, i fællesskab til, at institutionen kan opfylde sin del af kirkens mission (fællesskab i tjenesten). […]«

20 Artikel 4 i GrO 1993 med overskriften »Loyalitetsforpligtelser« lyder således:

»(1) Det forventes, at katolske medarbejdere anerkender og overholder de katolske religiøse og moralske principper. Navnlig når en person arbejder med pastorale opgaver, katekese og uddannelse samt for så vidt angår medarbejdere, der arbejder på grundlag af en missio canonica, kræves det, at den pågældende udadtil viser, at han personligt lever i overensstemmelse med de katolske religiøse og moralske principper. Dette gælder også for ledende medarbejdere.

(2) Det forventes af kristne medarbejdere, der ikke er katolikker, at de respekterer alle evangeliets sandheder og værdier og bidrager til at lade disse virke i institutionen.

[…]

(4) Alle medarbejdere er forpligtet til at undlade at opføre sig på en kirkefjendtlig måde. De må ikke bringe kirkens troværdighed og troværdigheden for den institution, de er beskæftiget ved, i fare gennem deres personlige livsførelse og opførsel i tjenesten.«

21 Artikel 5 i GrO 1993 med overskriften »Tilsidesættelse af loyalitetsforpligtelser« bestemmer:

»(1) Opfylder en medarbejder ikke længere de krav, der er forbundet med beskæftigelsen, skal arbejdsgiveren ved hjælp af vejledning forsøge at få medarbejderen til varigt at bringe denne mangel til ophør. […] Som en sidste udvej kan det komme på tale at afskedige vedkommende.

(2) Hvad angår en afskedigelse af specifikke kirkelige grunde anser kirken navnlig følgende overtrædelser af loyalitetspligten for at være alvorlige:

– […]

– indgåelse af ægteskab, der er ugyldigt i henhold til kirkens religiøse principper og retsregler

– […]

(3) En adfærd, der i henhold til stk. 2 normalt kan anses for en gyldig begrundelse for afskedigelse, er til hinder for en fortsat beskæftigelse, såfremt adfærden udvises af en ledende [medarbejder]. Det kan undtagelsesvist undlades at foretage afskedigelse, såfremt der foreligger vigtige forhold, som gør, at en afskedigelse ville være urimelig i det konkrete tilfælde.«

22 Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (grundforordningen for katolske sygehuse i Nordrhein-Westfalen, Tyskland) af 5. november 1996 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, s. 321) bestemmer:

»A. Tilknytning til kirken

[…]

(6) [GrO 1993], der blev vedtaget på grundlag af de tyske biskoppers erklæring om den kirkelige tjeneste, samt ændringer af og supplementer hertil er bindende for den institution, der driver sygehuset. Begrebet ledende medarbejdere som omhandlet i nævnte grundforordning omfatter medlemmerne af sygehusets driftsledelse og afdelingslederne.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

23 IR er et tysk selskab med begrænset hæftelse. IR's formål er at realisere de opgaver, som Caritas (en international sammenslutning af katolske velgørende organisationer) udfører i overensstemmelse med ånden bag den katolske kirkes eksistens og livssyn, bl.a. gennem drift af sygehuse. IR har ikke primært vinding for øje og er underlagt kontrol ved den katolske ærkebiskop af Køln (Tyskland).

24 JQ er katolik. Han er uddannet læge og har siden 2000 arbejdet hos IR som chef for afdelingen for intern medicin på et sygehus i henhold til en ansættelseskontrakt indgået på grundlag af GrO 1993.

25 JQ var gift i henhold til den katolske kirkes ritual. I 2005 lod hans første hustru sig separere fra ham, og deres skilsmisse fandt sted i marts 2008. I august 2008 indgik JQ et borgerligt ægteskab med sin nye samlever, uden at hans første ægteskab var blevet opløst.

26 Efter at have fået kendskab til dette nye ægteskab opsagde IR ved skrivelse af 30. marts 2009 JQ med virkning fra den 30. september 2009.

27 JQ anlagde sag til prøvelse af denne opsigelse ved Arbeitsgericht (arbejdsret, Tyskland) og gjorde gældende, at hans indgåelse af et nyt ægteskab ikke udgjorde en gyldig begrundelse for den nævnte opsigelse. Ifølge JQ var hans afskedigelse i strid med ligebehandlingsprincippet, eftersom det forhold, at en protestantisk eller konfessionsløs afdelingsleder indgår nyt ægteskab, ikke ville have haft nogen indvirkning på ansættelsesforholdet mellem sidstnævnte og IR.

28 IR gjorde gældende, at opsigelsen af JQ var socialt berettiget. Eftersom sidstnævnte var en ledende medarbejder som omhandlet i artikel 5, stk. 3, i GrO 1993, havde han ved at indgå et ægteskab, der var ugyldigt i henhold til kanonisk ret, på væsentlig måde tilsidesat de forpligtelser, der fulgte af den ansættelseskontrakt, der var indgået med IR.

29 Arbeitsgericht (arbejdsret) gav JQ medhold. Den af IR iværksatte appel til prøvelse af denne afgørelse blev forkastet af Landesarbeitsgericht (regional appeldomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland), hvorefter IR iværksatte revisionsanke ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland), som frifandt appelindstævnte i dom af 8. september 2011 og nærmere bestemt fastslog, at opsigelsen af JQ ikke var berettiget, eftersom IR ikke afskediger ansatte, som varetager samme stilling som JQ, og som ikke er katolikker, i tilfælde af indgåelse af nyt ægteskab.

30 IR indbragte sagen for Bundesverfassungsgericht (forbundsdomstol i forfatningsretlige sager, Tyskland). Denne retsinstans ophævede ved kendelse af 22. oktober 2014 den af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) afsagte dom og hjemviste sagen til sidstnævnte.

31 Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) er af den opfattelse, at udfaldet af tvisten i hovedsagen afhænger af, om IR's opsigelse af JQ er lovlig, henset til AGG's § 9, stk. 2. Denne retsinstans bemærker imidlertid, at denne bestemmelse skal fortolkes i overensstemmelse med EU-retten, og at udfaldet af denne tvist følgelig afhænger af fortolkningen af artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78, som er blevet gennemført i national ret ved AGG's § 9, stk. 2.

32 Nærmere bestemt ønsker den forelæggende ret for det første oplyst, om IR i dets egenskab af et privatretligt kapitalselskab, som drives af den katolske kirke, henhører under anvendelsesområdet for artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78 og herefter har ret til at kræve af sine ansatte, at de har en redelig indstilling til og er loyale over for denne kirkes etik. Ifølge denne retsinstans er det ikke udelukket, at EU-retten er til hinder for, at et sådant selskab, som er stiftet i henhold til privatretten og er aktivt inden for sundhedssektoren, idet det følger markedspraksis, kan påberåbe sig rettigheder, som er særlige for kirken.

33 I denne henseende ønsker den forelæggende ret oplyst, om kirker eller andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, selv definitivt kan bestemme, hvad der er en redelig indstilling til og loyalitet »over for organisationens etik« som omhandlet i artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78, og om de i denne forbindelse – sådan som det er muligt for dem i henhold til tysk forfatningsret – ligeledes selvstændigt kan fastsætte en graduering af loyalitetsforpligtelserne for de samme ledelsesfunktioner udelukkende under hensyntagen til de ansattes konfession.

34 Den forelæggende ret har for det andet bemærket, at det, efter at Domstolen har fortolket artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78, tilkommer den, under hensyntagen til samtlige regler i national ret og ved anvendelse af de fortolkningsmetoder, som er anerkendt heri, at afgøre, om og i hvilket omfang AGG's § 9, stk. 2, kan fortolkes på en måde, som er i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78, samt, i det tilfælde, hvor det ikke er muligt at anlægge en overensstemmende fortolkning af denne nationale bestemmelse, om den nævnte bestemmelse helt eller delvist ikke skal anvendes.

35 I denne forbindelse er den forelæggende ret dels i tvivl om, hvorvidt det forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro, der er fastsat i artikel 21, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), tillægger en borger en subjektiv ret, som denne kan gøre gældende for de nationale retsinstanser, og som, i tvister mellem privatpersoner, forpligter disse retsinstanser til at undlade at anvende nationale bestemmelser, der ikke er i overensstemmelse med dette forbud. Den nævnte ret har præciseret, idet den anerkender, at chartret først trådte i kraft den 1. december 2009, mens den i hovedsagen omhandlede opsigelse fandt sted i marts 2009, at det ikke kan udelukkes, at et forbud mod enhver form for forskelsbehandling på grund af religion eller tro allerede eksisterede som et generelt princip i EU-retten, endog forud for chartrets ikrafttræden. I overensstemmelse med princippet om EU-rettens forrang har denne forrang for national ret, herunder forfatningsret.

36 For det tredje ønsker den forelæggende ret oplyst, på grundlag af hvilke kriterier det skal afgøres, om kravet om en redelig indstilling og om loyalitet er i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78.

37 Under disse omstændigheder har Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 4, stk. 2, andet [afsnit], i [direktiv 2000/78] fortolkes således, at kirken for en organisation som den, sagsøgte i den foreliggende sag udgør, på bindende vis kan bestemme, at der for så vidt angår krav om en redelig indstilling og loyal opførsel, som stilles til arbejdstagere i en ledende stilling, skelnes mellem arbejdstagere, der er medlemmer af kirken, og arbejdstagere, der er medlem i en anden kirke eller ikke er medlem i nogen kirke?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende:
   a) Består der i den foreliggende retstvist en pligt til at undlade at anvende en bestemmelse i national ret, her AGG's § 9, stk. 2, hvorefter en sådan ulige behandling på grund af arbejdstagerens konfession er begrundet i henhold til kirkens selvforståelse?
   b) Hvilke betingelser stilles der i henhold til artikel 4, stk. 2, andet [afsnit], i [direktiv 2000/78] til krav til arbejdstagere i en kirke eller en anden organisation, der er nævnt i denne bestemmelse, om, at disse har en redelig indstilling til og er loyale over for organisationens etik?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det første spørgsmål og det andet spørgsmåls andet led

38 Med det første spørgsmål og det andet spørgsmåls andet led, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en kirke eller en anden organisation, hvis etik er baseret på religion eller tro, og som driver et sygehus i form af et privatretligt kapitalselskab, definitivt kan beslutte, at dets ansatte i lederstillinger skal være underlagt krav om redelig indstilling og loyalitet, der er forskellige alt efter, om disse ansatte er medlemmer af en kirke eller er konfessionsløse, og, såfremt dette ikke er tilfældet, på grundlag af hvilke kriterier det, i hvert enkelt konkret tilfælde, skal efterprøves, om sådanne krav er i overensstemmelse med denne bestemmelse.

39 Henset til den forelæggende rets forklaring for så vidt angår det første spørgsmål skal det for det første, hvad angår det personelle anvendelsesområde for artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78, afgøres, om den omstændighed, at den enhed, som i hovedsagen har krævet en redelig indstilling og loyalitet af sine ansatte, er et privatretligt kapitalselskab, kan forhindre dette i at påberåbe sig denne bestemmelse.

40 I denne henseende må det konstateres, at henset til den generelle karakter af de udtryk, der er anvendt i artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78 med henblik på at definere dette personelle anvendelsesområde, dvs. »kirker og andre offentlige eller private organisationer«, kan betragtninger hvad angår den pågældende enheds art og retlige form ikke have indvirkning på anvendeligheden af denne bestemmelse på en situation som den i hovedsagen omhandlede. Navnlig dækker henvisningen til private organisationer selskaber, der, som IR, er stiftet i henhold til privatretten.

41 Herefter skal det præciseres dels, at bestemmelserne i artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78 udelukkende finder anvendelse på kirker og andre offentlige eller private organisationer, »hvis etik er baseret på religion eller tro«.

42 Dels henviser artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78 til »personer, der arbejder« for sådanne kirker eller organisationer, hvilket betyder, at anvendelsesområdet for denne bestemmelse, i lighed med anvendelsesområdet for artikel 4, stk. 2, første afsnit, i nævnte direktiv, omfatter disses erhvervsmæssige aktiviteter.

43 Hvad for det andet angår spørgsmålet om de nationale retsinstansers efterprøvelse af anvendelsen af artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78 bemærkes, at Domstolen i forbindelse med en sag, som vedrørte fortolkningen af dette direktivs artikel 4, stk. 2, første afsnit, har fastslået, at sidstnævnte bestemmelse skal fortolkes således, at når en kirke eller en anden organisation, hvis etik er baseret på religion eller tro, til støtte for en retsakt eller en afgørelse, såsom et afslag på en ansøgning om en stilling hos denne, gør gældende, at religion under hensyn til de pågældende aktiviteters karakter eller den sammenhæng, de indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på

baggrund af denne kirkes eller denne organisations etik, skal en sådan påstand i givet fald kunne gøres til genstand for en effektiv domstolskontrol, som sikrer, at de kriterier, der er fastsat i artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78, er opfyldt (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 59).

44 I øvrigt kan den omstændighed, at artikel 4, stk. 2, første afsnit, i direktiv 2000/78 henviser til nationale lovgivninger, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, samt til national praksis, som gælder på denne samme dato, ikke fortolkes således, at det er tilladt medlemsstaterne at unddrage overholdelsen af de i denne bestemmelse fastsatte kriterier fra en effektiv domstolskontrol (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 54).

45 De betragtninger, som Domstolen har anført til støtte for dette krav om effektiv domstolskontrol, og som er baseret på formålet med direktiv 2000/78, på den sammenhæng, hvori direktivets artikel 4, stk. 2, indgår, på de garantier, der kræves af medlemsstaterne, ved direktivets artikel 9 og 10, med henblik på overholdelse af de forpligtelser, der følger af det nævnte direktiv og beskyttelse af personer, som mener at være udsat for forskelsbehandling, samt på den ret til effektiv domstolsbeskyttelse, der er fastsat i chartrets artikel 47 (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 47-49), gælder på samme måde i de tilfælde, såsom de i hovedsagen omhandlede, hvor en privat organisation til støtte for en afgørelse om opsigelse af en af dens ansatte påberåber sig, at sidstnævnte ikke har haft en redelig indstilling til og været loyal over for denne organisations etik som omhandlet i samme direktivs artikel 4, stk. 2, andet afsnit.

46 Dette andet afsnit indeholder nemlig i forhold til det nævnte direktivs artikel 4, stk. 2, første afsnit, en præcisering, hvorefter der, blandt de erhvervsmæssige krav, som en kirke eller en anden offentlig eller privat organisation, hvis etik er baseret på religion eller tro, kan kræve af de personer, der arbejder for dem, findes et krav om, at disse personer har en redelig indstilling til og er loyale over for denne kirkes eller organisations etik. Som det navnlig fremgår af sætningsleddet »[u]nder forudsætning af at dette direktiv i øvrigt overholdes«, skal denne mulighed imidlertid udøves under overholdelse af de øvrige bestemmelser i direktiv 2000/78 og, navnlig, de kriterier, der er fastsat i dette direktivs artikel 4, stk. 2, første afsnit, som i givet fald skal kunne være genstand for en effektiv domstolskontrol, således som det blev nævnt i denne doms præmis 43.

47 I modsætning til, hvad bl.a. IR og den tyske regering har gjort gældende, kan undersøgelsen af lovligheden af et krav om redelig indstilling og loyalitet, som forlanges af en kirke eller en anden organisation, hvis etik er baseret på religion eller tro, derfor ikke foretages udelukkende henset til national ret, men skal tage hensyn til bestemmelserne i artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78 samt til de heri fastsatte kriterier, hvis overholdelse ikke kan unddrages en effektiv domstolskontrol.

48 Artikel 17 TEUF ændrer ikke denne konklusion. Dels svarer ordlyden af denne bestemmelse nemlig i det væsentlige til ordlyden af erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdamtraktaten. Den omstændighed, at denne erklæring udtrykkeligt er nævnt i 24. betragtning til direktiv 2000/78, gør det åbenbart, at EU-lovgiver nødvendigvis har taget hensyn til den nævnte erklæring ved vedtagelsen af dette direktiv, nærmere bestemt ved direktivets artikel 4, stk. 2, eftersom denne bestemmelse netop henviser til nationale lovgivninger og praksis, som gælder på datoen for vedtagelsen af det nævnte direktiv. Dels udtrykker artikel 17 TEUF ganske vist Unionens neutralitet i forhold til medlemsstaternes organisering af deres forhold til kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund, men kan ikke ved sin karakter have den konsekvens, at overholdelsen af de kriterier, der er fastsat i artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78, udelukkes fra en effektiv domstolskontrol (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 56-58).

49 Hvad for det tredje angår betingelserne for anvendelse af artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78, fremhæves, henset til det i denne doms præmis 46 anførte, at en forskelsbehandling hvad angår kravet om en redelig indstilling til og loyalitet over for arbejdsgiverens etik som den i

hovedsagen omhandlede forskelsbehandling, med hensyn til hvilken det er ubestridt, at den udelukkende er baseret på de ansattes konfession, bl.a. skal overholde de kriterier, der er fastsat i dette direktivs artikel 4, stk. 2, første afsnit.

50 I denne henseende har Domstolen fastslået, at det udtrykkeligt følger af denne bestemmelse, at det er under hensyn til de pågældende aktiviteters »karakter« eller den »sammenhæng«, de indgår i, at religion eller tro i givet fald kan udgøre et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af den pågældende kirkes eller organisations etik som omhandlet i den nævnte bestemmelse. Henset til sidstnævnte bestemmelse forudsætter lovligheden af en ulige behandling på grund af en persons religion eller tro således, at der foreligger en direkte forbindelse, der kan verificeres objektivt, mellem det fastsatte erhvervsmæssige krav og den pågældende aktivitet. En sådan forbindelse kan følge enten af denne aktivitets karakter, f.eks. når denne indebærer deltagelse i fastlæggelsen af den pågældende kirkes eller organisations etik eller i forkyndelsesopgaverne, eller af de betingelser, hvorunder den nævnte aktivitet skal udøves, såsom nødvendigheden af at sikre en troværdig repræsentation af kirken eller organisationen uden for denne (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 62 og 63).

51 Hvad nærmere bestemt angår de tre kriterier, der er fastsat i artikel 4, stk. 2, første afsnit, i direktiv 2000/78, har Domstolen indledningsvis præciseret, at anvendelsen af adjektivet »regulært« betyder, at tilhørsforholdet til den religion eller tro, som den pågældende kirkes eller organisations etik er baseret på, skal synes nødvendigt som følge af vigtigheden af den pågældende erhvervsmæssige aktivitet for hævdelsen af denne etik eller denne kirkes eller organisations udøvelse af dens ret til selvstændighed, således som denne ret er anerkendt i artikel 17 TEUF og i chartrets artikel 10 (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 50 og 65).

52 Domstolen har dernæst anført, at EU-lovgivers brug af ordet »legitimt« viser, at EU-lovgiver har villet sikre, at kravet om tilhørsforhold til den religion eller tro, som den pågældende kirkes eller organisations etik er baseret på, ikke tjener til at forfølge et formål, som ikke vedrører denne etik eller denne kirkes eller organisations udøvelse af dens ret til selvstændighed (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 66).

53 Endelig indebærer ordet »berettiget« ikke blot, at kontrollen med overholdelsen af de kriterier, der er fastsat i artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78, kan foretages af en national retsinstans, men ligeledes, at den kirke eller organisation, der har opstillet et erhvervsmæssigt krav, har pligt til, i lyset af de faktiske omstændigheder i det foreliggende tilfælde, at godtgøre, at den påberåbte risiko for indgreb i dens etik eller dens ret til selvstændighed er sandsynlig og alvorlig, således at indførelsen af et sådant krav rent faktisk er nødvendigt (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 67).

54 I denne forbindelse skal kravet i artikel 4, stk. 2, første afsnit, i direktiv 2000/78 være i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, hvilket indebærer, at de nationale retsinstanser skal efterprøve, om det nævnte krav er hensigtsmæssigt og ikke går videre end nødvendigt for at nå det fulgte mål (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 68).

55 Det følger af de betragtninger, der er anført i denne doms præmis 49-54, at en kirke eller en anden offentlig eller privat organisation, hvis etik er baseret på religion eller tro, kun kan behandle de ansatte, der har lederstillinger, forskelligt hvad angår krav om en redelig indstilling til og loyal opførsel over for denne etik alt efter deres tilhørsforhold til denne kirkes eller denne anden organisations religion eller tro, hvis religionen eller troen, henset til karakteren af de pågældende erhvervsmæssige aktiviteter eller til den sammenhæng, de indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af organisationens etik.

56 I denne henseende bemærkes, at selv om det i sidste instans tilkommer den nationale ret, som er enekompetent til at bedømme de faktiske omstændigheder, at afgøre, om pålæggelsen af et krav om redelig indstilling og loyalitet alene over for de ansatte i lederstillinger, som deler den religion eller tro, som den pågældende kirkes eller organisations etik er baseret på, svarer til et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav som omhandlet i artikel 4, stk. 2, første afsnit, i direktiv 2000/78, er Domstolen ikke desto mindre kompetent til på grundlag af sagsakterne i hovedsagen samt de for Domstolen afgivne skriftlige og mundtlige indlæg at vejlede den nationale ret på en sådan måde, at denne kan træffe afgørelse i den konkrete tvist, der er indbragt for den.

57 I det foreliggende tilfælde vedrører det i hovedsagen omhandlede krav overholdelsen af et bestemt element i den katolske kirkes etik, nemlig det religiøse ægteskabs hellige og uopløselige karakter.

58 En tiltrædelse af denne forståelse af ægteskabet forekommer imidlertid ikke nødvendigt for hævdelsen af IR's etik, henset til de erhvervsmæssige aktiviteter, der udøves af JQ, dvs. rådgivning og lægebehandling i et hospitalsmiljø samt ledelse af den afdeling for intern medicin, som han var chef for. Den forekommer derfor ikke at være en regulær betingelse for den erhvervsmæssige aktivitet som omhandlet i artikel 4, stk. 2, første afsnit, i direktiv 2000/78, hvilket det imidlertid påhviler den forelæggende ret at efterprøve.

59 Konstateringen af, at tilhørsforholdet til denne bestanddel af den pågældende organisations etik ikke i det foreliggende tilfælde kan udgøre et regulært erhvervsmæssigt krav, understøttes af den omstændighed, som IR bekræftede under retsmødet ved Domstolen, og som generaladvokaten har anført i punkt 67 i forslaget til afgørelse, at stillinger med lægefagligt ansvar og lederopgaver, der svarer til den stilling, som JQ besatte, er blevet tildelt ansatte hos IR, som ikke er katolikker og følgelig ikke er underlagt det samme krav om en redelig indstilling til og loyalitet over for IR's etik.

60 Dernæst bemærkes, at det i hovedsagen omhandlede krav, henset til de sagsakter, der er forelagt Domstolen, ikke forekommer at være berettiget som omhandlet i artikel 4, stk. 2, første afsnit, i direktiv 2000/78. Det påhviler imidlertid den forelæggende ret at efterprøve, om IR har godtgjort, at der, i lyset af omstændighederne i hovedsagen, foreligger en sandsynlig og alvorlig risiko for indgreb i selskabets etik eller dets ret til selvstændighed (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 67).

61 Det følger af ovenstående betragtninger, at det første spørgsmål og det andet spørgsmåls andet led skal besvares med, at artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således:

– dels, at en kirke eller en anden organisation, hvis etik er baseret på religion eller tro, og som driver et sygehus stiftet i form af et privatretligt kapitalselskab, ikke kan beslutte, at dets ansatte i lederstillinger skal være underlagt krav om redelig indstilling til og loyalitet over for denne etik, der er forskellige alt efter, om disse ansatte er medlemmer af en kirke eller er konfessionsløse, uden at denne afgørelse i givet fald kan være genstand for en effektiv domstolskontrol, som kræver, at det sikres, at de kriterier, der er anført i dette direktivs artikel 4, stk. 2, er opfyldt, og

– dels, at en forskelsbehandling hvad angår krav om redelig indstilling til og loyalitet over for den nævnte etik mellem ansatte i lederstillinger alt efter, om de er medlemmer af en kirke eller er konfessionsløse, kun er i overensstemmelse med det nævnte direktiv, hvis religion eller tro, henset til karakteren af de pågældende erhvervsmæssige aktiviteter eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør et erhvervsmæssigt krav, som er regulært, legitimt og berettiget, henset til den pågældende kirkes eller organisations etik, og som er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve.

Om det andet spørgsmåls første led

62 Med det andet spørgsmåls første led ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om en national ret i henhold til EU-retten i forbindelse med en tvist mellem private har pligt til at undlade at anvende en national bestemmelse, som ikke kan fortolkes på en måde, som er i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 2000/78.

63 I denne henseende bemærkes, at det tilkommer de nationale retsinstanser under hensyn til samtlige nationale retsregler og i medfør af de fortolkningsmetoder, der er anerkendt heri, at afgøre, om og i hvilket omfang en national bestemmelse, såsom AGG's § 9, stk. 2, kan fortolkes i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78, uden at foretage en fortolkning contra legem af denne nationale bestemmelse (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 71 og den deri nævnte retspraksis).

64 Domstolen har i øvrigt fastslået, at kravet om en overensstemmende fortolkning omfatter forpligtelsen for de nationale domstole til i givet fald at ændre en fast retspraksis, såfremt denne er baseret på en fortolkning af national ret, som er uforenelig med formålene med et direktiv (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 72 og den deri nævnte retspraksis).

65 En national retsinstans kan derfor ikke med rette antage, at det er umuligt for den at fortolke en national bestemmelse i overensstemmelse med EU-retten, alene som følge af den omstændighed, at den stedse har fortolket denne bestemmelse i en retning, som ikke er forenelig med denne ret (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 73 og den deri nævnte retspraksis).

66 I det foreliggende tilfælde tilkommer det følgelig den forelæggende ret at efterprøve, om den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse kan fortolkes på en måde, som er i overensstemmelse med direktiv 2000/78.

67 I det tilfælde, hvor det er umuligt for denne at foretage en sådan overensstemmende fortolkning af den i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelse, skal det for det første præciseres, at direktiv 2000/78 ikke selv indfører princippet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, hvilket princip har sin oprindelse i forskellige internationale konventioner og i medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, men alene har til formål på disse områder at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskellige former for forskelsbehandling, herunder religion eller tro, således som det fremgår af overskriften og af direktivets artikel 1 (dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 75 og den deri nævnte retspraksis).

68 For det andet er en national retsinstans, der befinder sig i den i ovenstående præmis anførte situation, forpligtet til, inden for rammerne af sin kompetence, at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af EU-retten, og til at sikre dennes fulde virkning, idet den om fornødent skal undlade at anvende enhver bestemmelse i national ret, der er i strid med princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro (jf. for så vidt angår princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder dom af 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, præmis 35).

69 Inden Lissabontraktatens ikrafttræden, som tillagde chartret samme juridiske værdi som traktaterne, fulgte dette princip nemlig af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner. Forbuddet mod enhver forskelsbehandling på grund af religion eller tro har således bindende karakter som et generelt princip i EU-retten, herefter fastsat i chartrets artikel 21, og er i sig selv tilstrækkeligt til at tillægge private en ret, der som sådan kan påberåbes i en tvist mellem disse på et område, der er omfattet af EU-retten (jf. i denne retning dom af 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, præmis 76).

70 Følgelig påhviler det i hovedsagen den forelæggende ret, såfremt den finder, at det er umuligt for den at sikre en fortolkning af den pågældende nationale bestemmelse, der er i overensstemmelse med EU-retten, at undlade at anvende denne bestemmelse.

71 Henset til ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmåls første led besvares med, at en national retsinstans, for hvilken der er indbragt en tvist mellem to private parter, har pligt til, når det ikke er muligt for den at fortolke den gældende nationale ret på en måde, som er i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78, inden for rammerne af sin kompetence at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af de almindelige principper i EU-retten, såsom princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro, herefter fastsat i chartrets artikel 21, og at sikre den fulde virkning af de rettigheder, som følger heraf, idet den om fornødent undlader at anvende enhver modstridende national bestemmelse.

Sagsomkostninger

72 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

1) **Artikel 4, stk. 2, andet afsnit, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således:**

   – **dels, at en kirke eller en anden organisation, hvis etik er baseret på religion eller tro, og som driver et sygehus stiftet i form af et privatretligt kapitalselskab, ikke kan beslutte, at dets ansatte i lederstillinger skal være underlagt krav om redelig indstilling til og loyalitet over for denne etik, der er forskellige alt efter, om disse ansatte er medlemmer af en kirke eller er konfessionsløse, uden at denne afgørelse i givet fald kan være genstand for en effektiv domstolskontrol, som kræver, at det sikres, at de kriterier, der er anført i dette direktivs artikel 4, stk. 2, er opfyldt, og**

   – **dels, at en forskelsbehandling hvad angår krav om redelig indstilling til og loyalitet over for den nævnte etik mellem ansatte i lederstillinger alt efter, om de er medlemmer af en kirke eller er konfessionsløse, kun er i overensstemmelse med det nævnte direktiv, hvis religion eller tro, henset til karakteren af de pågældende erhvervsmæssige aktiviteter eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør et erhvervsmæssigt krav, som er regulært, legitimt og berettiget, henset til den pågældende kirkes eller organisations etik, og som er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, hvilket det påhviler den nationale ret at efterprøve.**

2) **En national retsinstans, for hvilken der er indbragt en tvist mellem to private parter, har pligt til, når det ikke er muligt for den at fortolke den gældende nationale ret på en måde, som er i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i direktiv 2000/78, inden for rammerne af sin kompetence at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af de almindelige principper i EU-retten, såsom princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro, herefter fastsat i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, og at sikre den fulde virkning af de rettigheder, som følger heraf, idet den om fornødent undlader at anvende enhver modstridende national bestemmelse.**

Underskrifter