Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

11 септември 2018 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78 — Равно третиране — Професионални дейности на църквите или на други организации, чиято етика е основана на религията или убежденията — Професионални изисквания — Отношение на добросъвестност и лоялност съобразно характера на църквата или организацията — Понятие — Разлика в третирането, основана на религията или убежденията — Уволнение на служител от католическо вероизповедание, упражняващ ръководни функции, поради сключване на втори граждански брак след развода му“

По дело C-68/17

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) с акт от 28 юли 2016 г., постъпил в Съда на 9 февруари 2017 г., в рамките на производство по дело

IR

срещу

JQ,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: K. Lenaerts, председател, A. Tizzano, заместник-председател, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas и J. Malenovský, председатели на състави, E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (докладчик), K. Jürimäe, M. Vilaras и E. Regan, съдии,

генерален адвокат: M. Wathelet,

секретар: K. Malacek, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 27 февруари 2018 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за IR, от B. Göpfert, Rechtsanwalt, както и от M. Ruffert и G. Thüsing,

– за германското правителство, от T. Henze, J. Möller и D. Klebs, в качеството на представители,

– за полското правителство, от B. Majczyna, A. Siwek и M. Szwarc, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

– за Европейската комисия, от D. Martin и B.-R. Killmann, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 31 май 2018 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 4, параграф 2 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между JQ и неговия работодател, IR, относно законосъобразността на уволнението на JQ, мотивирано с твърдяно нарушение на задължението за добросъвестност и лоялност към етиката на IR.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съображения 4, 23, 24 и 29 от Директива 2000/78 гласят:

„(4) Правото на всички лица на равенство пред закона и защита срещу дискриминация представлява всеобщо право, признато от Всеобщата декларация за правата на човека, Конвенцията на ООН за премахването на всички форми на дискриминация по отношение на жените, Договорите на ООН за гражданските и политически права и за икономическите, социалните и културни права, Европейската конвенция за защита на човешките права и фундаментални свободи, по които държавите членки са страни. Конвенция № 111 на Международната организация по труда (МОТ) забранява дискриминацията в сферата на заетостта и работното място.

[…]

(23) При много ограничени обстоятелства, разлика в третирането може да бъде оправдана, когато характеристика, свързана с религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, съставлява основно и професионално-определящо изискване, когато целта е законна и изискването пропорционално. Такива условия трябва да бъдат включени в информацията, предоставена от държавите членки на Комисията.

(24) Европейският съюз в своята Декларация № 11 за статута на църквите и нерелигиозните организации, приложена към Заключителния акт на Договора от Амстердам, [изрично] признава, че зачита и не засяга статута на църквите и религиозните организации и общности в държавите членки, даден им от националното законодателство и еднакво признава статута на философските и нерелигиозните организации. С оглед на това, държавите членки могат да поддържат или регламентират специфични разпоредби относно [основни], законни и справедливи професионални изисквания, които могат да бъдат необходими при изпълнение на служебно задължение.

[…]

(29) Лица, които са били обект на дискриминация, основаваща се на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, следва да разполагат с адекватни средства за правна защита. За предоставяне на по-ефективно ниво на защита, сдруженията или юридическите лица също трябва да са оправомощени да участват в производствата, като държавите членки определят, дали от името или в защита на жертва без да се засягат националните процесуални закони относно представителството и защитата в съда“.

4 Член 1 от тази директива гласи:

„Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

5 Член 2, параграфи 1 и 2 от посочената директива предвижда:

„1. За целите на настоящата директива „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация[,] въз основа[…] на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

[…]“.

6 Член 4 от същата директива има следния текст:

„1. Въпреки разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2, държавите членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално.

2. Държавите членки могат да поддържат националното законодателство в сила на датата на приемане на настоящата директива или да регламентират бъдещи законови практики по инкорпорирането на законодателството, които съществуват на датата на приемане на настоящата директива, в следствие на което, в случай на професионални дейности в църкви и в други обществени или частни организации[,] характерът на ко[и]то е основан на религия или убеждение, разлика в третирането, основаваща се на религията или убежденията на лицето не представлява дискриминация, когато поради характера на тези дейности или в контекста, в който те се упражняват[,] религията или убеждението на лицето съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера на организацията. Тази разлика в третирането се прилага, като се вземат предвид конституционните разпоредби и принципи [на държавите членки], както и основните принципи на правото на Общността, като не се оправдава дискриминация на друго основание.

Като се гарантира, че другите разпоредби са спазени, настоящата директива не накърнява правото на църкви и други обществени или частни организации, чиито характер е основан на религия или убеждение, като действа в съответствие с националните конституции и закони, да изискват от лицата, работещи за тях, да действат добросъвестно и лоялно съобразно характера на организацията“.

7 Член 9, параграф 1 от Директива 2000/78 предвижда:

„Държавите членки гарантират съдебни и/или административни процедури, включително — когато те считат за подходящо — помирителни процедури за изпълнение на задълженията, предвидени в настоящата директива, които са приложими за всички лица, които считат, че правата им са били накърнени от неспазване на принципа на равното третиране, дори и след прекратяване на отношенията, при които се предполага, че е била извършена дискриминацията“.

8 Член 10, параграф 1 от тази директива гласи:

„Държавите членки вземат необходимите мерки съгласно националната съдебна система, така че когато дадено лице счита, че правата му са били накърнени от незачитане на принципа на равното третиране, и установи пред съда или пред друг компетентен орган факти, които позволяват да се предположи наличие на пряка или непряка дискриминация, ответникът трябва да докаже, че не е бил нарушен принципът на равното третиране“.

Германското право

GG

9 Член 4, параграфи 1 и 2 от Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Основен закон на Федерална република Германия) от 23 май 1949 г. (BGBl. 1949 I, стр. 1, наричан по-нататък „GG“) гласи:

„(1) Свободата на вероизповеданието, на съвестта и свободата на религиозните и философски убеждения са неприкосновени.

(2) Гарантира се необезпокояваност на религиозната практика“.

10 Съгласно член 140 от GG членове 136—139 и 141 от Weimarer Reichsverfasssung (Ваймарска конституция) от 11 август 1919 г. (наричана по-нататък „WRV“) са неразделна част от GG.

11 Член 137 от WRV предвижда:

„1. Няма държавна църква.

2. Гарантира се свободата за създаване на религиозни общности. Те могат да се сдружават без ограничение в рамките на територията на Райха.

3. Всяка религиозна общност организира и управлява делата си самостоятелно в границите на закона, който се прилага за всички. Длъжностите в тях се възлагат без намеса на централното правителство или местните власти.

[…]

7. Сдруженията, които имат за цел да проповядват сред обществото определено философско учение, са приравнени на религиозни общности“.

12 Съгласно съдебната практика на Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд, Германия) носителите на правото на религиозно самоопределяне, гарантирано в член 140 от GG, тълкуван във връзка с член 137, параграф 3 от WRV, са не само самите църкви, в качеството им на религиозни общности, но и всички институции, конкретно свързани с тях, ако и доколкото са призвани според религиозната идентичност и в съответствие с тяхната цел или мисия да поемат църковни задачи и функции.

Законът за защита срещу уволнение

13 Член 1 от Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу уволнение) от 25 август 1969 г. (BGBl. 1969 I, стр. 1317) в редакцията си, приложима към спора в главното производство, предвижда:

„Социално неоправдани уволнения

(1) Прекратяването на трудовото правоотношение с работник или служител, чието правоотношение е продължило без прекъсване повече от шест месеца в едно и също предприятие, е правно недействително, ако е социално неоправдано.

(2) Социално неоправдано е уволнение, основанията за което не са свързани с личността и поведението на работника или служителя или със спешни оперативни нужди, които изключват задържането на работника или служителя на работа в това предприятие.[…]“.

AGG

14 Директива 2000/78 е транспонирана в германското право с Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (Общ закон за равното третиране) от 14 август 2006 г. (BGBl. 2006 I, стр. 1897, наричан по-нататък „AGG“).

15 Член 1 от AGG, който определя целта на закона, гласи:

„Целта на този закон е да възпрепятства или премахне всяка дискриминация, основана на раса или етнически произход, пол, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална идентичност“.

16 Член 7, параграф 1 от AGG гласи:

„Работниците не трябва да бъдат подлагани на дискриминация въз основа на който и да е от признаците, изброени в член 1. Тази забрана се прилага също, когато извършващият дискриминация само допуска наличието на някое от основанията по член 1“.

17 Съгласно член 9 от AGG:

„1. Без да се засягат разпоредбите на член 8 [от настоящия закон], разлика в третирането, основаваща се на религия или убеждения, се допуска и при наемане на работа от религиозни общности, от свързани с тях организации, независимо от правно-организационната им форма, или от сдружения, чиято цел е насърчаване на религия или убеждения в общността, когато религията или убежденията съставляват оправдано професионално изискване, като се отчита разбирането на [религиозната общност или на сдружението] с оглед на правото [им] на самоопределяне или поради характера на дейността [им].

2. Забраната за различно третиране, основаващо се на религия или убеждения, не накърнява правото на посочените в първа алинея религиозни общности, подчинените им организации, независимо от правната им форма, или сдружения, поставящи си за цел да проповядват религия или убеждения, да изискват от своите работници и служители добросъвестно и лоялно поведение, съобразно съответното им разбиране за собствена идентичност“.

Каноническото право

18 Съгласно текста на Канон 1085 от Codex Iuris Canonici (Кодекс на каноническото право):

„(1) [Сключва невалиден брак] този, който е обвързан от предишен брачен съюз, дори и ако не е бил консумиран.

(2) Ново бракосъчетание не е разрешено и когато поради каквато и да е причина предишен брак е бил недействителен или разтрогнат, но недействителността, респективно разтрогването на предишния брак, все още не е установена безспорно по съответния законов ред“.

19 Член 1 от Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Основен правилник за църковната служба в рамките на църковните трудови правоотношения) от 22 септември 1993 г. (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, стр. 222, наричан по-нататък „GrO 1993“) предвижда:

„Основни принципи на църковната служба

Всички лица, които са на служба в организация на Католическата църква, заедно допринасят с труда си, независимо от длъжността си от гледна точка на трудовото право, за това организацията да изпълни своята част от мисията на Църквата (общност от служители). […]“.

20 Член 4 от GrO 1993, озаглавен „Задължения за лоялност“, гласи следното:

„(1) Всички работници и служители католици са длъжни да приемат и да спазват принципите на католическата доктрина относно вярата и нравите. Личният живот на работниците и служителите следва да е съобразен с принципите на католическата доктрина относно вярата и нравите; това важи особено за работниците и служителите на проповедническа, вероучителна и възпитателна служба, както и при тези, които са наети на работа по силата на канонична мисия. Това се отнася и до служители с ръководни функции.

(2) Работниците и служителите, които са християни, но не са католици, са длъжни да зачитат истините и стойностите на Евангелието и да допринасят за утвърждаването им в организацията.

[…]

(4) Всички работници и служители трябва да се въздържат от прояви на враждебно отношение към Църквата. Те не трябва със стила си на личен живот и с професионалното си поведение по време на служба да накърняват авторитета на Църквата и организацията, в която са наети на работа“.

21 Член 5 от GrO 1993, озаглавен „Нарушения на задълженията за лоялност“, гласи:

„(1) Ако работник или служител вече не отговаря на изискванията за наемане на работа, работодателят трябва да опита с консултации да убеди работника или служителя да отстрани трайно това несъответствие.[…] Уволнението е предвидено като крайна мярка.

(2) За целите на уволнение на специфични за Църквата основания тя приема за сериозни по-специално следните нарушения на задълженията за лоялност:

[…],

– сключване на брак, който е невалиден според религиозното разбиране и правния ред на църквата,

[…]

(3) Поведение, което съгласно параграф 2 по принцип е предвидено като основание за уволнение, изключва възможността за запазване на работа, когато това нарушение е извършено от [служител], който изпълнява ръководни функции […]. Уволнението може по изключение да бъде избегнато, когато сериозни причини, свързани с конкретния случай, показват, че уволнението е прекомерна мярка“.

22 Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (Основен правилник за дейността на католическите болници в Северен Рейн-Вестфалия) от 5 ноември 1996 г. (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, стр. 321) предвижда:

„A. Подчиненост на Църквата

[…]

(6) Приетият въз основа на Декларацията на германските епископи относно църковната служба [GrO 1993], ведно с измененията и допълненията към него, е задължителен за организацията. За служители с ръководни функции по смисъла на посочения правилник се считат членовете на ръководството на болницата и ръководителите на отделения“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

23 IR е дружество с ограничена отговорност по германското право. Неговият предмет на дейност е изпълнение, по-специално посредством управление на болници, на задачи на Caritas (Международната конфедерация на католическите организации с благотворителна цел) като проявления на съществуването и естеството на Римокатолическата църква. IR не преследва основно стопанска цел и е под контрола на католическия архиепископ на Кьолн (Германия).

24 JQ е католик по вероизповедание. По образование е лекар и от 2000 г. работи като ръководител на отделението по вътрешни болести на болница на IR въз основа на трудов договор, сключен на основание GrO 1993.

25 JQ е сключил брак по католически обред. Първата му съпруга се разделя с него през 2005 г. и разводът им е постановен през март 2008 г. През август 2008 г. JQ сключва граждански брак с новата си партньорка, без първият му брак да е анулиран.

26 След като узнава за този нов брак, с писмо от 30 март 2009 г. IR уволнява JQ, считано от 30 септември 2009 г.

27 JQ обжалва уволнението пред Arbeitsgericht (Съд по трудови спорове, Германия), като изтъква, че повторният му брак не е законно основание за посоченото уволнение. Според JQ уволнението му нарушавало принципа на равно третиране, тъй като съгласно GrO 1993 от повторния брак на ръководител на отделение, който е протестант или е без религиозна принадлежност, не би имало никакви последици за трудовото му правоотношение с IR.

28 IR изтъква, че уволнението на JQ е социално оправдано. Предвид обстоятелството, че същият изпълнява ръководни функции по смисъла на член 5, параграф 3 от GrO 1993, със сключването на невалиден според каноническото право брак той е нарушил съществено своите задължения, произтичащи от трудовия му договор с IR.

29 Arbeitsgericht (Съд по трудови спорове) уважава жалбата на JQ. Тъй като подадената от IR жалба срещу това решение е отхвърлена от Landesarbeitsgericht (Висш съд по трудови спорове, Германия), IR подава *ревизионна* жалба пред Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия), който я отхвърля с решение от 8 септември 2011 г., като приема по същество, че уволнението на JQ не е оправдано, тъй като IR нямаше да уволни в случай на втори брак служители некатолици, които заемат същия вид длъжност като JQ.

30 IR отнася делото до Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд, Германия). С определение от 22 октомври 2014 г. тази юрисдикция отменя решението на Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) и му връща делото за ново разглеждане.

31 Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) приема, че изходът на спора по главното производство зависи от въпроса дали уволнението на JQ от IR е законно с оглед на член 9, параграф 2 от AGG. Тази юрисдикция обаче отбелязва, че посочената разпоредба трябва да се тълкува в съответствие с правото на Съюза и че следователно изходът на спора зависи от тълкуването на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78, транспониран в националното право с член 9, параграф 2 от AGG.

32 По-точно, запитващата юрисдикция се пита, на първо място, дали в качеството му на притежавано от Католическата църква капиталово дружество на частното право IR попада в приложното поле на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78, и при това положение има право да изисква от своите служители добросъвестно и лоялно поведение към етиката на въпросната църква. Според тази юрисдикция не е изключено правото на Съюза да не допуска възможността такова дружество, учредено по частното право и извършващо дейност в областта на здравеопазването съобразно пазарните практики, да се позовава на специфични права на църквата.

33 В това отношение тя иска да се установи дали църкви или други обществени или частни организации, чийто характер е основан на религия или убеждение, могат сами и окончателно да определят това, което представлява добросъвестно и лоялно поведение „съобразно характера на организацията“ по смисъла на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78, и дали те могат по този въпрос също така да предвиждат по самостоятелен начин и — както им позволява германското конституционно право — степенуване на поставените изисквания за лоялност за едни и същи ръководни функции, като вземат предвид само вероизповеданието на работниците и служителите.

34 На второ място, запитващата юрисдикция отбелязва, че след като Съдът даде тълкуване на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78, тя ще трябва, като вземе предвид всички правила на националното право и приложи признатите от него тълкувателни методи, да реши дали и доколко член 9, параграф 2 от AGG подлежи на тълкуване, съответстващо на член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, както и, в случай че тази национална разпоредба не подлежи на съответстващо тълкуване, дали посочената разпоредба трябва да се остави изцяло или частично без приложение.

35 В това отношение запитващата юрисдикция иска да се установи, от една страна, дали забраната за дискриминация, основана на религия или убеждения, закрепена в член 21, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), предоставя субективно право на физическите лица, на което те могат да се позовават пред националните юрисдикции и което при спорове между частноправни субекти задължава посочените юрисдикции да се въздържат от прилагане на национални разпоредби, които не са съобразени с тази забрана. Като признава, че Хартата е влязла в сила едва на 1 декември 2009 г., докато разглежданото по главното производство уволнение е извършено през март 2009 г., посочената юрисдикция уточнява, че не може да се изключи, че дори и преди влизането в сила на Хартата вече е съществувала обща забрана на всяка дискриминация, основана на религия или убеждения, като общ принцип на правото на Съюза. Съобразно с принципа за предимство на правото на Съюза обаче последното има предимство пред националното право, включително конституционното право.

36 На трето място, запитващата юрисдикция иска да се установи кои са критериите, въз основа на които трябва да се определи дали изискването за добросъвестност и лоялност съответства на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78.

37 При тези условия Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 4, параграф 2, втора алинея от [Директива 2000/78] да се тълкува в смисъл, че що се отнася до насоченото към служители на ръководна длъжност изискване за добросъвестно и лоялно поведение, [Католическата] [ц]ърква може да вземе обвързващо за организация като ответника по настоящото дело решение да се прави разлика между служителите, които принадлежат към същото вероизповедание, и такива, които принадлежат към друго, или не принадлежат към никое вероизповедание?

2) При отрицателен отговор на първия въпрос:
   а) Трябва ли разпоредба от националното право като разпоредбата на член 9, параграф 2 от [AGG], според която такава разлика в третирането, основаваща се на религиозната принадлежност на работника или служителя, е оправдана в съответствие с разбирането на съответната църква за собствената ѝ идентичност, да се остави без приложение?
   б) Какви условия се прилагат съгласно член 4, параграф 2, втора алинея от [Директива 2000/78] по отношение на насочено към работниците и служителите на дадена църква или на една от посочените в тази разпоредба други организации изискване за добросъвестно и лоялно поведение съобразно характера на организацията?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос и по втората част от втория въпрос

38 С първия си въпрос и с втората част от втория си въпрос, които трябва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че църква или друга организация, чийто характер е основан на религия или убеждение и която управлява болнично заведение под формата на капиталово дружество на частното право, може да решава окончателно да наложи на своите служители, упражняващи ръководни функции, различни изисквания за добросъвестно и лоялно поведение в зависимост от вероизповеданието или от липсата на вероизповедание на тези служители и ако случаят не е такъв, какви са критериите, въз основа на които трябва да се проверява във всеки отделен случай дали такива изисквания са в съответствие с тази разпоредба.

39 Предвид предоставените от запитващата юрисдикция обяснения по повод на първия ѝ въпрос е важно, на първо място, що се отнася до приложно поле на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 по отношение на лицата, да се определи дали обстоятелството, че по делото в главното производство образуването, което е изисквало от своите служители добросъвестно и лоялно поведение, е капиталово дружество на частното право, може да бъде пречка същото да се позовава на тази разпоредба.

40 В това отношение трябва да се констатира, че с оглед на общата формулировка, използвана в член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 при определянето на това приложно поле по отношение на лицата, а именно, „църквите и […] други[те] обществени или частни организации“, съображенията относно естеството и правната форма на съответното образувание не биха могли да имат въздействие върху приложимостта на тази разпоредба към положение като разглежданото по главното производство. По-конкретно, споменаването на частните организации обхваща образувания, които като IR са учредени според частното право.

41 Предвид гореизложеното следва да се уточни, от една страна, че разпоредбите на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 се прилагат само за църквите и другите обществени или частни организации, „чийто характер е основан на религия или убеждение“.

42 От друга страна, член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 споменава „лицата, работещи за“ такива църкви или организации, което означава, че приложното поле на тази разпоредба обхваща — както това на член 4, параграф 2, първа алинея от посочената директива — професионалната дейност на същите.

43 Що се отнася, на второ място, до въпроса за контрола от националните юрисдикции на прилагането на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78, трябва да се припомни, че Съдът е постановил, по дело относно тълкуването на член 4, параграф 2, първа алинея от тази директива, че последната разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че когато църква или друга организация, характерът на която е основан на религия или убеждение, изтъква в подкрепа на акт или решение като това за отхвърлянето на кандидатура за работа в същата църква или организация, че поради характера на разглежданите дейности или контекста, в който те трябва да се упражняват, религията съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера на тази църква или организация, подобно твърдение трябва да може при необходимост да бъде предмет на ефективен съдебен контрол, за да се гарантира, че в конкретния случай са изпълнени критериите, посочени в тази разпоредба (решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 59).

44 Впрочем обстоятелството, че член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78 препраща към националното законодателство, което е в сила към датата на приемане на посочената директива, и към националните практики, съществуващи към същата дата, не може да се тълкува в смисъл, че позволява на държавите членки да не спазват посочените в тази разпоредба критерии за ефективен съдебен контрол (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 54).

45 Съображенията, изразени от Съда в подкрепа на това изискване за ефективен съдебен контрол и основани на целта на Директива 2000/78, на контекста, в който се вписва член 4, параграф 2 от нея, на гаранциите, изисквани от държавите членки по членове 9 и 10 от нея за изпълнението на задълженията по тази директива и за защита на лицата, които считат себе си за засегнати от дискриминация, както и на правото на ефективна съдебна защита, закрепено в член 47 от Хартата (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 47—49), са също толкова валидни при обстоятелства като разглежданите по делото в главното производство, при които частна организация изтъква в подкрепа на решение за уволнение на

един от нейните работници или служители неспазването от същия на изискването за добросъвестност и лоялност съобразно характера на тази организация по смисъла на член 4, параграф 2, втора алинея от същата директива.

46 Всъщност тази втора алинея съдържа, спрямо член 4, параграф 2, първа алинея от посочената директива, уточнението, че сред професионалните изисквания, които църква или друга обществена или частна организация, чийто характер е основан на религия или убеждение, могат да поставят към работещите за тях лица, фигурира изискването тези лица да действат добросъвестно и лоялно съобразно характера на тази църква или организация. Както е видно по-конкретно от пасажа „[к]ато се гарантира, че другите разпоредби са спазени“, това право все пак трябва да се упражнява при спазване на останалите разпоредби на Директива 2000/78, в частност на критериите по член 4, параграф 2, първа алинея от тази директива, които трябва да могат при необходимост да бъдат подложени на ефективен съдебен контрол, както бе припомнено в точка 43 от настоящото решение.

47 Следователно, обратно на изтъкнатото в частност от IR и германското правителство, разглеждането на законността на изискване за добросъвестно и лоялно поведение, прилагано от църква или друга организация, характерът на която е основан на религия или убеждение, не би могло да се извършва само с оглед на националното право, а трябва да взема предвид разпоредбите на член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, както и обявените в него критерии, чието спазване не може да се изключи от ефективен съдебен контрол.

48 Член 17 ДФЕС не опровергава този извод. Всъщност, от една страна, текстът на тази разпоредба съответства по същество на този на Декларация № 11 за статута на църквите и нерелигиозните организации, приложена към Заключителния акт на Договора от Амстердам. Впрочем фактът, че тази декларация е цитирана изрично в съображение 24 от Директива 2000/78, показва, че законодателят на Съюза несъмнено е взел предвид тази декларация при приемането на посочената директива, и по-специално на член 4, параграф 2 от нея, тъй като въпросната разпоредба препраща именно към националното законодателство и практики, които са в сила към датата на приемане на същата директива. От друга страна, член 17 ДФЕС несъмнено с израз на неутралността на Съюза по отношение на организирането от държавите членки на отношенията им с църквите и религиозните сдружения или общности, но не изключва ефективния съдебен контрол по отношение на спазването на критериите по член 4, параграф 2 от Директива 2000/78 (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 56—58).

49 На трето място, що се отнася до условията за прилагане на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78, е важно да се подчертае, предвид отбелязаното в точка 46 от настоящото решение, че при разлика в третирането по отношение на изискването за добросъвестно и лоялно поведение съобразно характера на работодателя като разглежданата в главното производство, за която не се оспорва, че е изключително основана на вероизповеданието на работниците или служителите, трябва да се спазват по-конкретно критериите по член 4, параграф 2, първа алинея от тази директива.

50 В това отношение Съдът е постановил, че от тази разпоредба следва изрично, че предвид „характера“ на съответните дейности или „контекста“, в който те се извършват, религията или убеждението могат при необходимост да съставляват основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване съобразно характера на разглежданата църква или организация по смисъла на посочената разпоредба. Така законосъобразността с оглед на последната посочена разпоредба на разликата в третирането, основаваща се на религия или убеждения, е обусловена от подлежащото на обективна проверка наличие на пряка връзка между поставеното от работодателя професионално изискване и съответната дейност. Такава връзка може да произтича от характера на тази дейност, например когато тя предполага участие в определянето на характера на разглежданата църква или организация или сътрудничество в

проповедническата ѝ мисия, или от условията, при които трябва да се упражнява посочената дейност, сред които е необходимостта да се осигури надеждно представителство на църквата или на организацията извън нея (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 62 и 63).

51 Що се отнася по-точно до трите обявени в член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78 критерия, Съдът уточнява най-напред, че използването на прилагателното „основно“ означава, че религиозната принадлежност или споделянето на убеждения, на които се основава характерът на разглежданата църква или организация, трябва да бъдат необходими с оглед на значението на разглежданата професионална дейност за утвърждаването на посочения характер или упражняването от тази църква или организация на правото ѝ на автономност, признато в член 17 ДФЕС и в член 10 от Хартата (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 50 и 65).

52 Съдът по-нататък посочва, че използването от законодателя на Съюза на термина „законосъобразно“ показва, че той желае да гарантира, че изискването относно религиозната принадлежност или споделянето на убеждения, на които се основава характерът на разглежданата църква или организация, няма да послужи за преследването на цел, чужда на посочения характер или на упражняването от тази църква или организация на правото ѝ на автономност (решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 66).

53 Накрая, терминът „оправдано“ предполага не само че контролът за спазването на критериите, посочени в член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, може да бъде упражнен от национална юрисдикция, но и че църквата или организацията, предвидила професионално изискване, има задължението да докаже с оглед на фактическите обстоятелства в конкретния случай, че твърдяната опасност от засягане на нейния характер или на правото ѝ на автономност е вероятна и сериозна, така че въвеждането на такова изискване се оказва необходимо (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 67).

54 В това отношение изискването по член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78 трябва да е съобразено с принципа на пропорционалност, което предполага, че националните юрисдикции трябва да проверят дали посоченото изискване е подходящо и не надхвърля необходимото за постигането на преследваната цел (решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 68).

55 От съображенията, изложени в точки 49—54 от настоящото решение, произтича, че църква или друга обществена или частна организация, чийто характер е основан на религия или убеждение, не могат да третират различно, по отношение на изискването за добросъвестност и лоялност съобразно този характер, своите служители, заемащи ръководни длъжности, в зависимост от тяхната принадлежност към религията или споделянето на убежденията на тази църква или тази друга организация, че ако с оглед на характера на съответните професионални дейности или на контекста, в който те се упражняват, религията или убеждението съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки посочения характер.

56 В това отношение следва да се отбележи, че макар националният съд, единствено компетентен в крайна сметка да прецени фактите, да е този, който трябва да определи дали налагането на изискване за добросъвестно и лоялно поведение само на служителите, заемащи ръководни длъжности, които споделят религията или убеждението, на които се основава характерът на съответната църква или организация, съответства на основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване по смисъла на член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78, Съдът въпреки това е компетентен да даде указания, изведени от преписката по делото в главното производство, както и от представените му писмени и устни становища, които да позволят на същия съд да се произнесе по конкретния спор, с който е сезиран.

57 В конкретния случай разглежданото по делото в главното производство изискване е свързано със зачитането на определен елемент от етиката на Католическата църква, а именно свещения и неразривен характер на църковния брак.

58 Споделянето обаче на тази представа за брака не изглежда необходима за утвърждаването на характера на IR предвид упражняваната от JQ професионална дейност, а именно предоставянето на съвети и медицински грижи в болнична среда, както и управлението на отделението по вътрешни болести, на което е ръководител. Следователно то не се явява основно изискване за професионалната дейност по смисъла на член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78, което обаче запитващата юрисдикция трябва да провери.

59 Констатацията, че споделянето на този компонент от етиката на съответната организация не може в конкретния случай да съставлява основно професионално изискване, се подкрепя от обстоятелството, потвърдено от IR в хода на съдебното заседание пред Съда и припомнено от генералния адвокат в точка 67 от неговото заключение, че отговорни медицински длъжности с ръководни функции, подобни на заеманата от JQ, са били поверени на служители на IR, които не са от католическото вероизповедание, и вследствие на това не са подчинени на същото изискване за добросъвестно и лоялно поведение към етиката на IR.

60 По-нататък, следва да се отбележи, че с оглед на предадената на Съда преписка по делото разглежданото в главното производство изискване не изглежда оправдано професионално изискване по смисъла на член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78. Същевременно запитващата юрисдикция трябва да провери дали IR е доказало с оглед на фактическите обстоятелства по делото в главното производство, че твърдяната опасност от засягане на неговия характер или на правото му на автономност е вероятна и сериозна (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 67).

61 От гореизложените съображения следва, че на първия въпрос и на втората част от втория въпрос трябва да се отговори, че член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл:

– от една страна, че църква или друга организация, чийто характер е основан на религия или убеждение и която управлява болнично заведение, учредено под формата на капиталово дружество на частното право, не може да реши да наложи на своите служители, упражняващи ръководни функции, различни изисквания за добросъвестно и лоялно поведение съобразно този характер в зависимост от вероизповеданието или от липсата на вероизповедание на тези служители, без това решение да може при необходимост да бъде предмет на ефективен съдебен контрол, за да се гарантира, че са изпълнени критериите, посочени в член 4, параграф 2 от тази директива, и

– от друга страна, че разлика в третирането по отношение на изискването за добросъвестно и лоялно поведение съобразно посочения характер между служители, заемащи ръководни длъжности, в зависимост от тяхното вероизповедание или от липсата на вероизповедание е в съответствие с посочената директива само ако с оглед на естеството на съответната професионална дейност или на контекста, в който тя се упражнява, религията или убежденията съставляват професионално изискване, което е основно, законосъобразно и оправдано, отчитайки характера на разглежданата църква или организация, и съответства на принципа на пропорционалност, което националната юрисдикция следва да провери.

По първата част от втория въпрос

62 С първата част от втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали по силата на правото на Съюза в рамките на спор между частноправни субекти националната юрисдикция е длъжна да остави без приложение национална разпоредба, която не може да се тълкува по начин, който да е в съответствие с член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78.

63 В това отношение следва да се припомни, че като вземат предвид всички правила на националното право и приложат признатите от последното методи за тълкуване, националните юрисдикции следва да решат дали и до каква степен национална разпоредба като член 9, параграф 2 от AGG може да се тълкува в съответствие с член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, без да извършат тълкуване contra legem на тази национална разпоредба (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 71 и цитираната съдебна практика).

64 Освен това Съдът е постановил, че изискването за съответстващо тълкуване включва и задължението за националните юрисдикции при необходимост да изменят постоянната съдебна практика, ако тя се основава на тълкуване на националното право, което е несъвместимо с целите на директива (решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 72 и цитираната съдебна практика).

65 Следователно националната юрисдикция не би имала основание да приеме, че е изправена пред невъзможност да тълкува национална разпоредба в съответствие с правото на Съюза единствено поради факта че тази разпоредба трайно е тълкувана в несъвместим с това право смисъл (решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 73 и цитираната съдебна практика).

66 При това положение в случая запитващата юрисдикция следва да провери дали разглежданата в главното производство национална разпоредба може да бъде тълкувана в съответствие с Директива 2000/78.

67 В случай че не може да се извърши такова съответстващо тълкуване на разглежданата в главното производство национална разпоредба, следва да се припомни, от една страна, че сама по себе си Директива 2000/78 не прогласява принципа за равно третиране в областта на заетостта и професиите, чийто източник са различните международни инструменти и общите конституционни традиции на държавите членки, а има за предмет единствено да установи в същите тези области основната рамка за борба с дискриминацията, основана на различни признаци, сред които са религията и убежденията, както е видно от заглавието на тази директива и от член 1 от нея (решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 75 и цитираната съдебна практика).

68 От друга страна, национална юрисдикция, намираща се в положението, описано в предходната точка, е длъжна да осигури в рамките на своята компетентност съдебната защита, която произтича за правните субекти от разпоредбите на правото на Съюза, и да гарантира пълното им действие, като при необходимост не прилага всяка противоречаща на принципа за недопускане на дискриминация с оглед на религията или убежденията разпоредба от националната правна уредба (вж. по отношение на принципа за недопускане на дискриминация, основана на възраст, решение от 19 април 2016 г., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, т. 35).

69 Всъщност преди влизането в сила на Лисабонския договор, който придава на Хартата същата правна стойност като договорите, този принцип произтичаше от общите конституционни традиции на държавите членки. По този начин забраната за дискриминация, основана на религия или убеждение, има императивен характер като общ принцип на правото на Съюза,

закрепен занапред в член 21 от Хартата, и е достатъчна сама по себе си, за да породи право за частноправните субекти, на което те да могат да се позовават в това му качество при спор между тях в област, обхваната от правото на Съюза (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 76).

70 Следователно по делото в главното производство запитващата юрисдикция е длъжна, когато смята, че се оказва невъзможно да осигури съответстващо на правото на Съюза тълкуване на разглежданата национална разпоредба, да не прилага тази разпоредба.

71 С оглед на гореизложените съображения на първата част от втория въпрос следва да се отговори, че националната юрисдикция, сезирана със спор между две частноправни страни, е длъжна, когато не е възможно да тълкува приложимото национално право по начин, който да е в съответствие с член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, да осигури в рамките на своята компетентност съдебната защита, която произтича за правните субекти от общите принципи на правото на Съюза като принципа за недопускане на дискриминация, основана на религията или убежденията, закрепен занапред в член 21 от Хартата, и да гарантира пълното действие на произтичащите от тях права, като при необходимост остави без приложение всяка национална разпоредба, която им противоречи.

По съдебните разноски

72 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

1) Член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл:

– **от една страна, че църква или друга организация, чийто характер е основан на религия или убеждение и която управлява болнично заведение, учредено под формата на капиталово дружество на частното право, не може да реши да наложи на своите служители, упражняващи ръководни функции, различни изисквания за добросъвестно и лоялно поведение съобразно този характер в зависимост от вероизповеданието или от липсата на вероизповедание на тези служители, без това решение да може при необходимост да бъде предмет на ефективен съдебен контрол, за да се гарантира, че са изпълнени критериите, посочени в член 4, параграф 2 от тази директива, и**

– **от друга страна, че разлика в третирането по отношение на изисквания за добросъвестно и лоялно поведение съобразно посочения характер между служители, заемащи ръководни длъжности, в зависимост от тяхното вероизповедание или от липсата на вероизповедание е в съответствие с посочената директива само ако с оглед на естеството на съответната професионална дейност или на контекста, в който тя се упражнява, религията или убежденията съставляват основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване съобразно характера на разглежданата църква или организация, и съответстващо на принципа на пропорционалност, което националната юрисдикция следва да провери.**

2) Националната юрисдикция, сезирана със спор между две частноправни страни, е длъжна, когато не е възможно да тълкува приложимото националното право по начин, който да е в съответствие с член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, да осигури в рамките на своята компетентност съдебната защита, която произтича за правните субекти от общите принципи на правото на Съюза като принципа за недопускане на дискриминация, основана на религията или убежденията, закрепен занапред в член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз, и да гарантира пълното действие на произтичащите от тях права, като при необходимост остави без приложение всяка национална разпоредба, която им противоречи.

Подписи