Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 11 września 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE – Równość traktowania – Działalność zawodowa prowadzona w kościołach lub innych organizacjach, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach – Wymagania zawodowe – Działanie w dobrej wierze i lojalność wobec etyki kościoła lub organizacji – Pojęcie – Odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania – Zwolnienie pracownika wyznania katolickiego wykonującego funkcje kierownicze ze względu na drugie małżeństwo cywilne zawarte po rozwodzie

W sprawie C-68/17

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 28 lipca 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 9 lutego 2017 r., w postępowaniu:

IR

przeciwko

JQ,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, A. Tizzano, wiceprezes, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J.L. da Cruz Vilaça, A. Rosas i J. Malenovský, prezesi izb, E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (sprawozdawca), K. Jürimäe, M. Vilaras i E. Regan, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Wathelet,

sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 27 lutego 2018 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu IR przez B. Göpferta, Rechtsanwalt, oraz M. Rufferta i G. Thüsinga,

– w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego, J. Möllera i D. Klebsa, działających w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę, A. Siwek i M. Szwarc, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

– w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina i B.R. Killmanna, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 31 maja 2018 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między JQ a jego pracodawcą, IR, dotyczącego zgodności z prawem zwolnienia JQ, uzasadnionego podnoszonym naruszeniem obowiązku działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki IR.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motywy 4, 23, 24 i 29 dyrektywy 2000/78 stanowią:

„(4) Prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym przez Powszechną deklarację praw człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, pakty Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz przez europejską Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, których sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

[…]

(23) W bardzo niewielu okolicznościach różnice w traktowaniu mogą być uzasadnione, w przypadku gdy charakterystyka związana z religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem bądź orientacją seksualną jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg zachowuje proporcje. O takich okolicznościach należy powiadamiać w informacjach dostarczanych przez państwa członkowskie Komisji.

(24) Unia Europejska w swojej deklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do aktu końcowego traktatu amsterdamskiego w wyraźny sposób uznała, że uznaje i nie narusza statusu, z którego korzystają na mocy prawa krajowego kościoły i stowarzyszenia lub wspólnoty religijne w państwach członkowskich oraz że szanuje w równym stopniu status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Uwzględniając powyższe, państwa członkowskie mogą utrzymywać lub wprowadzać zgodne z prawem i uzasadnione postanowienia szczególne dotyczące podstawowych wymagań zawodowych, które mogą być stawiane w odniesieniu do prowadzenia działalności zawodowej.

[…]

(29) Osoby, które były dyskryminowane ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej. Dla zapewnienia skuteczniejszego poziomu ochrony stowarzyszenia lub osoby prawne powinny mieć również możliwość wszczynania procedur sądowych, na zasadach określonych przez państwa członkowskie, na rzecz ofiary lub ją wspierając, nie naruszając reguł procedury krajowej dotyczących przedstawicielstwa i obrony przed sądem".

4 Artykuł 1 tej dyrektywy stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania".

5 Artykuł 2 ust. 1 i 2 omawianej dyrektywy stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiejkolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

[…]".

6 Artykuł 4 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 1 i 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny.

2. Państwa członkowskie mogą utrzymać w mocy swoje ustawodawstwo krajowe, które obowiązuje w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie, uwzględniającym praktykę krajową istniejącą w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, przepisy, na mocy których w przypadku działalności zawodowej kościołów albo innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania osoby nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Tego rodzaju odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych państw członkowskich oraz zasad ogólnych prawa wspólnotowego i nie powinno być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny.

Pod warunkiem że jej przepisy są przestrzegane, niniejsza dyrektywa nie narusza więc prawa kościołów i innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, działających zgodnie z krajowymi przepisami konstytucyjnymi i ustawodawczymi, do wymagania od osób pracujących dla nich działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji".

7 Artykuł 9 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Państwa członkowskie zapewnią, aby procedury sądowe i/lub administracyjne oraz, w przypadku gdy uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do stosowania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu związku, w którym [relacji, w której] przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja".

8 Artykuł 10 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„Zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji".

Prawo niemieckie

GG

9 Paragraf 4 ust. 1 i 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (ustawy zasadniczej Republiki Federalnej Niemiec) z dnia 23 maja 1949 r. (BGBl. 1949 I, s. 1, zwanej dalej „GG") stanowi:

„(1) Wolność wyznania, sumienia, przekonań religijnych i światopoglądowych jest nienaruszalna.

(2) Zapewnia się swobodne wykonywanie praktyk religijnych".

10 Zgodnie z § 140 GG postanowienia §§ 136–139 i 141 Weimarer Reichsverfassung (konstytucji weimarskiej) z dnia 11 sierpnia 1919 r. (zwanej dalej „WRV") stanowią integralną część GG.

11 Paragraf 137 WRV stanowi:

„1. Nie istnieje Kościół państwowy.

2. Gwarantuje się wolność zrzeszania się w związkach wyznaniowych. Łączenie się związków wyznaniowych na terytorium Rzeszy nie podlega żadnym ograniczeniom.

3. Każdy związek wyznaniowy reguluje swoje sprawy i zarządza nimi w sposób autonomiczny, w granicach powszechnie obowiązującego prawa. Obsadza on swoje urzędy bez współdziałania państwa lub instytucji komunalnych.

[…]

7. Związki wyznaniowe są równouprawnione ze zrzeszeniami, których zadaniem jest wspólna troska o światopogląd".

12 Zgodnie z orzecznictwem Bundesverfassungsgericht (federalnego trybunału konstytucyjnego, Niemcy) podmiotami zagwarantowanego w § 140 GG w związku z § 137 ust. 3 WRV prawa Kościołów do samostanowienia są nie tylko same Kościoły jako wspólnoty religijne, lecz także wszystkie konkretnie

podporządkowane im instytucje, jeżeli oraz w zakresie, w jakim wypełniają one – zgodnie z ich poczuciem tożsamości religijnej oraz realizowanymi przez nie celami i zadaniami – obowiązki i misje kościelne.

Ustawa o ochronie przed zwolnieniami

13 Kündigungsschutzgesetz (ustawa o ochronie przed zwolnieniami) z dnia 25 sierpnia 1969 r. (BGBl. 1969 I, s. 1317), w brzmieniu mającym zastosowanie do rozpatrywanego w postępowaniu głównym sporu, w § 1 stanowi:

„Zwolnienia nieuzasadnione pod względem społecznym

(1) Zwolnienie pracownika, którego stosunek pracy w tym samym przedsiębiorstwie trwał dłużej niż sześć miesięcy, jest prawnie bezskuteczne, gdy jest nieuzasadnione pod względem społecznym.

(2) Zwolnienie jest nieuzasadnione pod względem społecznym, gdy nie wynika ono z przyczyn związanych z osobą lub zachowaniem pracownika lub naglącymi potrzebami ciążącymi na przedsiębiorstwie, stojącymi na przeszkodzie utrzymaniu zatrudnienia pracownika w tym przedsiębiorstwie […]”.

AGG

14 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (powszechna ustawa o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I, s. 1897, zwana dalej „AGG”) ma na celu transpozycję dyrektywy 2000/78 do prawa niemieckiego.

15 Paragraf 1 AGG, w którym określono cel ustawy, ma następujące brzmienie:

„Niniejsza ustawa ma na celu uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkiego niekorzystnego traktowania ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną”.

16 Paragraf 7 ust. 1 AGG stanowi:

„Zakazuje się wszelkiej dyskryminacji pracowników ze względu na jedną z przyczyn wymienionych w § 1; zakaz ten obejmuje również przypadki, gdy osoba dopuszczająca się dyskryminacyjnego zachowania jedynie przypuszcza, że zachodzi jedna z przyczyn wymienionych w § 1”.

17 Zgodnie z § 9 AGG:

„1. Niezależnie od postanowień § 8 [niniejszej ustawy] odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonanie jest również dopuszczalne przy zatrudnianiu przez wspólnoty wyznaniowe, przez przyporządkowane im instytucje, bez względu na ich formę prawną, lub przez stowarzyszenia, które mają na celu wspólne kultywowanie religii lub przekonań, gdy określona religia lub określone przekonanie – przy uwzględnieniu samoświadomości danej wspólnoty wyznaniowej lub danego stowarzyszenia – stanowi uzasadniony wymóg zawodowy w świetle prawa do samookreślenia [wspólnoty wyznaniowej lub stowarzyszenia] lub rodzaju prowadzonej przez nie działalności.

2. Zakaz odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania nie narusza prawa wymienionych w ust. 1 wspólnot wyznaniowych, przyporządkowanych im instytucji, bez względu na ich formę prawną, lub stowarzyszeń, które mają na celu wspólne kultywowanie religii lub przekonań, do wymagania od swoich pracowników działania w dobrej wierze i zgodnie z zasadami lojalności w rozumieniu samoświadomości danej wspólnoty lub danego stowarzyszenia”.

Prawo kanoniczne

18 Zgodnie z kanonem 1085 Codex Iuris Canonici (Kodeksu prawa kanonicznego):

„(1) Nieważnie usiłuje zawrzeć małżeństwo, kto jest związany węzłem poprzedniego małżeństwa, nawet niedopełnionego.

(2) Chociaż pierwsze małżeństwo było nieważnie zawarte lub zostało rozwiązane z jakiejkolwiek przyczyny, nie wolno dlatego zawrzeć ponownego małżeństwa, dopóki nie stwierdzi się, zgodnie z prawem i w sposób pewny, nieważności lub rozwiązania pierwszego”.

19 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (regulamin służby kościelnej dotyczący kościelnych stosunków pracy) z dnia 22 września 1993 r. (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, s. 222, zwany dalej „GrO 1993”) w art. 1 stanowi:

„Podstawowe zasady służby kościelnej.

Wszystkie osoby działające w instytucji Kościoła katolickiego przyczyniają się przez swą pracę wspólnie, bez względu na stanowisko w świetle prawa pracy, do umożliwienia instytucji pełnienia jej roli w realizowaniu misji Kościoła (wspólnota służby) […]”.

20 Artykuł 4 GrO 1993, zatytułowany „Obowiązek lojalności”, ma następujące brzmienie:

„(1) Od pracowników katolickich oczekuje się uznawania i przestrzegania zasad doktryny katolickiej dotyczących wiary i dobrych obyczajów. W szczególności w służbie duszpasterskiej, katechetycznej i wychowawczej oraz w przypadku pracowników działających w ramach misji kanonicznej konieczne jest osobiste świadectwo prowadzenia życia osobistego zgodnie z zasadami doktryny katolickiej dotyczącymi wiary i dobrych obyczajów. Dotyczy to również pracowników zajmujących stanowiska kierownicze.

(2) Od niekatolickich chrześcijańskich pracowników oczekuje się poszanowania prawd i wartości Ewangelii, a także przyczyniania się do ich stosowania w instytucji.

[…]

(4) Wszyscy pracownicy powstrzymują się od działania nieprzyjaznego Kościołowi. W swoim życiu osobistym i działaniu służbowym nie mogą oni podważać wiarygodności Kościoła ani instytucji, w której są zatrudnieni”.

21 Artykuł 5 GrO 1993, zatytułowany „Naruszenia obowiązku lojalności”, stanowi:

„(1) Gdy pracownik nie spełnia już wymogów związanych z zatrudnieniem, pracodawca powinien nakłonić pracownika, przy pomocy doradcy, do trwałego usunięcia tej nieprawidłowości […]. Zwolnienie jest ostatnim środkiem, jaki można uwzględnić.

(2) W szczególności następujące naruszenia obowiązku lojalności uznawane są przez Kościół za poważne dla celów zwolnienia ze względów związanych z Kościołem:

[…]

– zawarcie związku małżeńskiego nieważnego w świetle rozumienia przyjętego w wierze i porządku prawnym Kościoła,

[…]

(3) Czyn mogący zgodnie z ust. 2 stanowić przyczynę zwolnienia wyłącza możliwość dalszego zatrudnienia, jeżeli został popełniony przez [pracowników] zajmujących stanowiska kierownicze […]. W wyjątkowych wypadkach można odstąpić od zwolnienia, jeżeli ważne względy związane z danym indywidualnym wypadkiem pozwalają stwierdzić, że jest ono nieproporcjonalne".

22 Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (regulamin katolickich szpitali w Nadrenii Północnej-Westfalii) z dnia 5 listopada 1996 r. (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, s. 321) stanowi:

„A. Więź z Kościołem

[…]

(6) [GrO 1993] przyjęty na podstawie deklaracji biskupów niemieckich dotyczącej służby kościelnej, wraz ze zmianami i uzupełnieniami, wiąże podległy organ. Za pracowników wykonujących funkcje kierownicze w rozumieniu wskazanego regulaminu uważa się członków kierownictwa szpitala i ordynatorów".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

23 IR jest spółką z ograniczoną odpowiedzialnością prawa niemieckiego. Przedmiotem jej działalności jest realizacja misji Caritasu (międzynarodowego zrzeszenia charytatywnych organizacji katolickich) jako wyrazu istnienia i charakteru Kościoła katolickiego, w szczególności poprzez prowadzenie szpitali. IR zasadniczo nie realizuje celu zarobkowego i podlega nadzorowi arcybiskupa Kolonii.

24 JQ jest katolikiem. Jest z wykształcenia lekarzem i od 2000 r. pracuje jako ordynator oddziału chorób wewnętrznych szpitala IR, na podstawie umowy o pracę zawartej zgodnie z GrO 1993.

25 JQ zawarł ślub według obrządku katolickiego. Od 2005 r. żył w separacji z pierwszą żoną, a ich rozwód orzeczono w marcu 2008 r. W sierpniu 2008 r. JQ zawarł małżeństwo cywilne z nową partnerką, bez uznania pierwszego małżeństwa za nieważne.

26 Dowiedziawszy się o tym nowym małżeństwie, pismem z dnia 30 marca 2009 r. IR dokonała zwolnienia JQ, ze skutkiem od dnia 30 września 2009 r.

27 JQ odwołał się od tego zwolnienia przed Arbeitsgericht (sąd pracy, Niemcy), twierdząc, że ponowne małżeństwo nie stanowi ważnej przyczyny uzasadniającej wspomniane zwolnienie. Zdaniem JQ wspomniane zwolnienie narusza zasadę równego traktowania, ponieważ zgodnie z GrO 1993 ponowne zawarcie małżeństwa przez ordynatora będącego protestantem lub osobą bez wyznania nie wywarłoby żadnych skutków w zakresie stosunku pracy łączącego taką osobę z IR.

28 IR podnosi, że zwolnienie JQ jest uzasadnione ze względów społecznych. Jako że JQ zajmował stanowisko kierownicze w rozumieniu art. 5 ust. 3 GrO 1993, to gdy zawarł małżeństwo nieważne z punktu widzenia prawa kanonicznego, uchybił on w istotny sposób obowiązkom wynikającym z umowy o pracę zawartej z IR.

29 Arbeitsgericht (sąd pracy) uwzględnił powództwo JQ. Ze względu na to, że oddalono apelację złożoną przez IR od tego orzeczenia przed Landesarbeitsgericht (sąd pracy drugiej instancji, Niemcy), IR wniosła rewizję przed Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy), który oddalił ją wyrokiem z dnia 8 września 2011 r., orzekając w istocie, że zwolnienie JQ nie jest zasadne, ponieważ IR nie zwolniłaby niebędących katolikami pracowników zajmujących takie samo stanowisko jak JQ, w wypadku gdyby ponownie zawarli oni małżeństwo.

30 IR wniosła skargę do Bundesverfassungsgericht (federalnego sądu konstytucyjnego, Niemcy). Postanowieniem z dnia 22 października 2014 r. sąd ten uchylił wyrok Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania.

31 Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) jest zdania, że rozstrzygnięcie sporu w postępowaniu głównym zależy od ustalenia kwestii, czy zwolnienie JQ przez IR jest zgodne z prawem w świetle § 9 ust. 2 AGG. Sąd ten wskazuje jednak, że przepis ten należy interpretować zgodnie z prawem Unii i że w konsekwencji rozstrzygnięcie tego sporu zależy od wykładni art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78, który do prawa krajowego transponowano w § 9 ust. 2 AGG.

32 Ściślej – w pierwszej kolejności sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy jako spółka kapitałowa prawa prywatnego, której właścicielem jest Kościół katolicki, IR jest objęta zakresem stosowania art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 i może w konsekwencji wymagać od swoich pracowników działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki tego Kościoła. Zdaniem tego sądu nie jest wykluczone, że prawo Unii stoi na przeszkodzie powołaniu się przez taką spółkę – utworzoną zgodnie z prawem prywatnym i działającą w branży ochrony zdrowia przy uwzględnieniu praktyk rynkowych – na szczególne prawa dotyczące Kościoła.

33 W tym względzie dąży on do ustalenia, czy Kościoły lub inne organizacje publiczne lub prywatne, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, mogą same określić ostatecznie, co stanowi działanie w dobrej wierze i lojalności „wobec etyki organizacji" w rozumieniu art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78, a także czy w tym względzie mogą one także przewidzieć w sposób autonomiczny – jak uprawnia je do tego niemieckie prawo konstytucyjne – gradację obowiązku lojalności w odniesieniu do takich samych funkcji kierowniczych jedynie przy uwzględnieniu wyznania pracowników.

34 W drugiej kolejności sąd odsyłający wskazuje, że po dokonaniu przez Trybunał wykładni art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 sąd odsyłający powinien – biorąc pod uwagę wszystkie przepisy prawa krajowego i stosując uznane w nim metody wykładni – rozstrzygnąć, czy i w jakim zakresie § 9 ust. 2 AGG może być interpretowany w sposób zgodny z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, a także – na wypadek gdyby ten przepis krajowy nie mógłby być interpretowany w sposób zgodny z dyrektywą – czy można w całości lub w części odstąpić od stosowania wspomnianego przepisu.

35 W tym względzie sąd odsyłający dąży do ustalenia, po pierwsze, czy zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, ustanowiony w art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą"), przyznaje jednostce prawo podmiotowe, na które może ona bezpośrednio powołać się przed sądami krajowymi i które w sporach między osobami prywatnymi zobowiązuje owe sądy do odstąpienia od stosowania przepisów krajowych niezgodnych z tym zakazem. Wskazując, że karta weszła w życie dopiero w dniu 1 grudnia 2009 r., podczas gdy rozpatrywane w postępowaniu głównym zwolnienie nastąpiło w marcu 2009 r., wspomniany sąd uściśla, że nie można wykluczyć, iż nawet przed wejściem karty w życie istniał już zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania – jako ogólna zasada prawa Unii. Zgodnie zaś z zasadą pierwszeństwa prawa Unii jest ono nadrzędne w stosunku do prawa krajowego, w tym w stosunku do prawa konstytucyjnego.

36 W trzeciej kolejności sąd odsyłający dąży do ustalenia, jakie są kryteria, na podstawie których należy określić, czy wymóg działania w dobrej wierze i lojalności jest zgodny z art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78.

37 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy [2000/78] należy interpretować w ten sposób, że Kościół może w sposób wiążący ustalić dla organizacji, takiej jak IR w niniejszej sprawie, dokonywanie, w przypadku skierowanego do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze wymogu działania w dobrej wierze i lojalności, rozróżnienia między pracownikami będącymi członkami tego Kościoła i takimi, którzy są członkami innego Kościoła lub nie są członkami żadnego Kościoła?

2) W razie udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi przeczącej:
   a) Czy przepis prawa krajowego taki jak w niniejszym wypadku § 9 ust. 2 [AGG], zgodnie z którym takie odmienne traktowanie ze względu na wyznanie pracowników jest uzasadnione w świetle samoświadomości danego Kościoła, nie ma zastosowania w niniejszym sporze?
   b) Jakie warunki mają zastosowanie zgodnie z art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 do skierowanego do pracownika Kościoła lub wymienionej w tym przepisie innej organizacji wymogu działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego i części drugiej pytania drugiego

38 W pytaniu pierwszym i części drugiej pytania drugiego, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że zarządzające szpitalem mającym formę prawną spółki kapitałowej prawa prywatnego Kościół lub inna organizacja, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, mogą w sposób ostateczny nałożyć na pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wymogi działania w dobrej wierze i lojalności, które to wymogi są odmienne w zależności od wyznania lub braku wyznania tych pracowników, i – jeśli taka sytuacja nie ma miejsca – jakie są kryteria, na podstawie których należy zbadać, w konkretnym wypadku, czy takie wymogi są zgodne z tym przepisem.

39 Mając na względzie wyjaśnienia przedstawione przez sąd odsyłający w odniesieniu do pytania pierwszego, w pierwszej kolejności należy – co się tyczy podmiotowego zakresu stosowania art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 – określić, czy okoliczność, że w sprawie w postępowaniu głównym podmiot wymagający od pracowników działania w dobrej wierze i lojalności jest spółką kapitałową prawa prywatnego, może uniemożliwić temu podmiotowi powołanie się na ten przepis.

40 W tym względzie należy stwierdzić, że przy uwzględnieniu ogólnego charakteru terminów użytych w art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 w celu zdefiniowania tego podmiotowego zakresu stosowania – a mianowicie „Kościoły i […] inne organizacje publiczne bądź prywatne” – rozważania dotyczące charakteru i formy prawnej danego podmiotu nie mogą wywrzeć wpływu na możność stosowania tego przepisu do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym. W szczególności odniesienie do organizacji prywatnych obejmuje podmioty, które, tak jak IR, utworzono zgodnie z prawem prywatnym.

41 W tym kontekście, po pierwsze, należy uściślić, że art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 ma zastosowanie jedynie do Kościołów i innych organizacji publicznych lub prywatnych, „których etyka opiera się na religii lub przekonaniach”.

42 Po drugie, w art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 zawarto odniesienie do „osób pracujących” dla takich Kościołów lub organizacji, co oznacza, że zakres stosowania tego przepisu obejmuje – podobnie jak zakres stosowania art. 4 ust. 2 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy – ich działalność zawodową.

43 W drugiej kolejności, co się tyczy kwestii kontroli przez sądy krajowe stosowania art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78, należy przypomnieć, że w ramach sprawy, która dotyczyła wykładni art. 4 ust. 2 akapit pierwszy tej dyrektywy, Trybunał orzekł, że ten ostatni przepis należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy Kościół lub inna organizacja, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, w uzasadnieniu czynności lub decyzji takiej jak odrzucenie kandydatury na oferowane przez nie stanowisko, twierdzą, że ze względu na charakter działalności lub kontekst, w jakim jest ona prowadzona, religia stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji, musi istnieć możliwość, aby tego rodzaju stwierdzenie mogło w danym wypadku być przedmiotem skutecznej kontroli sądowej, pozwalającej na ustalenie, czy kryteria określone we wspomnianym przepisie zostały w rozpatrywanym wypadku spełnione (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 59).

44 Ponadto okoliczność, że art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 nawiązuje do przepisów prawa krajowego lub praktyk krajowych obowiązujących w dniu przyjęcia tej dyrektywy, nie może być interpretowana jako dająca państwom członkowskim prawo do wyłączenia z zakresu skutecznej kontroli sądowej kontroli przestrzegania określonych w tym przepisie kryteriów (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 54).

45 Przedstawione przez Trybunał rozważania na poparcie tego wymogu skutecznej kontroli sądowej, oparte na celu dyrektywy 2000/78, na kontekście, w jaki wpisuje się jej art. 4 ust. 2, na gwarancjach wymaganych od państw członkowskich, zgodnie z art. 9 i 10, dla celów przestrzegania obowiązków wynikających ze wspomnianej dyrektywy i ochrony osób uznających się za poszkodowane w następstwie dyskryminacji, a także na określonym w art. 47 karty prawie do skutecznej ochrony sądowej (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 47–49), obowiązują podobnie w okolicznościach takich jak rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym, w których organizacja prywatna podnosi – na poparcie decyzji o zwolnieniu jednego z pracowników – nieprzestrzeganie przezeń obowiązku działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki tej organizacji w rozumieniu art. 4 ust. 2 akapit drugi tej dyrektywy.

46 W owym akapicie drugim zawarto bowiem – w porównaniu z art. 4 ust. 2 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy – uściślenie, zgodnie z którym wśród wymogów zawodowych, jakie dany Kościół lub inna organizacja publiczna lub prywatna, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, mogą nałożyć na pracujące dla nich osoby, wymieniono wymóg, aby osoby te działały w dobrej wierze i lojalności wobec etyki tego Kościoła lub organizacji. Jak wynika to w szczególności z fragmentu „[p]od warunkiem że jej przepisy są przestrzegane”, z możliwości tej można jednak skorzystać z poszanowaniem pozostałych przepisów dyrektywy 2000/78, w szczególności kryteriów wskazanych w art. 4 ust. 2 akapit pierwszy tej dyrektywy, które powinny móc, w danym wypadku, być przedmiotem skutecznej kontroli sądowej, jak przypomniano w pkt 43 niniejszego wyroku.

47 Wbrew temu, co twierdzą w szczególności IR i rząd niemiecki, badanie zgodności z prawem wymogu działania w dobrej wierze i lojalności nałożonego przez Kościół lub inną organizację, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, nie może zatem być przeprowadzane jedynie w odniesieniu do prawa krajowego, lecz powinno uwzględniać art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 oraz wskazane w nim kryteria, których przestrzegania nie można wyłączyć z zakresu skutecznej kontroli sądowej.

48 Powyższego wniosku nie podważa również art. 17 TFUE. Po pierwsze, brzmienie tego przepisu odpowiada bowiem w istocie brzmieniu deklaracji nr 11 w sprawie statusu Kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do aktu końcowego traktatu z Amsterdamu. Tymczasem okoliczność, że w motywie 24 dyrektywy 2000/78 bezpośrednio powołano się na tekst tej deklaracji, niezbicie pokazuje, że prawodawca Unii siłą rzeczy musiał uwzględnić ten akt w kontekście przyjmowania wspomnianej dyrektywy, w szczególności jej art. 4 ust. 2, gdyż przepis ten wyraźnie odsyła do ustawodawstwa i praktyk krajowych obowiązujących w chwili przyjęcia tej dyrektywy. Po drugie, w art. 17 TFUE wyrażono wprawdzie neutralność Unii w odniesieniu do organizacji przez państwa członkowskie ich stosunków z Kościołami i stowarzyszeniami lub wspólnotami wyznaniowymi, lecz

nie wyłączono z zakresu skutecznej kontroli sądowej przestrzegania kryteriów wskazanych w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 56–58).

49 W trzeciej kolejności, co się tyczy przesłanek stosowania art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78, należy podkreślić – mając na względzie to, co wskazano w pkt 46 niniejszego wyroku – że odmienne traktowanie w odniesieniu do wymogu działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki pracodawcy, takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, co do którego nie kwestionuje się, iż jest ono oparte wyłącznie na wyznaniu pracowników, powinno uwzględniać w szczególności kryteria wskazane w art. 4 ust. 2 akapit pierwszy tej dyrektywy.

50 W tym względzie Trybunał orzekł, że z przepisu tego wyraźnie wynika, iż to przy uwzględnieniu „rodzaju" danej działalności lub „kontekstu", w jakim jest ona prowadzona, religia lub przekonania mogą, w konkretnym wypadku, stanowić podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę danego Kościoła lub danej organizacji w rozumieniu wspomnianego przepisu. Stąd w świetle tego przepisu zgodność z prawem odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania jest uzależniona od istnienia obiektywnie weryfikowalnego bezpośredniego związku między wymogiem zawodowym wprowadzonym przez pracodawcę a daną działalnością. Taki związek może wynikać albo z charakteru tej działalności, przykładowo jeżeli owa działalność obejmuje udział w formułowaniu etyki danego Kościoła lub danej organizacji bądź w realizacji ich deklarowanej misji, albo z warunków, w jakich ta działalność ma być wykonywana, takich jak konieczność zapewnienia wiarygodnej reprezentacji Kościoła lub organizacji na zewnątrz (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 62, 63).

51 Ściślej, co się tyczy trzech kryteriów wskazanych w art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, Trybunał uściślił przede wszystkim, że użycie przymiotnika „podstawowy" oznacza, iż przynależność religijna lub podzielanie przekonań, na których opiera się etyka danego Kościoła lub danej organizacji, muszą wydawać się niezbędne ze względu na znaczenie danej działalności zawodowej dla propagowania tej etyki lub wykonywania przez ten Kościół lub tę organizację prawa do autonomii, uznanego na mocy art. 17 TFUE i art. 10 karty (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 50, 65).

52 Następnie Trybunał wskazał, że posłużenie się przez prawodawcę Unii terminem „zgodność z prawem" wykazuje, iż jego celem było zapewnienie, aby wymóg przynależności religijnej lub podzielania przekonań, na których opiera się etyka danego Kościoła lub danej organizacji, nie był wykorzystywany do realizacji celów niemających związku z tą etyką lub wykonywaniem przez ten Kościół lub tę organizację prawa do autonomii (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 66).

53 Wreszcie termin „uzasadniony" oznacza nie tylko, że sąd krajowy może sprawować kontrolę nad przestrzeganiem kryteriów określonych w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, lecz także że Kościół lub organizacja, które sformułowały ten wymóg, mają obowiązek wykazania, w świetle okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, iż zakładane ryzyko naruszenia ich etyki lub prawa do autonomii jest prawdopodobne i poważne, skutkiem czego wprowadzenie tego wymogu jest konieczne (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 67).

54 W tym względzie wspomniany w art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 wymóg powinien być zgodny z zasadą proporcjonalności, co skutkuje tym, że sądy krajowe powinny zbadać, czy wspomniany wymóg jest odpowiedni i nie wykracza poza to, co jest konieczne do realizacji zamierzonego celu (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 68).

55 Z rozważań przedstawionych w pkt 49–54 niniejszego wyroku wynika, że Kościół lub inna organizacja publiczna lub prywatna, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, może traktować odmiennie – w zakresie wymogu działania w dobrej wierze i lojalności wobec tej etyki – swoich

pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w zależności od ich przynależności religijnej lub podzielania przekonań wspomnianego Kościoła lub wspomnianej organizacji jedynie, gdy – biorąc pod uwagę charakter danej działalności zawodowej lub kontekstu, w jakim jest ona wykonywana – religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w świetle wspomnianej etyki.

56 W tym względzie należy wskazać, że o ile ostatecznie to do sądu krajowego, wyłącznie właściwego do oceny okoliczności faktycznych, należy określenie, czy nałożenie wymogu działania w dobrej wierze i lojalności jedynie na zajmujących stanowiska kierownicze pracowników wyznających religię lub podzielających przekonania, na których opiera się etyka danego Kościoła lub danej organizacji, odpowiada podstawowemu, zgodnemu z prawem i uzasadnionemu wymogowi zawodowemu w rozumieniu art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, o tyle Trybunał jest jednak właściwy, aby udzielić wskazówek wywiedzionych z akt rozpatrywanej w postępowaniu głównym sprawy oraz z przedstawionych mu uwag na piśmie i uwag ustnych, umożliwiających temu sądowi wydanie orzeczenia dotyczącego rozpatrywanego przezeń konkretnego sporu.

57 W niniejszym wypadku rozpatrywany w sprawie w postępowaniu głównym wymóg dotyczy przestrzegania określonego elementu etyki Kościoła katolickiego, a mianowicie uświęconego i nierozwiązywalnego charakteru małżeństwa wyznaniowego.

58 Podzielanie tej koncepcji małżeństwa nie wydaje się zaś być niezbędne dla propagowania etyki IR – mając na względzie działalność zawodową JQ, a mianowicie udzielanie, w środowisku szpitalnym, porad i świadczenie opieki medycznej oraz zarządzanie oddziałem chorób wewnętrznych, którego był on ordynatorem. Nie wydaje się ono zatem stanowić podstawowego warunku wykonywania działalności zawodowej w rozumieniu art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, co powinien jednak ustalić sąd odsyłający.

59 Stwierdzenie, zgodnie z którym podzielanie tego elementu etyki danej organizacji nie może stanowić w niniejszym wypadku podstawowego wymogu zawodowego, potwierdza okoliczność – uznana przez IR na rozprawie przed Trybunałem i wspomniana przez rzecznika generalnego w pkt 67 opinii – że stanowiska związane z odpowiedzialnością medyczną obejmujące funkcje kierownicze analogiczne do tych, jakie zajmował JQ, były powierzane pracownikom IR, którzy nie są wyznania katolickiego i których w konsekwencji nie wiąże taki sam wymóg działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki IR.

60 Następnie należy wskazać, że w świetle przedłożonych Trybunałowi akt sprawy rozpatrywany w postępowaniu głównym wymóg nie wydaje się być uzasadniony w rozumieniu art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78. Jednakże to do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy IR wykazała, że w świetle okoliczności rozpatrywanej w postępowaniu głównym sprawy istnieje prawdopodobne i poważne ryzyko naruszenia jej etyki lub prawa do autonomii (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 67).

61 Z powyższych rozważań wynika, że na pytanie pierwsze i część drugą pytania drugiego należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że:

– po pierwsze, zarządzające szpitalem mającym formę prawną spółki kapitałowej prawa prywatnego Kościół lub inna organizacja, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, nie mogą nałożyć na swoich zajmujących stanowiska kierownicze pracowników wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec tej etyki, które to wymogi są odmienne w zależności od wyznania lub braku wyznania tych pracowników, bez możliwości poddania tej decyzji, w konkretnym wypadku, skutecznej kontroli sądowej, wymagającej zapewnienia, że spełniono kryteria wskazane w art. 4 ust. 2 tej dyrektywy, oraz

– po drugie, odmienne traktowanie w zakresie wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec wspomnianej etyki pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w zależności od ich wyznania lub braku wyznania jest zgodne ze wspomnianą dyrektywą, jedynie gdy w świetle charakteru danej działalności zawodowej lub kontekstu, w jakim jest ona wykonywana, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w świetle etyki danego Kościoła lub danej organizacji, zgodny z zasadą proporcjonalności, co powinien zbadać sąd krajowy.

W przedmiocie części pierwszej pytania drugiego

62 W części pierwszej pytania drugiego sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy na mocy prawa Unii sąd krajowy rozpatrujący spór między jednostkami ma obowiązek odstąpić od stosowania przepisu prawa krajowego, którego wykładni nie można dokonać w sposób zgodny z art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78.

63 W tym względzie należy przypomnieć, że sądy krajowe powinny, przy uwzględnieniu wszystkich norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w krajowym porządku prawnym metody wykładni, rozstrzygnąć, czy oraz w jakim zakresie wykładni przepisu prawa krajowego takiego jak § 9 ust. 2 AGG można dokonać zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 – bez dokonywania wykładni contra legem tego przepisu krajowego (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 71 i przytoczone tam orzecznictwo).

64 Trybunał orzekł ponadto, że wymóg dokonywania wykładni zgodnej może w danym wypadku obejmować konieczność zmiany krajowego orzecznictwa przez sądy krajowe, jeżeli opiera się ono na interpretacji prawa krajowego, której nie da się pogodzić z celami dyrektywy (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 72 i przytoczone tam orzecznictwo).

65 Z powyższego wynika, że sąd krajowy nie może ważnie stwierdzić, iż nie można dokonać wykładni przepisu prawa krajowego zgodnie z prawem Unii jedynie ze względu na to, że do tej pory niezmiennie interpretowano ten przepis w sposób niezgodny z prawem Unii (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 73 i przytoczone tam orzecznictwo).

66 A zatem w niniejszym wypadku sąd odsyłający powinien zbadać, czy rozpatrywany w postępowaniu głównym przepis krajowy można interpretować w sposób zgodny z dyrektywą 2000/78.

67 W sytuacji gdyby nie mógł on dokonać takiej wykładni zgodnej rozpatrywanego w postępowaniu głównym przepisu krajowego, należy przypomnieć, po pierwsze, że dyrektywa 2000/78 sama w sobie nie ustanawia zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, mającej swoje źródło w różnych instrumentach międzynarodowych i we wspólnych tradycjach konstytucyjnych państw członkowskich, lecz ma jedynie na celu ustanowienie w tych dziedzinach ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z różnych względów, między innymi ze względu na religię lub przekonania, jak wynika to z jej tytułu i art. 1 (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 75 i przytoczone tam orzecznictwo).

68 Po drugie, sąd krajowy znajdujący się w sytuacji przywołanej w poprzednim punkcie ma obowiązek zapewnienia, w ramach przysługujących mu kompetencji, ochrony prawnej wynikającej dla jednostek z prawa Unii oraz zagwarantowania pełnej skuteczności tego prawa, w razie potrzeby poprzez odstąpienie od stosowania wszelkiego uregulowania krajowego niezgodnego z zasadą niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania (zob., co się tyczy zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 35).

69 Przed wejściem w życie traktatu z Lizbony, w którym przyznano karcie taką samą moc prawną, jaką mają traktaty, zasada ta wynikała bowiem ze wspólnych tradycji konstytucyjnych państw członkowskich. Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania ma zatem charakter bezwzględnie wiążący jako zasada ogólna prawa Unii, odtąd potwierdzona w art. 21 karty, i samoistnie przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać w sporze dotyczącym jednej z dziedzin objętych prawem Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 76).

70 W konsekwencji w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym sąd krajowy, na wypadek gdyby stwierdził, iż nie może dokonać wykładni rozpatrywanego przepisu prawa krajowego zgodnie z prawem Unii, powinien odstąpić od stosowania tego przepisu.

71 W świetle powyższych rozważań na część pierwszą pytania drugiego należy udzielić następującej odpowiedzi: sąd krajowy rozpatrujący spór między dwoma stronami prywatnymi, gdy nie może dokonać wykładni mającego zastosowanie prawa krajowego w sposób zgodny z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, ma obowiązek zapewnienia, w ramach przysługujących mu kompetencji, ochrony prawnej wynikającej dla podmiotów prawa z ogólnych zasad prawa Unii, takich jak zasada niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, obecnie określona w art. 21 karty, a także zagwarantowania pełnej skuteczności praw wynikających z tych zasad, w razie potrzeby poprzez odstąpienie od stosowania wszelkiego niezgodnego z nimi przepisu prawa krajowego.

W przedmiocie kosztów

72 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuł 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że:**

   – **po pierwsze, zarządzające szpitalem mającym formę prawną spółki kapitałowej prawa prywatnego Kościół lub inna organizacja, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, nie mogą nałożyć na swoich zajmujących stanowiska kierownicze pracowników wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec tej etyki, które to wymogi są odmienne w zależności od wyznania lub braku wyznania tych pracowników, bez możliwości poddania tej decyzji, w konkretnym wypadku, skutecznej kontroli sądowej, wymagającej zapewnienia, że spełniono kryteria wskazane w art. 4 ust. 2 tej dyrektywy, oraz**

   – **po drugie, odmienne traktowanie w zakresie wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec wspomnianej etyki pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w zależności od ich wyznania lub braku wyznania jest zgodne ze wspomnianą dyrektywą, jedynie gdy w świetle charakteru danej działalności zawodowej lub kontekstu, w jakim jest ona wykonywana, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w świetle etyki danego Kościoła lub danej organizacji, zgodny z zasadą proporcjonalności, co powinien zbadać sąd krajowy.**

2) **Sąd krajowy rozpatrujący spór między dwoma stronami prywatnymi, gdy nie może dokonać wykładni mającego zastosowanie prawa krajowego w sposób zgodny z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, ma obowiązek zapewnienia, w ramach przysługujących mu kompetencji, ochrony prawnej wynikającej dla podmiotów prawa z ogólnych zasad prawa Unii, takich jak zasada niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, obecnie określona w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a także zagwarantowania pełnej skuteczności praw wynikających z tych zasad, w razie potrzeby poprzez odstąpienie od stosowania wszelkiego niezgodnego z nimi przepisu prawa krajowego.**

Podpisy