Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 11. septembra 2018*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2000/78/ES – Rovnosť zaobchádzania – Pracovné činnosti v cirkvách a v iných organizáciách, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere – Pracovné požiadavky – Konanie v dobrej viere a lojalita s duchom cirkvi alebo organizácie – Pojem – Rozdielne zaobchádzanie založené na náboženstve a viere – Prepustenie pracovníka katolíckeho vierovyznania vykonávajúceho riadiacu funkciu z dôvodu uzavretia druhého civilného manželstva po rozvode“

Vo veci C-68/17,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) z 28. júla 2016 a doručený Súdnemu dvoru 9. februára 2017, ktorý súvisí s konaním:

IR

proti

JQ,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredseda A. Tizzano, predsedovia komôr R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas a J. Malenovský, sudcovia E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (spravodajca), K. Jürimäe, M. Vilaras a E. Regan,

generálny advokát: M. Wathelet,

tajomník: K. Malacek, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 27. februára 2018,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– IR, v zastúpení: B. Göpfert, Rechtsanwalt a M. Ruffert a G. Thüsing,

– nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze, J. Möller a D. Klebs, splnomocnení zástupcovia,

– poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, A. Siwek a M. Szwarc, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: D. Martin a B.-R. Killmann, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: nemčina.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 31. mája 2018,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 4 ods. 2 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi JQ a jeho zamestnávateľom, spoločnosťou IR, vo veci zákonnosti prepustenia JQ odôvodneného údajným porušením povinnosti konania v dobrej viere a lojality s duchom spoločnosti IR.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenia 4, 23, 24 a 29 smernice 2000/78 stanovujú:

„(4) Právo všetkých osôb na rovnosť pred zákonom a ochrana proti diskriminácii je všeobecným právom, ktoré uznáva Všeobecná deklarácia ľudských práv, Dohovor Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Dohovor Spojených národov (OSN) o občianskych a politických právach a o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré podpísali všetky členské štáty. Dohovor č. 111 Medzinárodnej organizácie práce (MOP) zakazuje diskrimináciu v zamestnaní a povolaní.

…

(23) Za veľmi obmedzených okolností možno odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, keď charakteristika súvisiaca s náboženstvom alebo vierou, zdravotným postihnutím, vekom alebo sexuálnou orientáciou je základnou a rozhodujúcou požiadavkou povolania a keď je cieľ oprávnený a požiadavka primeraná. Takéto okolnosti by mali byť uvedené v informácii, ktorú členské štáty predložia Komisii.

(24) Európska únia vo svojom vyhlásení č. 11 o právnom postavení cirkví a nekonfesných organizácií, ktoré je prílohou Záverečného aktu Amsterdamskej zmluvy, výslovne uznala, že rešpektuje a nepredpisuje právne postavenie cirkví a náboženských združení alebo spoločenstiev upravené vnútroštátnymi právnymi predpismi členských štátov a že rovnako rešpektuje postavenie filozofických a nekonfesných organizácií. Preto si členské štáty môžu naďalej zachovať alebo ustanoviť osobitné právne predpisy o zásadných, zákonných a oprávnených požiadavkách povolania, ktoré by sa mohli vyžadovať pre výkon niektorej pracovnej činnosti.

…

(29) Osoby, ktoré sú diskriminované z dôvodu svojho náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, by mali mať primerané prostriedky právnej ochrany. Na zabezpečenie účinnejšej ochrany by združenia alebo právnické osoby mali byť tiež splnomocnené, aby sa bez ohľadu na [bez toho, aby boli dotknuté – *neoficiálny preklad*] vnútroštátne procesné pravidlá zastupovania a obhajoby pred súdmi mohli, ak tak členské štáty ustanovia, zúčastniť na konaní buď v mene, alebo na podporu obete.“

4 Článok 1 tejto smernice stanovuje:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

5 Článok 2 ods. 1 a 2 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

…“

6 Článok 4 tej istej smernice znie:

„1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 1 a 2 môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činnosti alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.

2. Členské štáty môžu ponechať v platnosti vnútroštátne právne predpisy účinné v deň prijatia tejto smernice alebo zabezpečiť nové právne predpisy, v ktorých zakotvia vnútroštátnu prax existujúcu v deň prijatia tejto smernice, podľa ktorých, v prípade pracovných činností v cirkvách alebo v iných verejných alebo súkromných organizáciách, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, rozdiel zaobchádzania, vyplývajúci z náboženstva alebo viery, nie je diskrimináciou, keď podľa povahy týchto činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, tvorí náboženstvo alebo viera osoby základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania s ohľadom na ducha organizácie. Tento rozdiel v zaobchádzaní sa uplatní so zreteľom na ústavné predpisy a princípy členského štátu ako aj na všeobecné právne zásady spoločenstva a nemal by odôvodňovať diskrimináciu na inom základe.

Ak sú ustanovenia tejto smernice inak splnené, nebude táto smernica na ujmu práva cirkví a iných verejných alebo súkromných organizácií, konajúcich v súlade s ústavou a právnym poriadkom štátu, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, aby od osôb, ktoré pre ne pracujú, vyžadovali konanie v dobrej viere a lojalitu s duchom organizácie.“

7 Článok 9 ods. 1 smernice 2000/78 stanovuje:

„Členské štáty zabezpečia, aby súdne a/alebo správne konania vymáhania povinností podľa tejto smernice, keď to považujú za vhodné aj vrátane zmierovacieho konania, boli dostupné pre všetky osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu opomenutia uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, a to aj keď sa už skončil vzťah, v ktorom sa napadnutá diskriminácia vyskytla.“

8 Článok 10 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„Členské štáty prijmú také potrebné opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo.“

Nemecké právo

GG

9 Článok 4 ods. 1 a ods. 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Základný zákon Spolkovej republiky Nemecko) z 23. mája 1949 (BGBl. 1949 I, s. 1, ďalej len „GG“) stanovuje:

„(1) Sloboda myslenia, svedomia, náboženského vyznania a viery je nedotknuteľná.

(2) Nerušený výkon náboženských obradov sa zaručuje.“

10 V súlade s článkom 140 GG tvoria ustanovenia článkov 136 až 139 a 141 Weimarer Reichsverfasssung (weimarská ústava) z 11. augusta 1919 (ďalej len „WRV“) neoddeliteľnú súčasť GG.

11 Článok 137 WRV stanovuje:

„1. Neexistuje žiadna štátna cirkev.

2. Sloboda vzniku náboženských spolkov sa zaručuje. Zlučovanie náboženských spolkov v rámci územia Ríše nepodlieha žiadnym obmedzeniam.

3. Každé náboženské spoločenstvo si upravuje a spravuje svoje záležitosti samostatne v medziach všeobecne záväzného zákona. Osoby sú do funkcií menované bez zásahu štátnych alebo samosprávnych orgánov.

…

7. Združenia, ktorých cieľom je podporovať filozofické presvedčenie v spoločnosti, majú rovnaké postavenie ako náboženské spolky.“

12 Podľa judikatúry Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd, Nemecko) nie sú držiteľmi práva cirkvi na sebaurčenie zaručeného v článku 140 GG v spojení s článkom 137 ods. 3 WRV len samotné cirkvi ako náboženské spoločenstvá, ale aj všetky inštitúcie, ktoré sú k nim pridružené osobitným spôsobom, ak, a v rozsahu, v akom podľa viery a v súlade s ich cieľom alebo poslaním, plnia úlohy a cirkevné poslanie.

Zákon o ochrane pred prepustením

13 § 1 Kündigungsschutzgesetz (zákon o ochrane pred prepustením) z 25. augusta 1969 (BGBl. 1969 I, s. 1317) vo svojom znení uplatniteľnom na konanie vo veci samej stanovuje:

„Sociálne neodôvodnené výpovede

(1) Výpoveď z pracovného pomeru daná zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trval v tej istej prevádzke alebo podniku bez prerušenia dlhšie ako šesť mesiacov, nie je účinná, ak je sociálne neodôvodnená.

(2) Výpoveď je sociálne neodôvodnená, ak nie je odôvodnená dôvodmi spočívajúcimi v osobe alebo v správaní zamestnanca alebo naliehavými dôvodmi na strane podniku, ktoré vylučujú ďalšie zamestnávanie zamestnanca v tejto prevádzke…“

AGG

14 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania) zo 14. augusta 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, ďalej len „AGG“) preberá do nemeckého práva smernicu 2000/78.

15 § 1 AGG, ktorý definuje účel zákona, uvádza:

„Účelom tohto zákona je zabrániť akémukoľvek znevýhodneniu na základe rasy alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, alebo takéto znevýhodnenie odstrániť.“

16 § 7 ods. 1 AGG stanovuje:

„Pracovníci nesmú byť diskriminovaní z nijakého z dôvodov vymenovaných v § 1; tento zákaz sa uplatňuje aj v prípade, ak osoba, ktorá sa dopustí diskriminácie, len predpokladá existenciu niektorého z dôvodov uvedených v § 1.“

17 V zmysle § 9 AGG:

„1. Bez ohľadu na § 8 je rozdielne zaobchádzanie na základe náboženstva alebo viery v rámci zamestnania náboženskými spoločenstvami, im pridruženými zariadeniami bez ohľadu na ich právnu formu, alebo združeniami, ktorých úlohou je spoločné pestovanie náboženstva alebo viery, povolené, ak určité náboženstvo alebo viera predstavuje pri zohľadnení vlastného ponímania daného náboženského spoločenstva alebo združenia odôvodnenú požiadavku povolania so zreteľom na ich právo na sebaurčenie alebo podľa povahy činnosti.

2. Zákazom rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva alebo viery nie je dotknuté právo náboženských spoločenstiev, im pridružených zariadení, bez ohľadu na ich právnu formu, alebo združení, ktorých úlohou je spoločné pestovanie náboženstva alebo viery, uvedené v odseku 1, vyžadovať od svojich pracovníkov lojalitu a konanie v dobrej viere v zmysle ich konkrétneho vlastného ponímania.“

Kánonické právo

18 Podľa kanónu 1085 *Codex Iuris Canonici* (Kódex kánonického práva):

„(1) Neplatne sa pokúša uzavrieť manželstvo, kto je viazaný zväzkom z predchádzajúceho manželstva, hoci nedokonaného.

(2) Hoci predchádzajúce manželstvo je z akéhokoľvek dôvodu neplatné alebo rozviazané, predsa iné manželstvo nie je dovolené uzavrieť, skôr než o nulite alebo rozviazaní predchádzajúceho nie je zákonne a nepochybne isté.“

19 Článok 1 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Základný poriadok služby v cirkvi v rámci cirkevných pracovnoprávnych vzťahov) z 22. septembra 1993 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, s. 222, ďalej len „GrO 1993“) stanovuje:

„Základné princípy služby v cirkvi

Všetky osoby činné v zariadeniach katolíckej cirkvi svojou prácou bez ohľadu na svoje pracovnoprávne postavenie spoločne prispievajú k tomu, aby zariadenie plnilo svoju úlohu súvisiacu s poslaním cirkvi (spoločenstvo služieb)…“

20 Článok 4 GrO 1993 s názvom „Povinnosti lojality“ stanovuje:

„(1) Od katolíckych pracovníčok a pracovníkov sa očakáva, že uznávajú a rešpektujú zásady katolíckej vierouky a etiky. Najmä v prípade pastoračných, katechetických a výchovných služieb, ako aj v prípade pracovníčok a pracovníkov, ktorí vykonávajú činnosť na základe *Missio* canonica, je potrebné, aby ich osobný život bol v súlade so zásadami katolíckej vierouky a etiky. Platí to aj pre vedúce pracovníčky a vedúcich pracovníkov.

(2) Od nekatolíckych kresťanských pracovníčok a pracovníkov sa očakáva, že rešpektujú pravdy a hodnoty evanjelia a prispievajú k tomu, aby sa v zariadení uplatňovali.

…

(4) Všetci pracovníci sa zdržia proticirkevného konania. Vo svojom osobnom živote a vo svojej pracovnej činnosti nesmú ohrozovať vierohodnosť cirkvi a zariadenia, pre ktoré pracujú.“

21 Článok 5 GrO 1993 s názvom „Porušenia povinností lojality“ stanovuje:

„(1) Ak pracovníčka alebo pracovník prestane spĺňať požiadavky povolania, zamestnávateľ sa musí prostredníctvom poradenstva pokúsiť, aby pracovníčka alebo pracovník tieto nedostatky trvalo odstránila/odstránil. … Ako posledné opatrenie prichádza do úvahy výpoveď.

(2) V súvislosti s výpoveďou z cirkevných dôvodov považuje cirkev za závažné najmä tieto porušenia lojality:

…

– uzavretie manželstva, ktoré je podľa vierouky a právneho poriadku cirkvi neplatné,

…

(3) Správanie, ktoré je podľa odseku 2 vo všeobecnosti dôvodom na výpoveď, vylučuje možnosť ďalšieho zamestnávania, ak sa ho dopustil/dopustila… vedúca pracovníčka alebo vedúci pracovník. Od výpovede možno výnimočne upustiť, ak sa vzhľadom na závažné dôvody v konkrétnom prípade zdá byť neprimeraná.“

22 Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (Základný poriadok katolíckych nemocníc v Severnom Porýní-Vestfálsku, Nemecko) z 5. novembra 1996 (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, s. 321) stanovuje:

„A. Členstvo v cirkvi

…

(6) Pre člena je záväzný [GrO 1993] v znení zmien a doplnení, prijatý na základe vyhlásenia nemeckých biskupov o službe v cirkvi. Za vedúcich pracovníkov v zmysle uvedeného základného poriadku sa považujú členovia vedenia nemocnice a vedúci lekár oddelenia.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

23 IR je spoločnosťou s ručením obmedzeným založenou podľa nemeckého práva. Jej predmetom činnosti je vykonávanie úloh Caritas (Medzinárodná charitatívna konfederácia katolíckej cirkvi) ako vyjadrenia existencie a podstaty rímskokatolíckej cirkvi, predovšetkým prostredníctvom prevádzkovania nemocníc. Spoločnosť IR nemá ako hlavný cieľ činnosti dosahovanie zisku a podlieha dozoru katolíckeho arcibiskupa v Kolíne nad Rýnom (Nemecko).

24 JQ je katolíckeho vierovyznania. Je lekárom a od roku 2000 pracoval ako primár oddelenia vnútorného lekárstva v nemocnici spravovanej spoločnosťou IR na základe pracovnej zmluvy, ktorá bola uzavretá na základe GrO 1993.

25 JQ uzavrel manželstvo podľa katolíckeho obradu. V roku 2005 došlo k rozluke s jeho prvou manželkou a ich rozvod bol vyhlásený v marci 2008. V auguste 2008 JQ uzavrel civilný sobáš s novou partnerkou, pričom jeho prvé manželstvo nebolo anulované.

26 Keď sa IR dozvedela o tomto jeho novom manželstve, listom z 30. marca 2009 ukončila pracovný pomer s JQ výpoveďou s účinnosťou k 30. septembru 2009.

27 JQ podal proti tomuto prepusteniu žalobu na Arbeitsgericht (Pracovný súd, Nemecko) tvrdiac, že uzavretie nového manželstva nepredstavuje platný dôvod uvedeného prepustenia. Podľa JQ bolo jeho prepustenie v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania, keďže podľa GrO 1993 by nové uzavretie manželstva primára patriaceho k evanjelickej cirkvi alebo nepatriaceho k žiadnej cirkvi nemalo žiadne dôsledky na jeho pracovnoprávny vzťah so spoločnosťou IR.

28 IR tvrdila, že prepustenie JQ bolo sociálne odôvodnené. Vzhľadom na to, že JQ vykonával svoje riadiace funkcie v zmysle § 5 ods. 3 GrO 1993, uzavrel z hľadiska kánonického práva neplatné manželstvo, a tým vážne porušil svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru uzatvoreného so spoločnosťou IR.

29 Arbeitsgericht (Pracovný súd) vyhovel žalobe JQ. Keďže odvolanie, ktoré podala IR proti tomuto rozhodnutiu, Landesarbeitsgericht (Krajinský pracovný súd, Nemecko) zamietol, IR podala opravný prostriedok *Revision* na Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko), ktorý tento opravný prostriedok zamietol rozsudkom z 8. septembra 2011, pričom v podstate rozhodol, že prepustenie nebolo odôvodnené, keďže IR by v prípade uzavretia ďalšieho manželstva neprepustila zamestnancov, ktorí nemajú katolícke vierovyznanie, s rovnakým typom pracovného miesta ako JQ.

30 IR sa obrátila na Bundesverfassungsgericht (Spolkový ústavný súd). Tento súd uznesením z 22. októbra 2014 zrušil rozsudok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) a vrátil vec na tento posledný uvedený súd.

31 Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) zastáva názor, že rozhodnutie v spore závisí od toho, či je prepustenie JQ spoločnosťou IR prípustné vzhľadom na § 9 ods. 2 AGG. Tento súd v každom prípade uvádza, že toto ustanovenie sa má vykladať v súlade s právom Únie, a že preto rozhodnutie v tomto spore závisí od výkladu článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78, pričom § 9 ods. 2 AGG predstavuje prebratie tohto ustanovenia do vnútroštátneho práva.

32 Konkrétnejšie sa vnútroštátny súd v prvom rade pýta, či IR ako kapitálová spoločnosť založená podľa súkromného práva, ktorá je vo vlastníctve katolíckej cirkvi, spadá do pôsobnosti článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78, a teda má právo vyžadovať od svojich zamestnancov konanie v dobrej viere a lojalitu s duchom tejto cirkvi. Podľa tohto súdu nie je vylúčené, že právo Únie bráni tomu, aby sa taká spoločnosť, ktorá je založená podľa súkromného práva a je činná v odvetví zdravotníctva v súlade s trhovými praktikami, mohla odvolávať na cirkevné výsady.

33 V tejto súvislosti sa pýta, či cirkvi alebo iné verejné alebo súkromné organizácie, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, môžu samy záväzne určiť, čo sa rozumie pod konaním v dobrej viere a lojalitou „s duchom organizácie“ v zmysle článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78, a či v tejto súvislosti môžu, takisto samostatne stanoviť – ako im to umožňuje nemecké ústavné právo – rôzne úrovne povinnosti lojality v prípade rovnakých riadiacich funkcií len na základe náboženského vyznania zamestnancov.

34 V druhom rade vnútroštátny súd uvádza, že po tom, ako Súdny dvor predloží výklad článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78, prináleží mu rozhodnúť, so zohľadnením všetkých pravidiel vnútroštátneho práva a s uplatnením výkladových metód, ktoré má k dispozícii, či a v akom rozsahu sa môže § 9 ods. 2 AGG vykladať v súlade s článkom 4 ods. 2 smernice 2000/78, ako aj, v prípade, že tomuto vnútroštátnemu ustanoveniu nebude pripísaný konformný výklad, či sa má od jeho uplatnenia úplne alebo sčasti upustiť.

35 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd pýta, či na jednej strane priznáva zákaz diskriminácie na základe náboženstva alebo viery, ktorý je zakotvený v článku 21 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), jednotlivcovi subjektívne právo, ktoré môže uplatniť pred vnútroštátnymi súdmi, a či v právnych sporoch medzi súkromnými osobami zaväzuje súdy, aby upustili od uplatnenia vnútroštátnych ustanovení, ktoré nie sú v súlade s týmto zákazom. Uvedený súd pripomína, že Charta nadobudla platnosť až 1. decembra 2009, zatiaľ čo k prepusteniu, o ktoré ide vo veci samej, došlo v marci 2009, pričom spresňuje, že nie je možné vylúčiť, že aj pred nadobudnutím platnosti Charty už existoval zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe náboženstva alebo viery ako všeobecná zásada práva Únie. V súlade so zásadou prednosti práva Únie mala tak táto zásada prednosť pred vnútroštátnym právom, vrátane ústavného práva.

36 V treťom rade sa vnútroštátny súd pýta, na základe akých kritérií treba vymedziť, či je požiadavka konania v dobrej viere a lojality v súlade s článkom 4 ods. 2 druhým pododsekom smernice 2000/78.

37 Za týchto podmienok Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 4 ods. 2 druhý pododsek [smernice 2000/78] vykladať v tom zmysle, že cirkev môže organizácii, akou je žalovaná v prejednávanom spore, záväzne nariadiť, aby v súvislosti s požiadavkami lojality a konania v dobrej viere vyžadovanými od zamestnancov vykonávajúcich riadiace funkcie rozlišovala medzi zamestnancami s rovnakým náboženským vyznaním a zamestnancami s iným náboženským vyznaním alebo bez náboženského vyznania?

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku:
   a) Má sa ponechať neuplatnené ustanovenie vnútroštátneho práva, akým je v prejednávanom prípade § 9 ods. 2 [AGG], podľa ktorého takéto rozdielne zaobchádzanie na základe náboženského vyznania pracovníkov je podľa vlastného ponímania dotknutej cirkvi odôvodnené?
   b) Aké požiadavky sa podľa článku 4 ods. 2 druhého pododseku [smernice 2000/78] vzťahujú na vyžadovanie konania v dobrej viere a lojality s duchom organizácie od pracovníkov cirkvi alebo od niektorej z organizácií uvedených v tomto ustanovení?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke a druhej časti druhej otázky

38 Svojou prvou otázkou a druhou časťou svojej druhej otázky, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 4 ods. 2 druhý pododsek smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že cirkev alebo iná organizácia, ktorej duch je založený na náboženstve alebo viere a ktorá riadi nemocničné zariadenie vo forme kapitálovej spoločnosti založenej podľa súkromného práva, môže záväzne podriadiť svojich vedúcich zamestnancov rozdielnym požiadavkám konania v dobrej viere a lojality v závislosti od toho, či ide o jej zamestnancov s náboženským vyznaním alebo bez náboženského vyznania, a pokiaľ je tomu tak, na základe akých kritérií treba v každom danom prípade overiť, či sú takéto požiadavky v súlade s týmto ustanovením.

39 Vzhľadom na vysvetlenia, ktoré vnútroštátny súd predložil k svojej prvej otázke, treba v prvom rade vymedziť, pokiaľ ide o osobnú pôsobnosť článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78, či okolnosť, že v konaní vo veci samej je subjektom, ktorý od svojich zamestnancov vyžaduje konanie v dobrej viere a lojalitu, kapitálová spoločnosť založená podľa súkromného práva, môže tejto spoločnosti zabrániť odvolávať sa na toto ustanovenie.

40 V tejto súvislosti treba konštatovať, že vzhľadom na všeobecnú povahu znenia použitého v článku 4 ods. 2 druhom pododseku smernice 2000/78 na definovanie tejto osobnej pôsobnosti, ktorá zahŕňa „cirkv[i] a in[é] verejn[é] alebo súkromn[é] organizáci[e]“, úvahy týkajúce sa povahy a právnej formy dotknutého subjektu nemôžu mať dosah na uplatniteľnosť tohto ustanovenia na takú situáciu, o akú ide vo veci samej. Konkrétne, odkaz na súkromné organizácie sa vzťahuje na zariadenia, ktoré sú tak ako IR založené podľa súkromného práva.

41 Ďalej treba na jednej strane spresniť, že ustanovenia článku 4 ods. 2 smernice 2000/78 sa uplatňujú výlučne na cirkvi a iné verejné alebo súkromné organizácie, „ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere“.

42 Na druhej strane článok 4 ods. 2 druhý pododsek smernice 2000/78 odkazuje na „os[oby], ktoré… pracujú“ pre takéto cirkvi alebo organizácie, čo znamená, že pôsobnosť tohto ustanovenia sa týka, podobne ako pôsobnosť článku 4 ods. 2 prvého pododseku uvedenej smernice, ich pracovných činností.

43 Pokiaľ ide v druhom rade o otázku preskúmavania uplatňovania článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78 vnútroštátnymi súdmi, treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol v rámci veci, ktorá sa týkala výkladu článku 4 ods. 2 prvého pododseku tejto smernice, že toto posledné uvedené ustanovenie sa má vykladať v tom zmysle, že ak cirkev alebo iná organizácia, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, na podporu aktu alebo rozhodnutia, ako je zamietnutie prihlášky na pracovné miesto v tejto cirkvi alebo organizácii, tvrdí, že náboženstvo tvorí podľa povahy dotknutých činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, základnú, oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania s ohľadom na duch tejto cirkvi alebo organizácie, musí takéto tvrdenie v prípade potreby podliehať účinnému súdnemu preskúmaniu, ktoré má zabezpečiť, že v prejednávanej veci sú splnené kritériá stanovené v uvedenom ustanovení (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 59).

44 Okrem toho okolnosť, že článok 4 ods. 2 prvý pododsek smernice 2000/78 odkazuje na vnútroštátne právne predpisy účinné v deň prijatia tejto smernice, ako aj na vnútroštátnu prax existujúcu v rovnaký deň, nemožno vykladať tak, že umožňuje členským štátom vyhnúť sa dodržiavaniu kritérií účinného súdneho preskúmania stanovených v tomto ustanovení (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 54).

45 Úvahy, ktoré Súdny dvor uvádza na podporu tejto požiadavky účinného súdneho preskúmania a ktoré sú založené na cieli smernice 2000/78, na kontexte, do ktorého patrí jej článok 4 ods. 2, na zárukách, ktoré vyžadujú členské štáty v jej článkoch 9 a 10, na účely dodržiavania povinností vyplývajúcich z uvedenej smernice a z ochrany osôb, ktoré sa považujú za obete diskriminácie, ako aj na práve na účinnú súdnu ochranu zakotvenú v článku 47 Charty (pozri, v tomto zmysle, rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, body 47 až 49), platia rovnakým spôsobom za takých okolností, akými sú okolnosti v konaní vo veci samej, keď sa súkromná organizácia na podporu rozhodnutia o prepustení jedného zo svojich pracovníkov odvoláva na nedodržanie konania v dobrej viere a lojality s duchom tejto organizácie tohto pracovníka v zmysle článku 4 ods. 2 druhého pododseku tej istej smernice.

46 Tento druhý pododsek totiž v porovnaní s prvým pododsekom odseku 2 článku 4 tejto smernice obsahuje spresnenie, podľa ktorého medzi pracovné požiadavky, ktoré cirkev alebo iná verejná alebo súkromná organizácia, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, môže vyžadovať od osôb, ktoré pre ne pracujú, patrí požiadavka konania v dobrej viere a lojality týchto osôb s duchom tejto cirkvi alebo organizácie. Ako to vyplýva najmä z časti vety „[a]k sú ustanovenia tejto smernice inak splnené“, táto možnosť sa v každom prípade musí vykonávať tak, aby boli dodržané ostatné ustanovenia smernice 2000/78, a predovšetkým kritériá uvedené v článku 4 ods. 2 prvom pododseku tejto smernice, ktoré musia môcť byť v prípade potreby predmetom účinného súdneho preskúmania, ako bolo pripomenuté v bode 43 tohto rozsudku.

47 Na rozdiel od toho, čo tvrdili najmä IR a nemecká vláda, preskúmanie zákonnosti požiadavky konania v dobrej viere a lojality vyžadovanej cirkvou alebo inou organizáciou, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, sa nemá vykonávať len s ohľadom na vnútroštátne právo, ale musí zohľadňovať ustanovenia článku 4 ods. 2 smernice 2000/78, ako aj kritériá, ktoré sú v nej uvedené, ktorých dodržiavanie nemôže byť vylúčené z účinného súdneho preskúmavania.

48 Článok 17 ZFEÚ nemôže vyvrátiť tento záver. Na jednej strane totiž znenie tohto ustanovenia zodpovedá v podstate zneniu vyhlásenia č. 11 o právnom postavení cirkví a nekonfesných organizácií, ktoré je prílohou Záverečného aktu Amsterdamskej zmluvy. Skutočnosť, že toto vyhlásenie je výslovne citované v odôvodnení 24 smernice 2000/78, však svedčí o tom, že pri prijímaní tejto smernice, najmä jej článku 4 ods. 2, normotvorca Únie nevyhnutne zohľadnil uvedené vyhlásenie, keďže toto ustanovenie odkazuje výslovne na vnútroštátne právne predpisy a prax existujúcu v deň prijatia uvedenej smernice. Na druhej strane článok 17 ZFEÚ vyjadruje neutralitu Únie voči tomu, ako si členské štáty zorganizujú svoje vzťahy s cirkvou a náboženskými združeniami alebo spoločenstvami, nemôže však viesť k tomu, že dodržiavanie kritérií stanovených v článku 4 ods. 2 smernice 2000/78 nebude podliehať účinnému súdnemu preskúmaniu (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, body 56 až 58).

49 Pokiaľ ide o v treťom rade o podmienky uplatňovania článku 4 ods. 2 druhého pododseku smernice 2000/78, vzhľadom na to, čo bolo uvedené v bode 46 tohto rozsudku, treba zdôrazniť, že rozdielne zaobchádzanie s ohľadom na takú požiadavku konania v dobrej viere a lojality s duchom zamestnávateľa, o akú ide v konaní vo veci samej, v prípade ktorého sa nespochybňuje, že sa zakladá výlučne na náboženskom vyznaní zamestnancov, musí spĺňať najmä kritériá uvedené v článku 4 ods. 2 prvom pododseku tejto smernice.

50 V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že z tohto ustanovenia výslovne vyplýva, že náboženstvo alebo viera môžu prípadne tvoriť základnú, oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania s prihliadnutím na „povahu“ dotknutých činností alebo na „kontext“, v ktorom sa vykonávajú, s ohľadom na ducha cirkvi alebo predmetnej organizácie v zmysle uvedeného ustanovenia. Zákonnosť, pokiaľ ide o toto posledné uvedené ustanovenie, rozdielneho zaobchádzania na základe náboženstva alebo viery je podmienená existenciou objektívne overiteľnej priamej súvislosti medzi požiadavkou povolania stanovenou zamestnávateľom a dotknutou činnosťou. Taká súvislosť môže vyplývať buď z povahy tejto činnosti, napríklad v prípade, ak táto činnosť spočíva v účasti na určovaní ducha dotknutej cirkvi alebo

organizácie alebo prispieva k jej kazateľskému poslaniu, alebo z podmienok, v ktorých sa má uvedená činnosť vykonávať, ako je potreba zabezpečiť dôveryhodné zastupovanie cirkvi alebo organizácie navonok (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, body 62 a 63).

51 Pokiaľ ide konkrétnejšie o tri kritériá uvedené v článku 4 ods. 2 prvom pododseku smernice 2000/78, Súdny dvor najprv spresnil, že použitie prídavného mena „základná“ znamená, že príslušnosť k náboženstvu alebo viere, na ktorých je založený duch dotknutej cirkvi alebo organizácie, musí byť zjavná vzhľadom na význam dotknutej pracovnej činnosti pre šírenie tohto ducha alebo pre výkon práva tejto cirkvi alebo organizácie na autonómiu, ktoré sa priznáva v článku 17 ZFEÚ a v článku 10 Charty (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, body 50 a 65).

52 Súdny dvor ďalej uviedol, že použitie pojmu „oprávnenú“ normotvorcom Únie preukazuje, že zamýšľal zabezpečiť, aby požiadavka príslušnosti k náboženstvu alebo viere, na ktorých je založený duch dotknutej cirkvi alebo dotknutej organizácie, neslúžila na sledovanie cieľa, ktorý nesúvisí s týmto duchom alebo výkonom práva tejto cirkvi alebo organizácie na autonómiu (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 66).

53 Napokon pojem „odôvodnená“ zahŕňa nielen to, že kontrolu dodržiavania kritérií uvedených v článku 4 ods. 2 smernice 2000/78 môže vykonať vnútroštátny súd, ale tiež, že cirkev alebo organizácia, ktorá stanovila túto pracovnú požiadavku, musí v zmysle skutkových okolností danej veci preukázať, že údajné riziko ohrozenia jej ducha alebo práva na autonómiu je pravdepodobné a podstatné, takže zavedenie tejto požiadavky je skutočne potrebné (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 67).

54 V tejto súvislosti požiadavka uvedená v článku 4 ods. 2 prvom pododseku smernice 2000/78 musí byť v súlade so zásadou proporcionality, z čoho vyplýva, že vnútroštátne súdy musia preskúmať, či je uvedená požiadavka primeraná a nejde nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaného cieľa (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 68).

55 Z úvah uvedených v bodoch 49 až 54 tohto rozsudku vyplýva, že cirkev alebo iná verejná alebo súkromná organizácia, ktorej duch je založený na náboženstve alebo viere, môže zaobchádzať rozdielne, podľa požiadavky konania v dobrej viere a lojality s týmto duchom, so svojimi zamestnancami zastávajúcimi vedúce pozície, v závislosti od ich príslušenstva k náboženstvu alebo viere tejto cirkvi alebo tejto inej organizácie, len ak vzhľadom na povahu dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, náboženstvo alebo viera predstavujú základnú, oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania s ohľadom na uvedeného ducha.

56 V tejto súvislosti treba uviesť, že aj keď v konečnom dôsledku vnútroštátnemu súdu, ktorý jediný má právomoc posúdiť skutkové okolnosti, prináleží určiť, či uloženie požiadavky konania v dobrej viere a lojality iba zamestnancom zastávajúcim riadiace funkcie, ktorí zdieľajú náboženstvo alebo vieru, na ktorých je založený duch dotknutej cirkvi alebo organizácie, zodpovedá základnej, oprávnenej a odôvodnenej požiadavke v zmysle článku 4 ods. 2 prvého pododseku smernice 2000/78, Súdny dvor má právomoc poskytnúť indície, vyvodené zo spisu vo veci samej, ako aj z písomných a ústnych pripomienok, ktoré mu boli predložené, tak aby tento istý súd mohol rozhodnúť v konkrétnom spore, ktorý prejednáva.

57 V predmetnom prípade požiadavka, o ktorú ide vo veci samej, sa týka dodržania určitého prvku ducha katolíckej cirkvi, teda posvätnosti a nerozlučiteľnosti pred cirkvou uzatvoreného manželského zväzku.

58 Dodržiavanie tejto koncepcie manželstva sa nejaví byť potrebné na podporu ducha IR vzhľadom na význam pracovných činností vykonávaným pánom JQ, teda poskytovanie poradenstva a ošetrenia v nemocničnom prostredí, ako aj riadenie oddelenia vnútorného lekárstva, ktorého bol primárom. Nezdá sa teda byť základnou požiadavkou pracovnej činnosti v zmysle článku 4 ods. 2 prvého pododseku smernice 2000/78, čo však prináleží preveriť vnútroštátnemu súdu.

59 Konštatovanie, podľa ktorého príslušnosť k tejto zložke ducha dotknutej organizácie nemôže predstavovať v predmetnom prípade základnú pracovnú požiadavku, potvrdzuje okolnosť uvedená zo strany IR na pojednávaní na Súdnom dvore a pripomenutá generálnym advokátom v bode 67 jeho návrhov, že pracovné miesta lekárov zahŕňajúce riadiace funkcie, podobné aké zastával JQ, boli zverené zamestnancom IR, ktorí nemali katolícke vierovyznanie, a preto sa na nich nevzťahovala tá istá požiadavka konania v dobrej viere a lojality s duchom IR.

60 Ďalej treba uviesť, že vzhľadom na spis predložený Súdnemu dvoru požiadavka, o ktorú ide vo veci samej, sa nezdá byť odôvodnená v zmysle článku 4 ods. 2 prvého pododseku smernice 2000/78. Prináleží však vnútroštátnemu súdu, aby overil, či IR preukázala, že vzhľadom na okolnosti vo veci samej existuje riziko pravdepodobného a vážneho dosahu na jej ducha alebo jej právo na autonómiu (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 67).

61 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že na prvú otázku a druhú časť druhej otázky treba odpovedať tak, že článok 4 ods. 2 druhý pododsek smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že:

– jednak cirkev alebo iná organizácia, ktorej duch je založený na náboženstve alebo viere a ktorá riadi nemocničné zariadenie zriadené vo forme kapitálovej spoločnosti založenej podľa súkromného práva, nemôže rozhodnúť, že podriadi svojich zamestnancov vykonávajúcich riadiace funkcie požiadavkám konania v dobrej viere a lojality s týmto duchom, rozdielnym v závislosti od vierovyznania alebo neexistencie vierovyznania týchto zamestnancov, bez toho, aby toto rozhodnutie mohlo prípadne byť predmetom účinného súdneho preskúmania, aby bolo zabezpečené, že spĺňa kritériá stanovené v článku 4 ods. 2 tejto smernice a

– jednak rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ ide o požiadavky konania v dobrej viere a lojality s uvedeným duchom, medzi zamestnancami zastávajúcimi vedúce pozície, v závislosti od ich vierovyznania alebo neexistencie vierovyznania, je v súlade s uvedenou smernicou, len ak vzhľadom na povahu dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, náboženstvo alebo viera predstavujú pracovnú požiadavku, ktorá je základná, oprávnená a odôvodnená s ohľadom na ducha predmetnej cirkvi alebo organizácie a ktorá je v súlade so zásadou proporcionality, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.

O prvej časti druhej otázky

62 Vnútroštátny súd sa prvou časťou svojej druhej otázky v podstate pýta, či má podľa práva Únie vnútroštátny súd povinnosť v rámci sporu medzi jednotlivcami ponechať neuplatnené ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré nie je možné vykladať v súlade s článkom 4 ods. 2 druhým pododsekom smernice 2000/78.

63 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že prináleží vnútroštátnemu súdu, pričom sa musia zohľadniť všetky pravidlá vnútroštátneho práva a uplatniť ním uznávané výkladové metódy, aby rozhodol, či a v akom rozsahu vnútroštátne ustanovenie, akým je § 9 ods. 2 AGG, možno vykladať v súlade s článkom 4 ods. 2 smernice 2000/78 bez toho, aby sa vykonal výklad tohto ustanovenia vnútroštátneho práva, ktorý by bol *contra legem* (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 71 a citovanú judikatúru).

64 Súdny dvor navyše rozhodol, že požiadavka konformného výkladu zahŕňa povinnosť vnútroštátnych súdov zmeniť prípadne ustálenú judikatúru, pokiaľ táto vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi smernice (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 72 a citovaná judikatúra).

65 Preto vnútroštátny súd nemôže oprávnene uvádzať, že je mu nemožné vykladať vnútroštátne ustanovenie v súlade s právom Únie len z toho dôvodu, že sústavne vykladal toto ustanovenie v zmysle, ktorý nie je zlučiteľný s týmto právom (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 73 a citovaná judikatúra).

66 Vzhľadom na to v prejednávanej veci vnútroštátnemu súdu prináleží preskúmať, či je vnútroštátne ustanovenie dotknuté vo veci samej možné vyložiť v súlade so smernicou 2000/78.

67 V prípade, že by nemohol vykonať takýto konformný výklad ustanovenia vnútroštátneho práva, o ktoré ide vo veci samej, treba pripomenúť jednak to, že smernica 2000/78 sama osebe nezavádza zásadu rovnosti zaobchádzania v oblasti zamestnania a práce, ktorá pochádza z rôznych medzinárodných právnych predpisov a ústavných zvyklostí spoločných pre členské štáty, ale jej cieľom je stanoviť v týchto istých oblastiach všeobecný rámec na boj proti diskriminácii založenej na rôznych dôvodoch, medzi ktoré patrí náboženstvo alebo viera, ako vyplýva z názvu a článku 1 tejto smernice (rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 75 a citovaná judikatúra).

68 Na druhej strane vnútroštátny súd nachádzajúci sa v situácii uvedenej v predchádzajúcom bode má povinnosť zabezpečiť v rámci svojich právomocí právnu ochranu vyplývajúcu jednotlivcom z práva Únie a zaručiť jeho úplný účinok tak, že ponechá v prípade potreby neuplatnené akékoľvek ustanovenie vnútroštátnej právnej úpravy, ktoré je v rozpore so zásadou zákazu diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery (pozri, pokiaľ ide o zásadu zákazu diskriminácie z dôvodu veku, rozsudok z 19. apríla 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 35).

69 Pred nadobudnutím platnosti Lisabonskej zmluvy, ktorá udelila Charte ten istý právny význam, ako majú Zmluvy, totiž táto zásada vyplývala z ústavných zvyklostí spoločných pre členské štáty. Zákaz akejkoľvek diskriminácie založenej na náboženstve alebo viere má teda záväznú povahu ako všeobecná zásada práva Únie, teraz upravená v článku 21 Charty, a postačuje sám osebe na to, aby poskytol jednotlivcom právo uplatniteľné ako také v spore, ktorý riešia v oblasti pokrytej právom Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 76).

70 Preto v prejednávanej veci vnútroštátnemu súdu, ak zastáva názor, že nemôže zabezpečiť výklad predmetného vnútroštátneho ustanovenia v súlade s právom Únie, prislúcha ponechať toto ustanovenie neuplatnené.

71 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba odpovedať na prvú časť druhej prejudiciálnej otázky tak, že vnútroštátny súd, ktorý rieši spor medzi dvoma súkromnými osobami, má, v prípade, že nemôže vyložiť uplatniteľné vnútroštátne právo v súlade s článkom 4 ods. 2 smernice 2000/78, povinnosť zabezpečiť v rámci svojich právomocí právnu ochranu vyplývajúcu osobám podliehajúcim súdnej právomoci zo všeobecných zásad práva Únie, ako je najmä zásada zákazu diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery, ktorá je zakotvená v článku 21 Charty, a zaručiť úplnú účinnosť práv z nej vyplývajúcich, pričom ponechá v prípade potreby neuplatnené akékoľvek ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore s právom Únie.

O trovách

72 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

1. **Článok 4 ods. 2 druhý pododsek smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať v tom zmysle, že:**

   – **jednak cirkev alebo iná organizácia, ktorej duch je založený na náboženstve alebo viere a ktorá riadi nemocničné zariadenie zriadené vo forme kapitálovej spoločnosti založenej podľa súkromného práva, nemôže rozhodnúť, že podriadi svojich zamestnancov vykonávajúcich riadiace funkcie požiadavkám konania v dobrej viere a lojality s týmto duchom, rozdielnym v závislosti od vierovyznania alebo neexistencie vierovyznania týchto zamestnancov, bez toho, aby toto rozhodnutie mohlo prípadne byť predmetom účinného súdneho preskúmania, aby bolo zabezpečené, že spĺňa kritériá stanovené v článku 4 ods. 2 tejto smernice a**

   – **jednak rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ ide o požiadavky konania v dobrej viere a lojality s uvedeným duchom, medzi zamestnancami zastávajúcimi vedúce pozície, v závislosti od ich vierovyznania alebo neexistencie vierovyznania, je v súlade s uvedenou smernicou, len ak vzhľadom na povahu dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, náboženstvo alebo viera predstavujú pracovnú požiadavku, ktorá je základná, oprávnená a odôvodnená s ohľadom na ducha predmetnej cirkvi alebo organizácie a ktorá je v súlade so zásadou proporcionality, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu.**

2. **Vnútroštátny súd, ktorý rieši spor medzi dvoma súkromnými osobami, má, v prípade, že nemôže vyložiť uplatniteľné vnútroštátne právo v súlade s článkom 4 ods. 2 smernice 2000/78, povinnosť zabezpečiť v rámci svojich právomocí právnu ochranu vyplývajúcu osobám podliehajúcim súdnej právomoci zo všeobecných zásad práva Únie, ako je najmä zásada zákazu diskriminácie z dôvodu náboženstva alebo viery, ktorá je zakotvená v článku 21 Charty, a zaručiť úplnú účinnosť práv z nej vyplývajúcich, pričom ponechá v prípade potreby neuplatnené akékoľvek ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore s právom Únie.**

Podpisy