Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
MELCHIOR WATHELET
esitatud 31. mail 2018[1]

Kohtuasi C-68/17

IR
versus
JQ

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus))

Eelotsusetaotlus – Direktiiv 2000/78 – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Kutsetegevus kirikutes – Kutsenõuded – Kohustus tegutseda heas usus ning olla lojaalne kiriku eetosele – Erinev kohtlemine usutunnistuse alusel – Juhtimispädevusega katoliiklasest töötaja töölepingu ülesütlemine põhjusel, et ta on pärast lahutust uuesti abiellunud

I. Sissejuhatus

1. Käesolevas eelotsusetaotluses soovib Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) Euroopa Kohtult teada, kas on õiguspärane, et Kölni katoliku peapiiskopi järelevalve alla kuuluva katoliku haigla sisehaiguste osakonna peaarsti tööleping öeldi üles pelgalt põhjusel, et ta on lahutanud ja seejärel ilmalikult uuesti abiellunud, kusjuures tema töölepingut ei oleks üles öeldud, kui ta ei oleks katoliiklane.

2. See töölepingu ülesütlemine kui otsene diskrimineerimine usutunnistuse alusel oleks ilmselgelt õigusvastane, kui kirikutele ja organisatsioonidele, mille eetos põhineb usutunnistusel, ei kehtiks teatavate eesõigustega õigusregulatsioon, mis on sätestatud nii Saksamaa põhiseaduses kui ka nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivis 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel,[2] artikli 4 lõikes 2.

3. Käesolevas kohtuasjas tekkinud küsimus seisneb selles, kas katoliku kiriku õpetusele ja kanoonilisele õigusele vastava abielukäsituse järgimine on direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 tähenduses oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue, millega võib kaasneda see, et katoliiklasest töötajaid koheldakse muusse või mitte ühtegi uskkonda kuuluvatest töötajatest erinevalt.

1 Algkeel: prantsuse.

2 EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79.

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

4. ELTL artikli 17 lõikes 1 on sätestatud:

„Liit austab ega piira staatust, mis siseriikliku õiguse kohaselt on liikmesriikides kirikutel ja usuühendustel või -kogukondadel."

5. Direktiivi 2000/78 põhjendused 4, 23, 24 ja 29 on sõnastatud järgmiselt:

„(4) Kõikide võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, […].

[…]

(23) Väga piiratud asjaoludel võib erinev kohtlemine olla õigustatud siis, kui usutunnistuse[ga] […] seotud omadus kujutab endast olulist ja määravat kutsenõuet ja kui eesmärk on põhjendatud ning nõue sellega proportsionaalne. […]

(24) Euroopa Liit on Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsioonis nr 11 kirikute ja mitteusuliste organisatsioonide staatuse kohta selgelt tunnistanud, et ta austab liikmesriikide siseriikliku õiguse kohaste kirikute ja usuühenduste või koguduste staatust ega piira seda ning austab võrdselt ka filosoofiliste ja mitteusuliste organisatsioonide staatust. Seda silmas pidades võivad liikmesriigid säilitada või ette näha erisätted sellealaseks tegevuseks vajalike oluliste, [õiguspäraste ja põhjendatud] kutsenõuete kohta.

[…]

(29) Isikutele, keda on usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu diskrimineeritud, tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks organisatsioonidele või juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmesriigid nii määravad, esineda menetlustes ohvri nimel või toetuseks, ilma et see piiraks siseriiklike kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist." [Tsitaati on parandatud Euroopa Kohtus, kuna direktiivi eestikeelne tõlge on ebatäpne.]

6. Direktiivi 2000/78 artiklis 1 „Eesmärk" on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine."

7. Direktiivi 2000/78 artikli 2 „Diskrimineerimise mõiste" lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte", et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

[…]"

8. Direktiivi 2000/78 artiklis 4 „Kutsenõuded“ on sätestatud:

„1. Olenemata artikli 2 lõigetest 1 ja 2, võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see omadus on teatud kutsetegevuse laadi või [selle konteksti] tõttu oluline ja määrav kutsenõue, tingimusel et eesmärk on õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne.

2. Liikmesriigid võivad säilitada käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval jõus olevad siseriiklikud õigusaktid või kehtestada uusi õigusakte, mis sisaldavad käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval kehtivaid siseriiklikke tavasid, mille kohaselt kutsetegevuse puhul kirikutes ja teistes usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalikes või eraorganisatsioonides ei peeta isiku erinevat kohtlemist tema diskrimineerimiseks usutunnistuse või veendumuste alusel, kui isiku usutunnistus või veendumus on nimetatud tegevuse laadi või [selle konteksti] tõttu [organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud] kutsenõue. Erineva kohtlemise rakendamisel võetakse arvesse liikmesriigi põhiseaduse sätteid ja põhimõtteid ning [liidu] õiguse üldisi põhimõtteid ning sellega ei tohiks õigustada diskrimineerimist mingil muul alusel.

Kui käesoleva direktiivi muid sätteid järgitakse, ei piira see kirikute ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega ning vastavalt riigi põhiseadusele ja õigusaktidele toimivate avalike või eraorganisatsioonide õigust nõuda nende heaks töötavatelt isikutelt tegutsemist heas usus ning lojaalsust organisatsiooni eetosele.“ [Tsitaati on parandatud Euroopa Kohtus, kuna direktiivi eestikeelne tõlge on ebatäpne.]

B. Saksa õigus

1. Põhiseaduse sätted

9. Saksamaa Liitvabariigi 23. mai 1949. aasta põhiseaduse (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (*BGBl.* 1949 I, lk 1, edaspidi „põhiseadus“) artiklis 140 on sätestatud, et „Saksamaa 11. augusti 1919. aasta põhiseaduse artiklite 136, 137, 138, 139 ja 141 sätted on käesoleva põhiseaduse osa.“

10. Saksa riigi põhiseadus (Verfassung des Deutschen Reichs), mis võeti vastu 11. augustil 1919 Weimaris ja jõustus 14. augustil 1919 (*Reichsgesetzblatt* 1919, lk 1383, edaspidi „Weimari põhiseadus“), näeb artiklis 137 ette:

„Riigikirikut ei ole.

Usuliste ühenduste asutamise vabadus on tagatud. Saksa Riigi territooriumil võivad need piiranguteta liituda.

Iga usuline ühendus korraldab ja ajab oma asju iseseisvalt seaduse piires, mis kehtib kõikide suhtes.

[…]

Usulistel ühendustel kui avalik-õiguslikel üksustel on õigus koguda liidumaa õiguses ette nähtud tingimustel kodanike maksunimekirjade alusel makse.

Ühingud, mille eesmärk on viljeleda ühiskonnas üht või teist filosoofilist veendumust, on samas staatuses nagu usulised ühendused.

[…]“

2. Seadus kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel

11. 25. augusti 1969. aasta seadus kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel (Kündigungsschutzgesetz, *BGBl*. 1969 I, lk 1317, edaspidi „KSchG“) näeb paragrahvis 1 ette, et töösuhte ülesütlemine on tühine, kui see on „sotsiaalselt põhjendamatu“, tähendab, „kui seda ei tingi töötaja isiku või käitumisega seotud põhjused või ettevõtja tegevusest tulenevad tungivad vajadused, mis takistavad töötajal ettevõtja juures töötamist jätkata“.

3. Üldine võrdse kohtlemise seadus

12. Direktiiv 2000/78 võeti Saksa õigusse üle 14. augusti 2006. aasta üldise võrdse kohtlemise seadusega (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, *BGBl*. 2006 I, lk 1897, edaspidi „AGG“).

13. AGG § 1 „Seaduse eesmärk“ näeb ette:

„Käesoleva seaduse eesmärk on takistada diskrimineerimist rassi või etnilise päritolu, soo, usutunnistuse, veendumuste, puude, ea või seksuaalse identiteedi alusel või see diskrimineerimine kõrvaldada.“

14. AGG § 7 „Diskrimineerimise keeld“ sätestab:

„Töötajaid ei tohi diskrimineerida ühelgi §-s 1 loetletud põhjusel; see keeld kehtib ka siis, kui diskrimineerija diskrimineerimisel kõigest oletab mõne §-s 1 loetletud põhjuse olemasolu.“

15. § 9 „Usutunnistuse või veendumuste alusel erineva kohtlemise lubatavus“ näeb ette:

„(1) […] „usutunnistusest või veendumusest tingitud erinev kohtlemine töötamise korral usukogukondades, nendega seotud üksustes, olenemata nende õiguslikust vormist, või ühingutes, kes on võtnud ülesandeks teatud usutunnistuse või veendumuse viljelemise ühiskonnas on lubatav, kui teatud usutunnistus või veendumus on usukogukonna või ühingu enda tõekspidamisi arvesse võttes selle [usukogukonna või ühingu] enesemääramisõigusest või tegevuse laadist tulenev põhjendatud kutsenõue.

(2) Usutunnistuse või veendumuste alusel erineva kohtlemise keeld ei piira lõikes 1 nimetatud usukogukondadele ning nendega seotud mis tahes õiguslikus vormis üksustele ja ühingutele, kes on võtnud ülesandeks usutunnistuse või veendumuse viljelemise ühiskonnas, kuuluvat õigust nõuda oma töötajatelt heas usus ning lojaalset tegutsemist vastavalt nende tõekspidamistele.“

C. Katoliku kiriku õigus

16. Kanoonilise õiguse seadustiku (Codex Iuris Canonici, edaspidi „CIC“, kuulutatud välja paavst Johannes Paulus II 25. jaanuari 1983. aasta apostellikus konstitutsioonis „*Sacrae disciplinae leges*“, DC 1983, nr 1847, lk 244)) kaanon 11 näeb ette, et „[p]uhtkiriklikud seadused on kohustuslikud katoliku kirikus ristituile või neile, kes on sinna vastu võetud, kes on täie mõistuse juures ning vähemalt seitsmeaastased, kui seaduses ei ole sõnaselgelt teisiti sätestatud.“

17. CIC kaanonis 1085 on sätestatud:

„(1) Varasema abielusidemega seotud isiku [abiellumine on kehtetu], isegi kui varasem abielu on konsumeerimata.

(2) Isegi kui esimene abielu on mis tahes põhjusel kehtetu või tühistatud, ei ole lubatud sõlmida uut abielu enne, kui esimese abielu kehtetus või tühistamine on õiguspäraselt ja kindlalt tuvastatud."

18. CIC kaanoni 1108 lõikes 1 on sätestatud, et „[k]ehtivad on üksnes abielud, mis on sõlmitud kohaliku ordinaariuse või kogudusepreestri ees või neist emma-kumma volitatud preestri või diakoni ees, kes abistab abielu sõlmimise juures, ning kahe tunnistaja ees, […] vastavalt alljärgnevates kaanonites väljendatud eeskirjadele ning piiramata kaanonis 144, kaanoni 1112 lõikes 1, kaanonis 1116 ning kaanoni 1127 lõigetes 1 ja 2 sätestatud erandite kohaldamist".

19. 22. septembril 1993 kehtestatud kiriklike töösuhete raames kiriku teenimise põhikorra (Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse, avaldatud väljaandes *Amtsblatt des Erzbistums Köln*[3], lk 222, edaspidi „GrO 1993") artiklis 1 on sätestatud:

„Kiriku teenimise põhimõtted.

Kõik katoliku kiriku üksustes tegutsevad isikud, olenemata oma tööõiguslikust staatusest, aitavad oma tööga ühiselt kaasa sellele, et üksus saaks täita oma osa kiriku missioonis (teenimisosaduses). […]"

20. GrO 1993 artikli 3 lõikes 2 „Töösuhte loomine" on sätestatud:

„Kiriklik tööandja võib anda hingehoiuga seotud, katehheetilisi ning üldreeglina ka kasvatuslikke ja juhtivaid ülesandeid ainult isikule, kes kuulub katoliku kirikusse."

21. GrO 1993 artiklis 4 „Lojaalsuskohustused" on sätestatud:

„(1) Katoliiklasest töötaja puhul eeldatakse, et töötaja tunnistab ja järgib katoliikliku usu- ja kombeõpetuse põhimõtteid. Eriti nõutav on katoliikliku usu- ja kombeõpetuse põhimõtteid järgiv elukorraldus hingehoiuga seotud, katehheetilise ja kasvatusliku sisuga töös ning *missio canonica* õpetusloaga töötajate puhul. See kehtib ka juhtivtöötajate suhtes.

(2) Mittekatoliiklasest kristlikelt töötajatelt eeldatakse evangeeliumi tõdede ja väärtuste austamist ning kaasaaitamist nende edendamisele asjaomases üksuses.

[…]

(4) Ükski töötaja ei tohi tegutseda kirikuvaenulikult. Töötaja ei tohi oma isikliku elu ega töise tegevusega kahjustada kiriku ja enda tööandjaks oleva üksuse usaldusväärsust."

22. GrO 1993 artiklis 5 „Lojaalsuskohustuste rikkumine" on sätestatud:

„(1) Kui töötaja ei täida enam töökoha saamiseks ette nähtud nõudeid, peab tööandja teda nõustama, veenmaks töötajat seda puudust alatiseks kõrvaldama. […] Viimase meetmena tuleb kõne alla töölepingu ülesütlemine.

(2) Kirikule eriomastel põhjustel töölepingu ülesütlemise alustest loeb kirik raskeks eelkõige järgmisi lojaalsuskohustuste rikkumisi:

– artiklist 3 ja 4 tulenevate kohustuste rikkumine töötaja poolt, eriti kirikust väljaastumine ja avalik väljaastumine katoliku kiriku aluspõhimõtete vastu (näiteks abordi suhtes), ning rasked isiklikud moraalsed puudused,

3 Kölni peapiiskopkonna teataja, lk 222.

– kiriku usukäsituse ja õiguskorra seisukohalt kehtetu abielu sõlmimine,[4]

– tegevus, mis kanoonilise õiguse seisukohast viitab selgele distantseerumisele katoliku kirikust, eriti apostaasia või hereesia (vastavalt CIC kaanoni 1364 lõikele 1 koostoimes kaanoniga 751), püha armulauasakramendi rüvetamine (CIC kaanon 1367), avalik jumalateotus ning religiooni ja kiriku vastu suunatud viha ja põlguse õhutamine (CIC kaanon 1369), kirikuautoriteetide ja kiriku vabaduse vastased rikkumised (eriti vastavalt CIC kaanonitele 1373 ja 1374).

(3) Lõikes 2 märgitud alusel töölepingu ülesütlemist põhjustava tegevuse korral ei ole töösuhte jätkumine võimalik, kui sel viisil tegutseb […] juhtivtöötaja […]. Erandina võib jätta töölepingu üles ütlemata juhul, kui ülesütlemine on konkreetse juhtumi kaalukatest põhjustest tulenevalt ebaproportsionaalne."

23. Nordrhein-Westfalen'i katoliiklike haiglate 5. novembri 1996. aasta põhikorras (Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen, *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, lk 321)[5] on sätestatud:

„A. Kuuluvus kirikusse

[…]

(6) Haiglapidajale on siduv kiriku juures töötamise kohta Saksa piiskoppide ühisavalduse alusel vastu võetud [GrO 1993] koos muudatuste ja täiendustega. Juhtivtöötajad põhikorra tähenduses on haigla juhtkonna töötajad ja osakondade peaarstid."

III. Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

24. IR on Saksa õiguse alusel asutatud osaühing. Tema tegevusala on Rooma-Katoliku kiriku eluviisi ja olemust väljendava Caritase (rahvusvaheline katoliku heategevusorganisatsioonide konföderatsioon) ülesannete täitmine, muu hulgas haiglate käitamine. IRi põhieesmärk ei ole tulunduslik ja ta allub Kölni katoliku peapiiskopi järelevalvele.

25. JQ on katoliiklane. Hariduselt on ta arst ning alates 2000. aastast on ta töötanud ühe IRi Düsseldorfis (Saksamaal) asuva haigla sisehaiguste osakonna peaarstina. Tema tööleping IRiga on sõlmitud Saksamaa piiskoppide konverentsi täiskogul vastu võetud GrO 1993 alusel, mida kohaldatakse töösuhete raames kiriku teenimise suhtes.

26. JQ abielu sõlmiti katoliku riituse järgi. 2005. aasta augustis asus abikaasa temast lahku elama ning alates 2006. aastast on JQ elanud uue elukaaslasega. Pärast seda, kui tema abielu esimese abikaasaga Saksamaa tsiviilõiguse alusel 2008. aastal lahutati,[6] abiellus ta oma uue elukaaslasega, seekord ilmalikus perekonnaseisuasutuses. Uuesti abiellumise ajal ei olnud tema esimene abielu tühistatud.

27. Kui IR oli tema uuest abielust teada saanud, ütles ta 30. märtsi 2009. aasta kirjaga JQ-ga sõlmitud töölepingu etteteatamisega üles; tööleping pidi lõppema 30. septembril 2009.

4 GrO 1993 artikli 5 lõike 2 praeguse redaktsiooni kohaselt (mis jõustus 1. augustil 2015) annab kanoonilise õiguse seisukohalt kehtetu tsiviilabielu sõlmimine töölepingu ülesütlemiseks alust ainult siis, kui see võib konkreetses olukorras objektiivselt tekitada meelehärmi töötajaskonnas või kutsealaga seotud mõjualas ja kahjustada katoliku kiriku usaldusväärsust. See redaktsioon ei ole kohaldatav põhikohtuasjas käsitletava ülesütlemise suhtes, mis toimus 30. märtsil 2009.

5 Kölni peapiiskopkonna teataja, lk 321.

6 Ei ole selge, kas lahutust nõudis JQ või tema abikaasa.

28. Selle ülesütlemise vaidlustamiseks esitas JQ hagi, väites, et tema uuesti abiellumine ei õigusta töölepingu ülesütlemist. See ülesütlemine rikub tema arvates võrdse kohtlemise põhimõtet, kuna GrO 1993 kohaselt ei põhjustaks uuesti abiellumine peaarsti puhul, kes on evangeelse kiriku liige või kes pole üldse kiriku liige, tema töösuhtele IRiga mingeid tagajärgi.

29. IR seevastu leiab, et töölepingu ülesütlemine oli sotsiaalselt õigustatud. Kuna JQ oli GrO 1993 artikli 5 lõike 3 tähenduses juhtivtöötaja, rikkus ta kanoonilise õiguse seisukohalt kehtetusse abiellu astudes märkimisväärselt oma kohustusi, mis tulenevad IRiga sõlmitud töösuhtest.

30. Arbeitsgericht (töökohus, Saksamaa) rahuldas JQ hagi, leides, et kui keegi rikub CIC kaanonis 1085 sätestatud keeldu sõlmida ilmalikku abielu, kui katoliku kirik ei ole varasemat katoliiklikku abielu veel tühistanud, ei ole tegemist lojaalsuskohustuse raske rikkumisega.

31. Selle otsuse peale esitas IR apellatsioonkaebuse Landesarbeitsgerichtile (liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa), kes jättis selle siiski rahuldamata, leides, et isegi kui CIC kaanoni 1085 rikkumine on lojaalsuskohustuse raske rikkumine, on see, kui IR ütleb JQ töölepingu üles, selles kontekstis vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega. Landesarbeitsgericht (liidumaa kõrgeim töökohus) on arvamusel, et kui apellandi töökohal oleks olnud mittekatoliiklasest töötaja, ei oleks IR tema töölepingut uuesti abiellumise korral üles öelnud. Pealegi teadis IR, et JQ on juba alates 2006. aastast oma elukaaslasega koos elanud, kuid ei võtnud tema suhtes ometi mingeid meetmeid, kuigi ka selline suhe on katoliku kiriku õpetusega samavõrd vastuolus.

32. Kassatsioonkaebuse, mille IR esitas Landesarbeitsgerichti (liidumaa kõrgeim töökohus) otsuse peale, jättis Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) rahuldamata, leides sisuliselt, et töölepingu ülesütlemine ei saa olla põhjendatud, sest kui JQ töökohal oleks olnud mõni mittekatoliiklasest töötaja, ei oleks IR tema töölepingut uuesti abiellumise korral üles öelnud.

33. Seepeale pöördus IR Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) poole, kes tühistas Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kohtuotsuse põhjenduste puudumise tõttu.[7]

34. Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) arvates tuleb kiriklikke töösuhteid puudutavate vaidluste korral tõlgendada töötajate õigusi käsitlevaid õigusnorme, nagu käesoleval juhul KSchG-d, lähtudes kiriku enesemääramisõiguse põhimõttest, mis on sätestatud põhiseaduse artiklis 140 koostoimes Weimari põhiseaduse artikliga 137. See tähendab seda, et usulised ühendused võivad täielikult ära kasutada dispositiivsete õigusnormidega pakutava kaalutlusruumi, kuid ka seda, et imperatiivsete õigusnormide kohaldamisel tuleb tõlgendamisruumi vajaduse korral kasutada usuliste ühenduste kasuks, pidades silmas, et eriline kaal tuleb omistada sellele, mida Bundesverfassungsgericht (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) nimetab „kiriku tõekspidamisteks“ („Selbstverständnis der Kirche“).

35. Olukordade jaoks, kus ülesütlemine põhineb väitel, et töötaja on rikkunud lojaalsuskohustust, on Bundesverfassungsgericht (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) ette näinud kaheastmelise kohtuliku kontrolli süsteemi. Esiteks (usutavuskriteerium) peavad riigi kohtud „iga kiriku usulistest põhimõtetest lähtuvate tõekspidamiste“ põhjal kontrollima, kas organisatsioon või institutsioon võtab osa kiriku põhiülesannete täitmisest, kas teatud lojaalsuskohustus on kiriku usuteeside väljendus ning kui kaalukaks tuleb sellist lojaalsuskohustust ja selle rikkumist – ikka „kiriku tõekspidamiste kohaselt“ – lugeda. Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) arvates võivad riigi töökohtud kontrollida kirikliku tööandja kirjeldatud lojaalsuskohustusi, mis on kõnealusel juhul sätestatud GrO 1993 artikli 5 lõikes 2, ainult usutavuskriteeriumi aspektist.

7 Vt teise koja 22. oktoobri 2014. aasta kohtumäärus, 2 BvR 661/12 (DE:BVerfG:2014:rs20141022.2bvr066112).

36. Seoses sellega on ta leidnud, et usukogukonnad võivad näha töötajatele ette eri tasemel lojaalsuskohustused, olenevalt nende ametikohast ja usutunnistusest. Need kohustused võivad olenevalt töötaja usutunnistusest olla raskemad või kergemad ning järelikult olla erinevad ka sama või sarnast tööd tegevate töötajate jaoks.

37. Teiseks (kaalumiskriteerium) tuleb kaaluda kõiki asjaolusid, pidades lisaks kiriku huvidele silmas ka kõnealuse töötaja põhiõigusi, kusjuures eriti suurt kaalu tuleb omistada kiriku tõekspidamistele.

38. Kui kohtuasi oli Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) tagasi saadetud, leidis see kohus, et vaidluse lahendamine oleneb AGG § 9 lõike 2 tõlgendamisest. Kui Saksamaa käsitus kiriku enesemääramisõigusest, mille kohaselt võib katoliku kirik kehtestada samu ülesandeid täitvatele töötajatele olenevalt usutunnistusest erinevaid lojaalsusnõudeid, on direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõiguga kooskõlas, siis on IRi kassatsioonkaebus põhjendatud. Vastasel korral peab ta 30. märtsi 2009. aasta ülesütlemise sotsiaalse põhjendamatuse või põhjendatuse kohta liidu õiguse üldpõhimõtetele tuginedes uue otsuse tegema.

39. Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et [katoliku] kirik võib sellisele organisatsioonile nagu [IR] seada siduva kohustuse eristada juhtival ametikohal töötavatele isikutele esitatud lojaalse ja heas usus käitumise nõude puhul töötajaid, kes kuuluvad kirikusse, ja selliseid töötajaid, kes ei kuulu kirikusse või kuuluvad mõnda muusse kirikusse?

2. Kui esimesele küsimusele tuleb vastata eitavalt:

   a) kas selline liikmesriigi õigusnorm nagu käesolevas asjas [AGG] § 9 lõige 2, mis näeb ette, et kirjeldatud erinev kohtlemine töötaja usutunnistuse alusel on iga kiriku tõekspidamistest tulenevalt õigustatud, tuleb jätta kohaldamata?

   b) Millised kriteeriumid kehtivad direktiivi [2000/78] artikli 4 lõike 2 teise lõigu alusel kiriku või samas sättes nimetatud muu organisatsiooni õigusele nõuda töötajalt tegutsemist heas usus ning lojaalsust organisatsiooni eetosele?“

IV. Menetlus Euroopa Kohtus

40. Käesolev eelotsusetaotlus saabus Euroopa Kohtusse 9. veebruaril 2017. Kirjalikud seisukohad esitasid IR, Saksamaa valitsus, Poola valitsus ja Euroopa Komisjon. Kohtuistung, mille käigus IR, Saksamaa valitsus, Poola valitsus ja komisjon esitasid oma suulised seisukohad, toimus 27. veebruaril 2018.

V. Õiguslik analüüs

A. Esimene eelotsuse küsimus ja teise eelotsuse küsimuse teine osa

41. Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et see lubab usuorganisatsioonil nõuda sama usutunnistusega juhtivtöötajatelt kõrgemat heas usus tegutsemise ja lojaalsuse taset kui muusse või üldse mitte mingisse uskkonda kuuluvatelt töötajatelt.

42. See küsimus on lahutamatult seotud teise eelotsuse küsimuse teise osaga, millega eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, mis tingimustele peab heas usus tegutsemise ja lojaalsuse nõue direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu kohaselt vastama. Selles kontekstis on vaja tõlgendada selle sätte sissejuhatavat lauset, mille kohaselt tuleb selle direktiivi muid sätteid järgida.

43. Seega soovitan analüüsida neid koos.

1. Usutunnistusel põhineva eetosega „eraõigusliku organisatsiooni" mõiste

44. Esimene kahtlus, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu tõlgendamise suhtes avaldab, puudutab selle isikulist kohaldamisala. Täpsemalt tahab ta teada, kas IR võib eraõigusliku kapitaliühinguna, mis tegutseb turutavade alusel tervishoiusektoris, tugineda õigusele nõuda oma töötajatelt heas usus tegutsemist ja lojaalsust, mis on selle sätte kohaselt lubatud „kirikute[le] ja teiste[le] usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalike[le] või eraorganisatsioonide[le]".

45. Küsimus, kas IR on usutunnistusel põhineva eetosega eraorganisatsioon, on faktiküsimus, mida tuleb kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul.

46. Niisugusel kontrollimisel ei piisa selle tõendamiseks, et IRi eetos põhineb usutunnistusel, pelgalt asjaolust, et IR allub Kölni peapiiskopi järelevalvele ning et tema tegevusala on Caritase ülesannete täitmine.

47. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab hoopis hindama IRi eetost, lähtudes tema tegevusest, mis hõlmab muu hulgas tervishoiuteenuste osutamist haiglate käitamise teel. Seega tuleb kontrollida, kas IRi käitatavate haiglate tegevus kuulub katoliku kiriku õpetuse alla, tähendab, kas ta osutab oma teenuseid viisil, mis neid avalik-õiguslike haiglate teenustest märkimisväärselt eristab. Seoses sellega peab ta arvesse võtma tervishoiuvaldkonna eetilisi küsimusi, mis on katoliku kiriku õpetuses eriti tähtsal kohal, eriti aborti,[8] eutanaasiat,[9] rasestumisvastaseid vahendeid või teisi pereplaneerimisvahendeid[10].

48. Kui selle kohta peaks muu hulgas selguma, et erinevalt avalik-õiguslikest haiglatest ei tee IRi käitatavad haiglad aborte ega paku nn SOS-pille, võib IRi lugeda direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu tähenduses usutunnistusel põhineva eetosega eraorganisatsiooniks. Kui aga selle kontrolli tulemusel jõutakse järeldusele, et IRi käitatavad haiglad käsitlevad neid küsimusi samamoodi nagu avalik-õiguslikud haiglad, ei saa IRi usutunnistusel põhineva eetosega eraorganisatsiooniks lugeda.

8 Vt *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (katoliku kiriku katekismus), mille kiitis heaks ja kuulutas 15. augusti 1997. aasta apostellikkus kirjas „Laetamur Magnopere" paavst Johannes Paulus II, punktid 2270–2275, kättesaadav Püha Tooli veebisaidil järgmisel aadressil: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

9 Vt *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (katoliku kiriku katekismus), mille kiitis heaks ja kuulutas 15. augusti 1997. aasta apostellikkus kirjas „Laetamur Magnopere" paavst Johannes Paulus II, punktid 2276–2279, kättesaadav Püha Tooli veebisaidil järgmisel aadressil: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

10 Vt *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (katoliku kiriku katekismus), mille kiitis heaks ja kuulutas 15. augusti 1997. aasta apostellikkus kirjas „Laetamur Magnopere" paavst Johannes Paulus II, punktid 2366–2372, kättesaadav Püha Tooli veebisaidil järgmisel aadressil: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

2. Kas usutunnistusel põhineva eetosega eraorganisatsioon võib samade juhtivtöötajate ametikohtade jaoks näha töötajatele ette eri astmel heas usus tegutsemise ja lojaalsuse nõudeid, olenevalt nende usutunnistusest?

49. Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teises lõigus on sätestatud, et „[k]ui käesoleva direktiivi muid sätteid järgitakse, ei piira see kirikute ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega ning vastavalt riigi põhiseadusele ja õigusaktidele toimivate avalike või eraorganisatsioonide õigust nõuda nende heaks töötavatelt isikutelt tegutsemist heas usus ning lojaalsust organisatsiooni eetosele."

50. IR ja Saksamaa valitsus on seisukohal, et kasutades väljendit „vastavalt riigi põhiseadusele ja õigusaktidele toimivate", viitab direktiiv 2000/78 liikmesriikide õigusele kui ainsale kriteeriumile, mille alusel heas usus tegutsemise ja lojaalsuse nõude seaduslikkust hinnata, välistades seega liidu õiguse. Selle seisukoha kinnitamiseks tuginevad nad selle direktiivi põhjendusele 24, ELTL artiklile 17 ning Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsioonile nr 11 kirikute ja mitteusuliste organisatsioonide staatuse kohta [11].

51. Nagu märgib komisjon, räägib direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu sõnastus sellele tõlgendusele vastu, seades kirikute ja usuorganisatsioonide õigusele nõuda oma töötajatelt heas usus tegutsemist ja lojaalsust sõnaselgelt tingimuse, et järgitakse kõiki direktiivi 2000/78 sätteid („[k]ui käesoleva direktiivi muid sätteid järgitakse").

52. Sellest vaatenurgast on erinev kohtlemine lojaalsuskohustuse kohaldamisel lubatav ainult siis, kui sealjuures järgitakse muude sätete hulgas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimest lõiku, mille kohaselt „ei peeta isiku erinevat kohtlemist tema diskrimineerimiseks usutunnistuse või veendumuste alusel, kui isiku usutunnistus või veendumus on nimetatud tegevuse laadi või [selle konteksti] tõttu [organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud] kutsenõue. Erineva kohtlemise rakendamisel võetakse arvesse liikmesriigi põhiseaduse sätteid ja põhimõtteid ning [liidu] õiguse üldisi põhimõtteid ning sellega ei tohiks õigustada diskrimineerimist mingil muul alusel."

53. IRi ja Saksamaa valitsuse argumendid lähevad vastuollu ka tõlgendusega, mille Euroopa Kohus on sellele sättele andnud, nimelt et „kui kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalik või eraorganisatsioon väidab […], et […] usutunnistus [on] organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue, peab selle argumendi üle saama vajaduse korral teostada tõhusat kohtulikku kontrolli, eesmärgiga tagada, et konkreetsel juhul on direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 nimetatud kriteeriumid täidetud", [12] mitte ainult liikmesriigi õiguses ette nähtud kriteeriumid.

54. Sellist otsust tehes lükkas Euroopa Kohus sõnaselgelt tagasi idee, nagu võiks „asjaolu, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõige 2 viitab [nimetatud] direktiivi vastuvõtmise päeval jõus olnud siseriiklikule õigusele, nagu ka sel päeval kehtivatele siseriiklikele tavadele, tõlgendada nii, et see lubab liikmesriikidel välistada tõhusa kohtuliku kontrolli teostamise võimaluse selles sättes kehtestatud kriteeriumide täitmise üle" [13].

55. Pealegi, nagu Euroopa Kohus leidis, ei väljenda ELTL artikkel 17 muud kui „liidu neutraalsust küsimuses, kuidas liikmesriik korraldab oma suhteid kirikute, usuühenduste või kogudustega. Samas ei võimalda see artikkel olukorda, kus direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 nimetatud kriteeriumide täitmise üle tõhusat kohtulikku kontrolli ei teostatagi." [14]

11 EÜT 1997, C 340, lk 133.

12 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 55).

13 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 54).

14 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 58).

3. Kas lojaalsuskohustuste eri tasemed, mis olenevad töötaja usutunnistusest, kujutavad endast diskrimineerimist usutunnistuse alusel, mis on direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõigu kohaselt keelatud?

56. Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõigu kohaselt „ei peeta isiku erinevat kohtlemist tema diskrimineerimiseks usutunnistuse või veendumuste alusel, kui isiku usutunnistus või veendumus on nimetatud tegevuse laadi või [selle konteksti] tõttu [organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud] kutsenõue".

57. Sisuliselt väidavad nii IR kui ka Saksamaa valitsus ja Poola valitsus, et määrates lojaalsuskohustusele eri tasemed olenevalt töötaja usutunnistusest, ei tee IR muud, kui kohtleb erinevalt eri olukorras isikuid, kuna katoliku kiriku õpetus ja kanooniline õigus puudutab ainult katoliiklasi [15] ning järelikult saavad ainult nemad oma käitumisega katoliku kiriku mainet hoida või seda kahjustada [16]. Teisisõnu on nad seisukohal, et IRi katoliiklasest töötajad ei ole samalaadses olukorras nagu töötajad, kes ei ole katoliiklased või ei kuulu üldse mingisse uskkonda. Sellest järeldavad nad, et tegemist ei ole direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 kohaselt keelatud diskrimineerimisega.

58. Seda, et JQ-d kui sisehaiguste osakonna peaarsti koheldakse usutunnistuse alusel teisiti kui mõnd teist juhtivtöötajat, ei eita ükski menetluspool ega muu menetlusosaline [17]. Mitu töölepingu ülesütlemise alust, mis on GrO 1993 artikli 5 lõikes 2 sätestatud, sealhulgas katoliku kiriku õpetuse ja kanoonilise õiguse seisukohalt kehtetu abielu sõlmimine, kirikust väljaastumine, apostaasia ja hereesia jms, puudutavadki ainult katoliiklasest töötajaid. Seega põhjustab milline tahes neist automaatselt erinevat kohtlemist.

59. Järelikult tuleb analüüsida seda, kas katoliiklasest töötajad ja muusse või üldse mitte mingisse uskkonda kuuluvad töötajad on nende töölepingu ülesütlemise alustega seoses samalaadses olukorras.

60. Mis sellesse puutub, siis lähenevad nii IR kui ka Saksamaa valitsus ja Poola valitsus olukordade samalaadsusele töötaja usutunnistuse subjektiivsest aspektist, samal ajal kui eelotsusetaotluse esitanud kohus, JQ ja komisjon lähenevad sellele kirikliku tööandja kutsetegevuse, kõnealusel juhul tervishoiuteenuste osutamise objektiivsest aspektist.

61. Minu arvates räägib direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõigu sõnastus selgelt teise lähenemise kasuks, kehtestades kohustuse kontrollida, kas „isiku usutunnistus […] *on [kiriku või usuorganisatsiooni kutse-] tegevuse laadi või [selle konteksti] tõttu* [kiriku või usuorganisatsiooni eetose seisukohast *oluline, õiguspärane ja põhjendatud*] kutsenõue". [18]

62. Sellist direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõigu tõlgendust kinnitab Euroopa Kohtu hiljutine praktika. Euroopa Kohtu arvates nimelt „sõltub usutunnistuse […] alusel erineva kohtlemise õiguspärasus viimati nimetatud sätte seisukohast sellest, kas esineb objektiivselt kontrollitav otsene seos tööandja kehtestatud kutsenõude ja asjasse puutuva tegevuse vahel. Selline seos võib tuleneda kas tegevuse laadist, näiteks kui selle raames tuleb osaleda asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetose määratlemisel või panustada usu kuulutamise missiooni, või selle tegevuse kontekstist, nagu vajadus tagada kiriku või organisatsiooni usaldusväärne esindamine sellest väljaspool." [19]

15 Vt CIC kaanon 11. Pealegi on CIC kaanonid vaimsed ning sellisena saavad need kehtida ainult katoliiklastele. Vt eriti CIC kaanon 1367, millele viitab GrO 1993 artikli 5 lõike 2 kolmas taane ja mis nõuab armulaualeiva- ja veini äraviskamise eest ekskommunikatsiooni *latae sententiae* (ilmikule) ning vaimulikuseisusest väljaheitmist (kleerikule).

16 See katoliku kiriku maine kaitsmise kavatsus on kõige selgemalt näha GrO 1993 artikli 4 lõikest 4, mis nõuab kõigilt töötajatelt, et teenistuses olles ei tohi nende isiklik elu ja käitumine kahjustada katoliku kiriku usaldusväärsust.

17 JQ arvates tuleneb erinev kohtlemine asjaolust, et teiseusulise (näiteks protestandi) või mitte ühtegi uskkonda kuuluva peaarsti töölepingut ei oleks selle eest, et ta on pärast esimeselt abikaasalt lahutuse saamist sõlminud tsiviilabielu, üles öeldud.

18 Kohtujuristi kursiiv.

19 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 63).

63. Mis puutub väljendi „*oluline, õiguspärane ja põhjendatud* kutsenõue" tõlgendamisse, siis Euroopa Kohus on otsustanud, et sellisesse usku kuulumine või niisuguste veendumuste jagamine, millel põhineb asjasse puutuva kiriku eetos, on „oluline" kutsenõue, kui see on „vajalik selle kutsetegevuse olulisuse tõttu asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetose kinnistamisel või tema õiguse autonoomiale teostamisel."[20]

64. „Õiguspärase" kutsenõude mõiste eeldab, et „nõue seoses sellisesse usku kuulumise või niisuguste veendumuste jagamisega, millel põhineb asjasse puutuva kiriku […] eetos, ei täidaks muud eesmärki kui asjasse puutuva kiriku […] eetos või tema õiguse autonoomiale teostamine".[21]

65. Viimaks, termin „põhjendatud" „ei näita mitte ainult seda, et kontrolli direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 nimetatud tingimuste täitmise üle saab teostada riigisisene kohus, vaid ka seda, et kirik […], kes on selle nõude kehtestanud, on kohustatud asja faktilisi asjaolusid arvestades tõendama, et tema eetose või tema õiguse autonoomiale kahjustamise väidetav oht on tõenäoline ja oluline, mistõttu on sellise nõude kehtestamine tegelikult vajalik."[22]

66. Käesoleval juhul ei ole kutsenõue mitte kindlasse usku kuulumine nagu kohtuasjas, milles tehti 17. aprilli 2018. aasta otsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), vaid katoliku kirikule omase kindla veendumuse järgimine, milleks on nimelt katoliku kiriku õpetuse ja kanoonilise õigusega määratletud abielukäsitus, mis hõlmab abielu religioosse vormi ning abielusidemete pühaduse ja lahutamatuse austamist[23]. On ilmne, et selline veendumus ei ole kõnealusel juhul kutsenõue ning seda vähem saab ta olla oluline põhjendatud kutsenõue[24].

67. Kõigepealt ei ole see nõue kuidagi seotud IRi ja JQ kutsetegevusega, mis on tervishoiuteenuste osutamine ja haigete hooldamine. Seda tõendab, et katoliku kirikusse kuulumine ei ole sisehaiguste osakonna peaarstina töötamise tingimus ning et IR võtab meditsiinilise vastutusega töökohtadele mittekatoliiklasi ja annab neile juhtivtöötaja ülesandeid. Lisaks, mis puutub JQ era- ja pereelusse, ei ole kõnealusel nõudel mingit võimalikku seost administratiivsete ülesannetega, mis talle kui kõnealuse osakonna peaaarstile langevad. Seega ei ole see tegelikult kutsenõue.

68. Lisaks ei ole katoliku kiriku õpetusele ja kanoonilisele õigusele vastava abielukäsituse järgimine oluline kutsenõue, kuna see ei ole vajalik IRi kutsetegevuse, nimelt tervishoiuteenuste osutamise olulisuse tõttu selleks, et IR saaks oma eetost kinnistada või teostada oma õigust autonoomiale. Selle kohta tuleb märkida, et patsientidel või kolleegidel ei ole mingeid eeltingimusi seoses sellega, et sisehaiguste osakonna peaarst oleks katoliiklane, veel vähem seoses sellega, et ta on sõlminud katoliku kiriku õpetuse ja kanoonilise õiguse seisukohalt kehtetu abielu. Vastupidi, nende jaoks on oluline tema kvalifikatsioon ja meditsiinilised võimed ning head administreerimisoskused.

20 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 65).

21 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 66).

22 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 67).

23 Vt CIC kaanon 1085 ja kaanoni 1108 lõige 1.

24 Euroopa Kohtule esitatud toimikus ei ole midagi, mis annaks alust arvata, et kõnealune nõue ei ole õiguspärane, kuna selle eesmärgil ei ole puutumust IRi eetosega.

69. Samadel põhjustel pole kõnealune nõue kaugeltki põhjendatud. JQ lahutus [25] ja tema uus tsiviilabielu ei ohusta ei tõenäoliselt ega tegelikult IRi eetost või tema õigust autonoomiale [26]. Lisaks tuleb märkida, et IR isegi ei kaalunud võimalust vabastada JQ sisehaiguste osakonna peaarsti ülesannetest, vaid ütles tema töölepingu kohe üles, kuigi arstina, kes ei täida juhtivtöötaja ülesandeid, ei oleks kõnealune nõue talle kehtinud.

70. IR ja Poola valitsus väidavad vastu, et selline direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõigu tõlgendus sunniks IRi tüüpi organisatsioone võtma tööle ainult katoliiklasi.

71. Minu arvates oleks selline tööjõupoliitika direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõiguga ilmses vastuolus, kuna usutunnistust ei saa tervishoiuteenuste osutamisega seotud töökohtadel lugeda oluliseks ja põhjendatud kutsenõudeks – põhjustel, mille ma just esitasin.

72. IR ja Poola valitsus väidavad ka, et kui IRil keelataks kehtestada oma töötajatele usutunnistusest olenevalt eri tasemel lojaalsuskohustusi, siis oleks ta sunnitud nõudma kõigilt oma töötajatelt kõige kõrgema lojaalsustaseme järgimist, mida katoliiklasest töötajatelt nõutakse.

73. Ma ei ole veendunud, et see oleks tingimata probleem, kuna teatavad töölepingu ülesütlemise alused, mis on GrO 1993 artikli 5 lõikes 2 ette nähtud, kehtivad kõigile IRi töötajatele, usutunnistusest olenemata. Muu hulgas keelab see säte kõigil töötajatel kaitsta avalikult seisukohti, mis on vastuolus katoliku kiriku põhimõtetega abordi kohta. Sama kehtib isiklike moraalsete puuduste kohta, nagu näiteks kuriteod inimelu või kehalise puutumatuse vastu.

74. Eelnevast lähtudes olen ma seisukohal, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et see ei luba sellisel usuorganisatsioonil nagu IR esitada oma uskkonda kuuluvatele töötajatele rangemaid heas usus tegutsemise ja lojaalsuse nõudeid kui muusse või üldse mitte mingisse uskkonda kuuluvatele töötajatele, välja arvatud juhul, kui see nõue vastab direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimeses lõigus sätestatud kriteeriumidele.

B. Teise eelotsuse küsimuse esimene osa

75. Teise küsimuse esimese osaga soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas juhul, kui esimesele küsimusele vastatakse eitavalt, tuleb selline liikmesriigi õigusnorm nagu AGG § 9 lõige 2, mille kohaselt on usutunnistuse alusel erinev kohtlemine kiriku tõekspidamistest tulenevalt õigustatud, kohaldamata jätta.

76. Ta põhjendab selle küsimuse asjakohasust, viidates 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsuse DI (C-441/14, EU:C:2016:278) punktile 31, mille kohaselt tuleb tal tõlgendada oma riigi õigust kooskõlas direktiiviga 2000/78, nii et liidu õiguse täielik toime oleks tagatud, jõudmata siiski liikmesriigi õiguse *contra legem* tõlgendamiseni. Kui AGG § 9 lõiget 2 ei peaks saama kooskõlaliselt tõlgendada, tekib küsimus, kas see säte tuleks jätta kohaldamata.

77. Ma ei nõustu selles küsimuses kätkeva eeldusega, et AGG § 9 lõige 2 ei kujuta endast mitte ainult direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu ebaõiget ülevõtmist, vaid puudutab ka usutunnistuse alusel erineva kohtlemise küsimust.

25 Minu analüüs jääb muutumatuks, olenemata sellest, kas lahutust nõudis JQ või tema abikaasa, ja olenemata igasugustest „eksimuse" küsimustest.

26 Ma ei saa jätta märkimata, kuidas rangus, millega IR otsustas kaitsta katoliku õpetuse puhtust, on vastuolus avatus- ja lepitusmeelsusega lahutatud ning uue tsiviilabielu sõlminud katoliiklaste suhtes, millest annab tunnistust sinodijärgne apostellik ekshortatsioon „Amoris Laetitia" Pühalt Isalt Franciscuselt piiskoppidele, preestritele ja diakonitele, pühendunutele, kristlikele abikaasadele ja kõigile usklikele ilmikutele armastusest perekonnas (Vatikani trükikoda, 19.3.2016, eriti punkt 299).

78. Esiteks on AGG § 9 lõike 2 sõnastus sisuliselt sama, mis direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikel 2.[27] Niisiis ei näe ma, miks peaks olema võimatu seda direktiivi sättega kooskõlas tõlgendada.

79. Teiseks käsitleb usutunnistuse alusel erineva kohtlemise küsimust isegi lojaalsusnõude aspektist AGG § 9 lõige 1, mitte AGG § 9 lõige 2.

80. Et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilik vastus, teen seega ettepaneku seda täiendada, käsitledes küsimust, kas siis, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks leidma, et IRi katoliku juhtivtöötajatele langev kohustus mitte sõlmida katoliku kiriku õpetuse ja kanoonilise õiguse seisukohalt kehtetut abielu ei ole direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõiguga kooskõlas, tuleks AGG § 9 lõige 1 kohaldamata jätta.

81. See küsimus tekib ainult juhul, kui GrO 1993 artikli 5 lõike 2 teises taandes sätestatud keeld sõlmida katoliku kiriku õpetuse ja kanoonilise õiguse seisukohalt kehtetut abielu ei ole direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõigu tähenduses oluline ja põhjendatud kutsenõue – nagu soovitan vastata mina.

82. Oma 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsuses Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257) leidis Euroopa Kohus, et kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks eraõiguslike isikute vahelises vaidluses jõudma järeldusele, et AGG § 9 lõiget 1 ei saa direktiiviga 2000/78 kooskõlas tõlgendada, on ta kohustatud oma pädevuse piires tagama õigusliku kaitse, mis on õigussubjektidele antud Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta") artiklitega 21[28] ja 47[29], ning samuti tagama nende artiklite täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata nendega vastuolus oleva riigisisese õiguse sätte[30].

83. Selle lahenduse saab tervenisti üle võtta põhikohtuasjas kõne all olevas vaidluses, mis on samuti eraõiguslike isikute vahel, isegi kui see ei kuulu *ratione temporis* harta kohaldamisalasse.

84. Euroopa Kohus on nimelt harta jõustumisest varasemate olukordade suhtes kasutanud üldist vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet ning otsustanud, et see annab eraõiguslikele isikutele subjektiivse õiguse, millele saab sellisena tugineda ning mis kohustab isegi eraõiguslike isikute vahelistes vaidlustes liikmesriikide kohtuid jätma selle põhimõttega vastuolus olevad liikmesriigi sätted kohaldamata.[31]

85. See kehtib ka usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte kohta, mis on liidu asutamise ajaloolist konteksti arvestades liidu õiguskorra oluline põhiseaduslik väärtus, mida Euroopa Kohus on tunnustanud liidu õiguse üldpõhimõttena.[32]

86. Ma ei näe tegelikult mingit põhjust, miks peaks osa diskrimineerimiskriteeriumeid käsitatama erinevalt, kuigi nad annavad sama tulemuse.

27 Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu alguse väljend („[k]ui […] direktiivi [2000/78] muid sätteid järgitakse") on küll AGG § 9 lõike 2 sõnastusest välja jäetud. Nagu ma käesoleva ettepaneku punktides 51 ja 52 selgitasin, on see avafraas selleks, et täpsustada ja selgitada, et usuorganisatsioonidele pakutud võimalus kehtestada oma töötajatele lojaalsusnõue ei jää välja ei direktiivi 2000/78 artiklis 2 ette nähtud üldise diskrimineerimiskeelu alt ega pääse tingimustest, millele usutunnistuse alusel erinev kohtlemine peab selle direktiivi artikli 4 lõike 1 kohaselt vastama, et seda ei loetaks diskrimineerimiseks. Kuna see väljend on täpsustus ja selgitus, ei saa isegi selle puudumisel direktiivi artikli 4 lõike 2 teisest lõigust tuleneda, et usuorganisatsioonidel oleks lubatud juurutada usutunnistuse alusel diskrimineerimist, mis on selle sätte esimese lõiguga vastuolus (nimelt selline usutunnistusel põhinev erinev kohtlemine, mis ei ole oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue) või ka muudel alustel (nimelt puude, vanuse ja seksuaalse sättumuse alusel) diskrimineerimist, mida on nimetatud sama direktiivi artiklis 1.

28 See artikkel, mille pealkiri on „Diskrimineerimiskeeld", näeb lõikes 1 ette, et „[k]eelatud on igasugune diskrimineerimine, sealhulgas diskrimineerimine […] usutunnistuse või veendumuste, […] tõttu."

29 See artikkel tagab õigussubjektidele õiguse tõhusale õiguskaitsevahendile ja õiglasele kohtulikule arutamisele.

30 Selle kohtuotsuse punktid 75–79.

31 Vt 22. novembri 2005. aasta kohtuotsus Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punktid 76 ja 77); 19. jaanuari 2010. aasta kohtuotsus Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punktid 50 ja 51); 15. jaanuari 2014. aasta kohtuotsus Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 47) ning 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI (C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 36).

32 Vt 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76).

87. Kõigil neil põhjustel leian, et teise eelotsuse küsimuse esimesele osale tuleb vastata, et kui kahe eraõigusliku isiku vahelist vaidlust lahendaval liikmesriigi kohtul osutub võimatuks tõlgendada kohaldatavat liikmesriigi õigust nii, et see oleks kooskõlas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2, on ta oma pädevuse piires kohustatud tagama õigusliku kaitse, mille annab õigussubjektidele usutunnistuse põhjal diskrimineerimise keelu üldpõhimõte, ning samuti tagama selle põhimõtte täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata sellega vastuolus oleva riigisisese õiguse sätte.

VI. Ettepanek

88. Eelnevatest kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) järgmiselt.

1. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 4 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et see ei luba sellisel usuorganisatsioonil nagu IR esitada oma uskkonda kuuluvatele töötajatele rangemaid heas usus tegutsemise ja lojaalsuse nõudeid kui muusse või üldse mitte mingisse uskkonda töötajatele, välja arvatud juhul, kui see nõue vastab direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimeses lõigus sätestatud kriteeriumidele.

2. Kui kahe eraõigusliku isiku vahelist vaidlust lahendaval liikmesriigi kohtul osutub võimatuks tõlgendada kohaldatavat liikmesriigi õigust nii, et see oleks direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2 kooskõlas, on ta oma pädevuse piires kohustatud tagama õigusliku kaitse, mille annab õigussubjektidele usutunnistuse põhjal diskrimineerimise keelu üldpõhimõte, ning samuti tagama selle põhimõtte täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata sellega vastuolus oleva riigisisese õiguse sätte.