Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
MELCHIORJA WATHELETA,
predstavljeni 31. maja 2018 [1]

Zadeva C-68/17

IR
proti
JQ

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija))

„Predhodno odločanje – Direktiva 2000/78/ES – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Poklicne dejavnosti cerkva – Poklicne zahteve – Dolžnost dobre vere in lojalnosti do etosa cerkve – Različno obravnavanje na podlagi verske pripadnosti – Odpoved delovnega razmerja vodstvenemu delavcu, ki je katolik, zaradi nove sklenitve zakonske zveze po razvezi“

I. Uvod

1. Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) v okviru tega predloga za sprejetje predhodne odločbe Sodišče sprašuje o zakonitosti odpovedi delovnega razmerja vodji oddelka interne medicine v katoliški bolnišnici, ki je pod nadzorom nadškofa Kölna, zgolj zato, ker je po razvezi sklenil novo civilno zakonsko zvezo, medtem ko te odpovedi ne bi bilo, če ne bi bil katolik.

2. Šlo bi za očitno nezakonito odpoved kot neposredno diskriminacijo zaradi vere, če cerkvam in organizacijam, katerih etika temelji na veri, ne bi bila priznana privilegirana pravna ureditev tako na podlagi nemškega ustavnega prava kot tudi člena 4(2) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu [2].

3. Vprašanje, ki se postavlja v tej zadevi, je, ali je upoštevanje pojmovanja zakonske zveze v skladu z doktrino in kanonskim pravom Katoliške cerkve bistvena, legitimna in upravičena poklicna zahteva v smislu člena 4(2) Direktive 2000/78, ki lahko povzroči različno obravnavanje pri odpovedi delovnega razmerja delavcem, ki pripadajo katoliški veri, in delavcem, ki pripadajo drugi veri ali ne pripadajo nobeni veri.

1 Jezik izvirnika: francoščina.

2 UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79.

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

4. Člen 17(1) PDEU določa:

„Unija spoštuje status, ki ga cerkve in verska združenja ali skupnosti uživajo v državah članicah po nacionalnem pravu, in ne posega vanj.“

5. V uvodnih izjavah 4, 23, 24 in 29 Direktive 2000/78 je navedeno:

„(4) Pravica vseh oseb do enakosti pred zakonom in do zaščite pred diskriminacijo je univerzalna pravica […].

[…]

(23) Pod zelo omejenimi pogoji je različno obravnavanje upravičeno, kadar neka značilnost, povezana z vero, […] predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna. […]

(24) Evropska unija v svoji Deklaraciji št. 11 o statusu cerkva in nekonfesionalnih organizacij, ki je priloga Sklepne listine Amsterdamske pogodbe, izrecno priznava, da spoštuje in ne vpliva na status cerkva in verskih združenj ali skupnosti, ki ga imajo na podlagi nacionalne zakonodaje v državah članicah, in da enako spoštuje status svetovnonazorskih in nekonfesionalnih organizacij. Glede na to lahko države članice obdržijo ali opredelijo posebne zahteve glede bistvenih, legitimnih in utemeljenih poklicnih zahtev, ki so mogoče potrebne za opravljanje neke poklicne dejavnosti.

[…]

(29) Osebe, ki so bile žrtev diskriminacije zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti, bi morale imeti na voljo sredstva ustreznega pravnega varstva. Da bi zagotovili učinkovitejše varstvo, bi morala imeti združenja ali pravne osebe tudi pravico, da se na način, ki ga določijo države članice, vključujejo v postopke v imenu ali v podporo žrtve, ne da bi to vplivalo na nacionalne predpise glede zastopanja in obrambe pred sodiščem.“

6. Člen 1 Direktive 2000/78, naslovljen „Namen“, določa:

„Namen te direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.“

7. Člen 2 Direktive 2000/78, naslovljen „Koncept diskriminacije“, v odstavkih 1 in 2 določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

[…]“

8. Člen 4 Direktive 2000/78, naslovljen „Poklicne zahteve“, določa:

„1. Ne glede na člen 2(1) in (2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti v zvezi s katerim od motivov iz člena 1, ne predstavlja diskriminacije, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, takšna značilnost predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna.

2. Država članice lahko ohranijo določbe v nacionalni zakonodaji, veljavni ob sprejetju te direktive, ali predvidijo, da bo zakonodaja, sprejeta v prihodnje, privzela nacionalno prakso, kakršna obstaja ob sprejetju te direktive, na podlagi katerih v primeru poklicnega dela v cerkvah ali v drugih javnih ali zasebnih organizacijah, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, različno obravnavanje zaradi vere ali prepričanja posameznika ne predstavlja diskriminacije, ker zaradi narave tega dela ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, vera ali prepričanje predstavlja bistveno[,] legitimno in upravičeno poklicno zahtevo glede na etiko organizacije. Tako različno obravnavanje se izvaja ob upoštevanju ustavnih določb in načel države članice, pa tudi splošnih načel prava [Unije], in ne bi smelo upravičevati diskriminacije zaradi česar koli drugega.

Če so določbe te direktive v drugem izpolnjene, slednja ne posega v pravico cerkva in preostalih javnih ali zasebnih organizacij, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, ki delujejo v skladu z nacionalno ustavo in zakonodajo, da zahtevajo od posameznikov, ki delajo zanje, delovanje v dobri veri in lojalno do etosa organizacije.“

B. Nemško pravo

1. Ustavno pravo

9. Člen 140 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (ustava Zvezne republike Nemčije) z dne 23. maja 1949 (BGBl. 1949 I, str. 1, v nadaljevanju: ustava) določa, da so „[d]oločbe členov 136, 137, 138, 139 in 141 nemške ustave z dne 11. avgusta 1919 […] del te ustave“.

10. Člen 137 Verfassung des Deutschen Reichs (ustava nemškega cesarstva), ki je bila sprejeta 11. avgusta 1919 v Weimarju (Reichsgesetzblatt 1919, str. 1383, v nadaljevanju: weimarska ustava) in ki je začela veljati 14. avgusta 1919, določa:

„Državna cerkev ne obstaja.

Zagotovljena je svoboda ustanavljanja verskih skupnosti. Povezujejo se lahko brez omejitev na ozemlju cesarstva.

Vsaka verska skupnost ureja in upravlja svoje zadeve neodvisno v mejah zakona, ki velja za vse.

[…]

Verske skupnosti so organizacije, za katere velja javno pravo, in lahko na podlagi civilnih davčnih registrov nalagajo davke pod pogoji, ki jih določa pravo zvezne dežele.

Združenja, katerih namen je skrb za svetovni nazor v skupnosti, imajo enak status kot verske skupnosti.

[…]“

2. Zakon o varstvu na področju odpovedi

11. Člen 1 Kündigungsschutzgesetz (zakon o varstvu pred odpovedjo) z dne 25. avgusta 1969 (BGBl. 1969 I, str. 1317, v nadaljevanju: KSchG) določa, da odpoved delavcu nima pravnega učinka, če je „socialno neupravičena“, torej „če ne temelji na razlogih, ki se nanašajo na osebo ali ravnanje delavca, ali na nujnih operativnih potrebah, ki onemogočajo nadaljnjo zaposlitev delavca v tem obratu“.

3. Splošni zakon o enakem obravnavanju

12. Direktiva 2000/78 je bila v nemško pravo prenesena z Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (splošni zakon o enakem obravnavanju) z dne 14. avgusta 2006 (BGBl. 2006 I., str. 1897, v nadaljevanju: AGG).

13. Člen 1 AGG, naslovljen „Namen zakona“, določa:

„Namen tega zakona je preprečiti ali odpraviti vsako diskriminacijo na podlagi rase ali etničnega izvora, spola, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.“

14. Člen 7 AGG, naslovljen „Prepoved diskriminacije“, v odstavku 1 določa:

„Zaposleni ne smejo biti diskriminirani zaradi enega od razlogov iz člena 1; to velja tudi, kadar oseba, ki diskriminira, le domneva, da pri diskriminaciji obstaja eden od razlogov iz člena 1.“

15. Člen 9 tega zakona, naslovljen „Dopustno različno obravnavanje zaradi vere ali prepričanja“, določa:

„(1) […] [R]azlično obravnavanje zaradi vere ali prepričanja pri zaposlovanju pri verskih skupnostih, ustanovah, ki jim pripadajo, ne glede na njihovo pravno obliko, ali pri združenjih, katerih namen je družbeno utrjevanje vere ali prepričanja, [je] dopustno tudi, če pomeni neka vera ali prepričanje ob upoštevanju tega, kako se vsakokratna verska skupnost ali združenje samo dojema glede na pravico do samoodločbe [verske skupnosti ali združenja] ali naravo dejavnosti, upravičeno poklicno zahtevo.

(2) Prepoved različnega obravnavanja zaradi vere ali prepričanja ne posega v pravico verskih skupnosti, ustanov, ki jim pripadajo, ne glede na njihovo pravno obliko, ali združenj, katerih namen je družbeno utrjevanje vere ali prepričanja, navedenih v odstavku 1, da od svojih zaposlenih zahtevajo, da delujejo lojalno in v dobri veri v smislu njihovega lastnega dojemanja.“

C. Pravo Katoliške cerkve

16. Kanon 11 Codex Iuris Canonici (Zakonik cerkvenega prava, v nadaljevanju: CIC), razglašen z apostolsko konstitucijo „*Sacrae disciplinae leges*“ papeža Janeza Pavla II. z dne 25. januarja 1983 (DC 1983, št. 1847, str. 244), določa, da „[čisto] cerkveni zakoni vežejo tiste, ki so v Katoliški cerkvi krščeni ali vanjo sprejeti in morejo zadosti razumno ravnati in so spolnili sedmo leto starosti, razen če je v pravu izrečno določeno kaj drugega“.

17. Kanon 1085 CIC določa:

„(1) [Neveljavno zakonsko zvezo] sklene […], kogar veže vez prejšnjega zakona, čeprav ni bil izvršen.

(2) Čeprav je bil prejšnji zakon iz kakršnegakoli razloga ničen ali razvezan, ni dovoljeno skleniti drugega, dokler se zakonito in z gotovostjo ne dokaže ničnost ali razveza prejšnjega.“

18. Kanon 1108(1) CIC določa, da [so] „veljavni […] le tisti zakoni, ki se sklenejo pred krajevnim ordinarijem ali župnikom ali pa pred duhovnikom ali diakonom, ki ju je eden od njiju pooblastil, in pred dvema pričama, […] v skladu s pravili v naslednjih kanonih, veljajo pa izjeme iz kan. 144, 1112(1), 1116 ter 1127, §§ [1]-[2]“.

19. Člen 1 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (temeljna uredba o cerkveni službi v okviru cerkvenih delovnih razmerij) z dne 22. septembra 1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, str. 222, v nadaljevanju: GrO 1993)[3] določa:

„Temeljna načela cerkvene službe

Vse osebe, ki delajo v ustanovi Katoliške cerkve, s svojim delom ne glede na delovnopravni položaj skupaj prispevajo k temu, da ustanova izpolnjuje svoj del poslanstva Cerkve (delovna skupnost). […]“

20. Člen 3(2) GrO 1993, naslovljen „Sklenitev delovnega razmerja“, določa:

„Cerkveni delodajalec lahko pastoralne, katehetske ter praviloma vzgojne in vodstvene naloge zaupa le osebi, ki je pripadnik Katoliške cerkve.“

21. Člen 4 GrO 1993, naslovljen „Dolžnosti lojalnosti“, določa:

„(1) Od katoliških sodelavk in sodelavcev se pričakuje, da priznavajo in upoštevajo načela katoliške vere in etike. Zlasti pri pastoralnem, katehetskem in vzgojnem delu ter pri sodelavkah in sodelavcih, ki delajo na podlagi *missio canonica*, je potrebno življenjsko pričevanje v smislu načel katoliške vere in etike. To velja tudi za sodelavke in sodelavce na vodstvenih položajih.

(2) Od nekatoliških krščanskih sodelavk in sodelavcev se pričakuje, da spoštujejo resnice in vrednote evangelija in prispevajo k njihovemu uveljavljanju v ustanovi.

[…]

(4) Vse sodelavke in sodelavci se morajo vzdržati ravnanja, ki bi nasprotovalo Cerkvi. V svojem osebnem življenju in poklicnem delovanju ne smejo ogrožati verodostojnosti Cerkve in ustanove, v kateri delajo.“

22. Člen 5 GrO 1993, naslovljen „Kršitve dolžnosti lojalnosti“, določa:

„(1) Če sodelavka ali sodelavec zahtev za zaposlitev ne izpolnjuje več, mora delodajalec s svetovanjem poskušati doseči, da sodelavka ali sodelavec to pomanjkljivost trajno odpravi. […]. Odpoved se uporabi kot skrajni ukrep.

(2) V zvezi z odpovedjo iz razlogov, ki so lastni Cerkvi, Cerkev za hujše kršitve šteje zlasti te kršitve dolžnosti lojalnosti:

– kršitev obveznosti iz členov 3 in 4 s strani sodelavke ali sodelavca, zlasti izstop iz Cerkve in javno zagovarjanje stališč, ki so v nasprotju s temeljnimi načeli Katoliške cerkve (npr. v zvezi s splavom), in hujše osebne kršitve moralnih pravil;

3 Uradni list nadškofije Kölna, str. 222.

– sklenitev zakonske zveze, ki glede na versko pojmovanje in cerkveni pravni red ni veljavna;[4]

– dejanja, od katerih se je Katoliška cerkev z vidika cerkvenega prava jasno distancirala, so zlasti versko odpadništvo ali krivoverstvo (v skladu s kanonom št. 1364(1) v povezavi s kanonom 751 CIC), greh zoper sveto evharistijo (kanon 1367 CIC), javno bogoskrunstvo in spodbujanje k sovraštvu do vere in Cerkve ter k njunemu zaničevanju (kanon 1369 CIC) ter kršitve zoper cerkvene organe in svobodo Cerkve (zlasti v skladu s kanonoma 1373 in 1374 CIC).

(3) Ravnanje [sodelavke ali sodelavca] na vodstvenem položaju […], ki se v skladu z odstavkom 2 praviloma šteje za odpovedni razlog, izključuje možnost nadaljnje zaposlitve. Izjemoma se odpoved ne poda, če se zaradi tehtnih razlogov v posameznem primeru ne zdi primerna.“

23. Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (temeljna uredba za katoliške bolnišnice na območju Severnega Porenja - Vestfalije) z dne 5. novembra 1996 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, str. 321)[5] določa:

„A. Pripadnost Cerkvi

[…]

(6) Nosilca zavezuje [GrO 1993], sprejeta na podlagi izjave nemških škofov o cerkveni službi, vključno z njenimi spremembami in dopolnitvami. Za delavce na vodstvenih mestih v smislu navedene temeljne uredbe se štejejo člani vodstva bolnišnice in vodje oddelkov.“

III. Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

24. IR je družba z omejeno odgovornostjo, ustanovljena po nemškem pravu. Namen družbe je uresničevanje poslanstva Karitasa (mednarodna dobrodelna konfederacija katoliških organizacij) kot izraza življenja in narave Katoliške cerkve, med drugim z zagotavljanjem delovanja bolnišnic. Družba IR zlasti nima pridobitnih namenov in je pod nadzorom katoliškega nadškofa Kölna.

25. JQ je katolik. Po izobrazbi je zdravnik in je od leta 2000 zaposlen kot vodja oddelka interne medicine v bolnišnici družbe IR v Düsseldorfu (Nemčija). Pogodbo o delovnem razmerju je z družbo IR sklenil na podlagi GrO 1993, ki jo je izdal plenarni zbor nemške škofovske konference in ki se uporablja za cerkveno službo v okviru delovnih razmerij.

26. JQ se je poročil v katoliškem obredu. Leta 2005 se je njegova žena od njega razvezala in od leta 2006 je živel z novo partnerko. Po razglasitvi razveze od prve žene v skladu z nemškim civilnim pravom leta 2008[6] je sklenil novo civilno zakonsko zvezo z novo partnerko. Ob sklenitvi nove zakonske zveze prva zakonska zveza ni bila razveljavljena.

27. Ko je družba IR izvedela za sklenitev druge zakonske zveze, je z dopisom z dne 30. marca 2009 redno odpovedala delovno razmerje JQ s 30. septembrom 2009.

4 V skladu z veljavno različico člena 5(2) GrO 1993 (ki je začela veljati 1. avgusta 2015) pomeni sklenitev neveljavne civilne zakonske zveze glede na cerkveno pravo Katoliške cerkve odpovedni razlog samo, če lahko v konkretnih okoliščinah objektivno povzroči znatne težave v delovni skupnosti ali poklicnem krogu in lahko vpliva na verodostojnost Katoliške cerkve. Za odpoved iz postopka v glavni stvari z dne 30. marca 2009 se ta različica ne uporablja.

5 Uradni list nadškofije Kölna, str. 321.

6 Ni jasno, ali je razvezo zahteval JQ ali njegova žena.

28. JQ je zoper to odpoved vložil tožbo, ker je menil, da je njegova nova sklenitev zakonske zveze ne upravičuje. Z navedeno odpovedjo naj bi bilo kršeno načelo enakega obravnavanja, ker naj za vodje oddelkov, ki so pripadniki protestantske vere ali niso pripadniki nobene vere, nova sklenitev zakonske zveze v skladu z GrO 1993 ne bi imela nobenih posledic za njihovo delovno razmerje z družbo IR.

29. Družba IR pa je trdila, da je zadevna odpoved socialno upravičena. Ker je bil JQ vodstveni delavec v smislu člena 5(3) GrO 1993, je namreč s sklenitvijo zakonske zveze, ki po kanonskem pravu ni veljavna, bistveno kršil svoje obveznosti iz delovnega razmerja z družbo IR.

30. Arbeitsgericht (delovno sodišče, Nemčija) je tožbi JQ ugodilo in razsodilo, da kršitev prepovedi iz kanona 1085 CIC, da se sklene civilna zakonska zveza, medtem ko Katoliška cerkev še ni razveljavila prejšnje cerkvene poroke, ne pomeni hujše kršitve dolžnosti lojalnosti.

31. Družba IR je zoper to sodbo vložila pritožbo pri Landesarbeitsgericht (višje delovno sodišče, Nemčija), vendar jo je to zavrnilo, pri čemer je presodilo, da je, tudi če kršitev člena 1085 CIC pomeni hujšo kršitev dolžnosti lojalnosti, v teh okoliščinah odpoved delovnega razmerja JQ s strani družbe IR v nasprotju z načelom enakega obravnavanja. Landesarbeitsgericht (višje delovno sodišče) je ugotovilo, da družba IR zaposlenim, ki niso katoliki in so na enakem delovnem mestu kot tožeča stranka, v primeru ponovne sklenitve zakonske zveze delovnega razmerja ne bi odpovedala. Poleg tega so bili v družbi IR seznanjeni, da JQ že od leta 2006 živi s partnerko, ne da bi v zvezi s tem kakor koli ukrepali, čeprav je bila ta zveza prav tako v nasprotju z doktrino Katoliške cerkve.

32. Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) je revizijo, ki jo je družba IR vložila zoper sodbo Landesarbeitsgericht (višje delovno sodišče), zavrnilo, pri čemer je v bistvu presodilo, da odpoved ne more biti upravičena, saj družba IR v primeru ponovne sklenitve zakonske zveze ne bi odpovedala delovnega razmerja zaposlenim, ki niso katoliki in so na enakem delovnem mestu kot JQ.

33. Ob tej priložnosti je družba IR vložila pravno sredstvo pri Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče, Nemčija), ki je sodbo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) razveljavilo zaradi neobstoja obrazložitve.[7]

34. Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče) meni, da je treba pri sporih v zvezi s cerkvenimi delovnimi razmerji zakone o varstvu zaposlenih – kot je v tem primeru KschG – razlagati ob upoštevanju načela cerkvene samoodločbe, ki je določeno v členu 140 ustave, v povezavi s členom 137 weimarske ustave. To pomeni, da lahko verske skupnosti v celoti izkoristijo polje proste presoje, ki jim ga dajejo dispozitivna pravna pravila, tudi pri uporabi obveznih pravil pa je treba manevrski prostor pri razlagi, kolikor je to potrebno, uporabiti v korist verskih skupnosti, pri čemer je treba posebno težo pripisati temu, kar Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče) imenuje „lastno dojemanje cerkve“ („Selbstverständnis der Kirche“).

35. Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče) je uvedlo sistem dvostopenjskega sodnega nadzora nad odpovedmi, ki temeljijo na kršitvi dolžnosti lojalnosti. Na prvi stopnji preizkusa morajo nacionalna sodišča (merilo sklepčnosti) na podlagi „lastnega dojemanja posamezne cerkve“ preveriti, ali organizacija ali verska ustanova sodeluje pri uresničevanju temeljne naloge cerkve, ali je določena dolžnost lojalnosti izraz cerkvene dogme ter kakšno težo imata ta dolžnost in njena kršitev glede na „lastno dojemanje cerkve“. Bundesverfassungsgericht (zvezno ustavno sodišče) meni, da lahko nacionalna delovna sodišča preučijo dolžnosti lojalnosti, ki jih je določil cerkveni delodajalec, kot so v obravnavanem primeru dolžnosti iz člena 5(2) GrO 1993, le glede na merilo sklepčnosti.

7 Glej sklep drugega senata z dne 22. oktobra 2014, 2 BvR 661/12 (DE:BVerfG:2014:rs20141022.2bvr066112).

36. V zvezi s tem je odločilo, da lahko verske skupnosti za delavce določijo različne stopnje dolžnosti lojalnosti glede na njihov položaj in versko pripadnost. Te dolžnosti so lahko glede na versko pripadnost delavca bolj ali manj zahtevne in so zato za delavce na enakih ali podobnih delovnih mestih lahko različne.

37. Na drugi stopnji preizkusa (merilo uravnoteženja) se opravi celovita presoja, v katero se poleg cerkvenih vidikov vključijo tudi temeljne pravice zadevnega delavca, pri čemer ima posebno težo lastno dojemanje cerkve.

38. Po vrnitvi zadeve v razsojanje Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) je to menilo, da je rešitev spora odvisna od razlage člena 9(2) AGG. Če bi bilo nemško razumevanje pravice cerkva do samoodločbe, ki Katoliški cerkvi dovoljuje, da svojim delavcem, čeprav opravljajo podobno delo, na podlagi njihove verske pripadnosti določi različne zahteve glede dolžnosti lojalnosti, v skladu s členom 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78, bi bila revizija družbe IR utemeljena. V nasprotnem primeru bi moralo navedeno sodišče o socialni neupravičenosti odpovedi delovnega razmerja z dne 30. marca 2009 ponovno odločiti ob upoštevanju splošnih načel prava Unije.

39. V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive Sveta 2000/78 razlagati tako, da lahko [Katoliška] cerkev za organizacijo, kakršna je [družba IR], zavezujoče določi, da glede zahteve po delovanju v dobri veri in lojalno, ki velja za delavce na vodstvenih položajih, razlikuje med delavci, ki pripadajo tej cerkvi, in delavci, ki pripadajo drugi cerkvi ali ne pripadajo nobeni cerkvi?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen:

   (a) Ali je treba v obravnavanem sporu opustiti uporabo določbe nacionalnega prava, kakršna je v tem primeru določba člena 9(2) [AGG], v skladu s katero je upravičeno različno obravnavanje delavcev na podlagi njihove verske pripadnosti v skladu z lastnim dojemanjem cerkve?

   (b) Kateri pogoji veljajo v skladu s členom 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 glede zahteve do delavcev cerkve ali druge organizacije, navedene v tej določbi, da delujejo v dobri veri in lojalno do etosa organizacije?“

IV. Postopek pred Sodiščem

40. Ta predlog za sprejetje predhodne odločbe je bil pri Sodišču vložen 9. februarja 2017. Pisna stališča so predložile družba IR, nemška in poljska vlada ter Evropska komisija. Na obravnavi 27. februarja 2018 so družba IR, nemška in poljska vlada ter Evropska komisija predstavile ustna stališča.

V. Analiza

A. Prvo vprašanje za predhodno odločanje in drugi del drugega vprašanja za predhodno odločanje

41. Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 razlagati tako, da verski organizaciji dovoljuje, da od svojih delavcev, ki pripadajo veri te organizacije in ki so na vodstvenih položajih, zahteva višjo raven delovanja v dobri veri in lojalnega delovanja od tiste, ki se zahteva od delavcev, ki pripadajo drugi veri ali ne pripadajo nobeni veri.

42. To vprašanje je neločljivo povezano z drugim delom drugega vprašanja za predhodno odločanje, s katerim predložitveno sodišče sprašuje, katere pogoje mora zahteva glede delovanja v dobri veri in lojalnega delovanja izpolnjevati v skladu s členom 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78. V tem okviru je treba razložiti uvodni stavek te določbe, da morajo biti določbe te direktive v drugem izpolnjene.

43. Predlagam torej, da se preučita skupaj.

1. Pojem „zasebna organizacija“, katere etika temelji na veri

44. Prvi dvom, ki ga predložitveno sodišče izraža glede razlage člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78, se nanaša na njegovo osebno področje uporabe. Natančneje, sprašuje se, ali se lahko družba IR kot kapitalska družba zasebnega prava, ki s tržnimi praksami deluje v sektorju zdravstvenih storitev, sklicuje na pravico, da od svojih delavcev zahteva delovanje v dobri veri in lojalno delovanje, pri čemer je ta pravica z navedeno določbo priznana „cerkvam ali drugim javnim ali zasebnim organizacijam, katerih etika temelji na veri ali prepričanju“.

45. Vprašanje, ali je družba IR zasebna organizacija, katere etika temelji na veri, je dejansko vprašanje, ki ga mora preveriti predložitveno sodišče.

46. V okviru tega preverjanja zgolj to, da je družba IR pod nadzorom nadškofa Kölna in da je njena dejavnost uresničevanje poslanstva Karitasa, ne zadostuje za dokaz, da njena etika temelji na veri.

47. Nasprotno, predložitveno sodišče mora etiko družbe IR presojati glede na njene dejavnosti, med katerimi je zlasti opravljanje zdravstvenih storitev z vodenjem bolnišnic. Preveriti bo torej moralo, ali je praksa bolnišnic, ki jih vodi družba IR, v skladu z doktrino Katoliške cerkve, kar zadeva opravljanje teh storitev na način, po katerem se bistveno razlikujejo od storitev javnih bolnišnic. V zvezi s tem mora upoštevati etična vprašanja na področju zdravja, ki so za doktrino katoliške cerkve posebej pomembna, zlasti splav [8], evtanazijo [9], kontracepcijo ali druge ukrepe za uravnavanje spočetja [10].

48. Če se v tem smislu med drugim izkaže, da v skladu s Katekizmom Katoliške cerkve bolnišnice, ki jih vodi družba IR, v nasprotju z javnimi bolnišnicami ne opravljajo splavov ali ne predpisujejo tako imenovane „jutranje tabletke“, bo mogoče družbo IR opredeliti kot zasebno organizacijo, katere etika temelji na veri, v smislu člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78. Če pa se, nasprotno, s tem preverjanjem izkaže, da bolnišnice, ki jih vodi družba IR, ta vprašanja obravnavajo enako kot javne bolnišnice, družbe IR ni mogoče šteti za zasebno organizacijo, katere etika temelji na veri.

8 Glej *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Katekizem Katoliške cerkve), odobren in razglašen z apostolskim pismom „Laetamur Magnopere“ papeža Janeza Pavla II. z dne 15. avgusta 1997, točke od 2270 do 2275, na voljo na spletni strani Svetega sedeža na naslovu: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

9 Glej *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Katekizem Katoliške cerkve), odobren in razglašen z apostolskim pismom „Laetamur Magnopere“ papeža Janeza Pavla II. z dne 15. avgusta 1997, točke od 2276 do 2279, na voljo na spletni strani Svetega sedeža na naslovu: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

10 Glej *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Katekizem Katoliške cerkve), odobren in razglašen z apostolskim pismom „Laetamur Magnopere“ papeža Janeza Pavla II. z dne 15. avgusta 1997, točke od 2366 do 2372, na voljo na spletni strani Svetega sedeža na naslovu: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

2. Ali lahko organizacija, katere etika temelji na veri, za ista vodstvena delovna mesta določi različne stopnje delovanja v dobri veri in lojalnega delovanja, ki jih zahteva od svojih delavcev, glede na njihovo versko pripadnost?

49. Člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 določa, da „[č]e so določbe te direktive v drugem izpolnjene, slednja ne posega v pravico cerkva in preostalih javnih ali zasebnih organizacij, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, ki delujejo v skladu z nacionalno ustavo in zakonodajo, da zahtevajo od posameznikov, ki delajo zanje, delovanje v dobri veri in lojalno do etosa organizacije“.

50. Družba IR in nemška vlada menita, da Direktiva 2000/78 v stavku „ki delujejo v skladu z nacionalno ustavo in zakonodajo“ napotuje na nacionalno pravo kot na edino merilo zakonitosti zahteve glede delovanja v dobri veri in lojalnega delovanja, pri čemer torej izključuje pravo Unije. V potrditev te trditve se opirata na uvodno izjavo 24 te direktive, člen 17 PDEU in Deklaracijo št. 11 o statusu cerkva in nekonfesionalnih organizacij, ki je priloga k Sklepni listini Amsterdamske pogodbe.[11]

51. Kot ugotavlja Komisija, besedilo člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 tej razlagi nasprotuje, saj pravico cerkva in drugih verskih organizacij, da od svojih delavcev zahtevajo delovanje v dobri veri in lojalno delovanje, izrecno pogojuje z upoštevanjem vseh določb Direktive 2000/78 („[č]e so določbe te direktive v drugem izpolnjene“).

52. V tem smislu je različno obravnavanje pri uporabi dolžnosti lojalnosti dovoljeno le, če se med drugimi določbami upošteva člen 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78, ki določa, da „različno obravnavanje zaradi vere ali prepričanja posameznika ne predstavlja diskriminacije, ker zaradi narave tega dela ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, vera ali prepričanje predstavlja bistveno[,] legitimno in upravičeno poklicno zahtevo glede na etiko organizacije. Tako različno obravnavanje se izvaja ob upoštevanju ustavnih določb in načel države članice, pa tudi splošnih načel prava [Unije] in ne bi smelo upravičevati diskriminacije zaradi česar koli drugega“.

53. Trditve družbe IR in nemške vlade so tudi v nasprotju z razlago te določbe, ki jo je podalo Sodišče, „da če se cerkev ali druga organizacija, katere etika temelji na veri ali prepričanju, sklicuje […] [na to,] da […] je vera bistvena, legitimna in upravičena poklicna zahteva glede na etiko te cerkve ali organizacije, mora biti taka trditev primerna, da je po potrebi predmet učinkovitega sodnega nadzora, v katerem se zahteva preveritev, da so v obravnavanem primeru izpolnjena merila iz člena 4(2) Direktive 2000/78“,[12] ne pa merila, ki jih izrecno določa nacionalno pravo.

54. Sodišče je s tem izrecno zavrnilo zamisel, da „je okoliščino, da se člen 4(2) Direktive 2000/78 sklicuje na nacionalne zakonodaje, ki so veljale v času sprejetja [te] direktive ter na nacionalno prakso, ki je obstajala na ta dan, [mogoče] razlagati tako, da državam članicam dovoljuje, da ne predvidijo učinkovitega sodnega nadzora nad upoštevanjem meril, navedenih v tej določbi“.[13]

55. Dalje, kot je presodilo Sodišče, člen 17 PDEU zgolj „izraža nevtralnost Unije glede organizacije držav članic glede njihovega odnosa s cerkvami in verskimi združenji ali skupnostmi. Po drugi strani pa na podlagi tega člena ni mogoče izpustiti učinkovitega sodnega nadzora nad spoštovanjem meril iz člena 4(2) Direktive 2000/78.“[14]

11 UL 1997, C 340, str. 133.

12 Sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, točka 55).

13 Sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, točka 54).

14 Sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, točka 58).

3. Ali pomeni določitev različnih stopenj dolžnosti lojalnosti glede na versko pripadnost delavca diskriminacijo zaradi vere, ki je v členu 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 prepovedana?

56. V skladu s členom 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 „različno obravnavanje zaradi vere ali prepričanja posameznika ne predstavlja diskriminacije, ker zaradi narave tega dela ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, vera ali prepričanje predstavlja bistveno[,] legitimno in upravičeno poklicno zahtevo glede na etiko organizacije“.

57. Družba IR ter nemška in poljska vlada v bistvu trdijo, da je družba IR s tem, da je določila različne stopnje dolžnosti lojalnosti glede na versko pripadnost delavca, samo različno obravnavala osebe v različnih položajih, ker doktrina in kanonsko pravo Katoliške cerkve zadevata le katolike,[15] zato lahko samo oni s svojim ravnanjem ohranjajo podobo Katoliške cerkve ali ji škodujejo.[16] Z drugimi besedami, menijo, da osebje katoliške vere v družbi IR ni v primerljivem položaju kot osebje, ki ne pripada katoliški veri ali ne pripada nobeni veri. Na tej podlagi sklepajo, da ni diskriminacije, ki bi bila s členom 4(2) Direktive 2000/78 prepovedana.

58. Obstoja različnega obravnavanja na podlagi vere med JQ kot vodjo oddelka interne medicine in drugimi vodstvenimi delavci ne zanika nobena stranka ali intervenientka.[17] Različni razlogi za odpoved iz člena 5(2) GrO 1993, med katerimi so zlasti sklenitev zakonske zveze, ki glede na doktrino in kanonsko pravo Katoliške cerkve ni veljavna, izstop iz Cerkve, versko odpadništvo in krivoverstvo itd., se namreč nanašajo le na delavce, ki so katoliki. Vsak od teh razlogov torej samodejno povzroči različno obravnavanje.

59. Zato je treba glede na te razloge za odpoved preučiti primerljivost položajev delavcev, ki pripadajo katoliški veri, na eni strani in delavcev, ki pripadajo drugi veri ali ne pripadajo nobeni veri, na drugi strani.

60. V zvezi s tem družba IR ter nemška in poljska vlada k primerljivosti položajev pristopajo s subjektivnega vidika verske pripadnosti delavca, predložitveno sodišče, JQ in Komisija pa z objektivnega vidika poklicne dejavnosti cerkvenega delodajalca, to je v obravnavanem primeru zagotavljanje zdravstvenih storitev.

61. Menim, da se z besedilom člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 jasno daje prednost drugemu pristopu, saj ta člen nalaga obveznost preučiti, ali *„zaradi narave […] [poklicnega dela v cerkvah ali v drugih javnih ali zasebnih organizacijah] ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja*, vera […] predstavlja *bistveno[,] legitimno in upravičeno poklicno* zahtevo glede na etiko [cerkve ali verske organizacije]“.[18]

62. Tako razlago člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 potrjuje novejša sodna praksa Sodišča. Sodišče je namreč razsodilo, da je „zakonitost različnega obravnavanja na podlagi vere […] glede na to zadnjo določbo odvisna od objektivno preverljivega obstoja neposredne zveze med poklicno zahtevo delodajalca in zadevno dejavnostjo. Taka zveza lahko izhaja bodisi iz narave te dejavnosti, na primer kadar pomeni sodelovanje pri določanju etike cerkve ali zadevne organizacije ali sodelovanje pri poslanstvu oznanjanja vere, bodisi iz pogojev, v katerih je treba izvajati navedeno dejavnost, kot so nujnost zagotavljanja verodostojnega zastopanja cerkve ali organizacije zunaj nje.“[19]

15 Glej kanon št. 11 CIC. Poleg tega so kazni, ki jih predpisuje CIC, duhovne in jih je kot take mogoče naložiti le katolikom. Glej zlasti kanon št. 1367 CIC, na katerega se sklicuje člen 5(2), tretja alinea, GrO 1993, ki nalaga kazen cerkvenega izobčenja *latae sententiae* (za laika) in odslovitev iz duhovniškega stanu (za duhovnika) za vsakogar, ki zavrže svete podobe.

16 Ta namen varovanja podobe Katoliške cerkve je jasneje razviden iz besedila člena 4(4) GrO 1993, s katerim se od vseh delavcev zahteva, da v svojem osebnem življenju in poklicnem delovanju ne ogrožajo verodostojnosti Katoliške cerkve.

17 JQ meni, da različno obravnavanje izhaja iz tega, da vodji oddelka, ki je pripadnik druge vere (na primer protestantske) ali ki ni pripadnik nobene vere, delovno razmerje ne bi bilo odpovedano, če bi po razvezi od prvega zakonca sklenil civilno zakonsko zvezo.

18 Moj poudarek.

19 Sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, točka 63).

63. Kar zadeva razlago izrazov „*bistvena[,] legitimna in upravičena* poklicna zahteva“, je Sodišče odločilo, da je pripadnost veri ali prepričanje, na katerih temelji etika cerkve ali zadevne organizacije, „bistvena“ poklicna zahteva, kadar je „nujna zaradi pomembnosti zadevne poklicne dejavnosti za potrditev te etike ali izvrševanje pravice te cerkve […] do avtonomije“. [20]

64. Pojem „legitimne“ poklicne zahteve nalaga, da „namen zahteve, ki se nanaša na pripadnost veri ali prepričanje, na katerih temelji etika zadevne cerkve […], ni uresničevanje cilja, ki ni povezan s to etiko ali izvrševanjem pravice te cerkve […] do avtonomije“. [21]

65. Nazadnje, pojem „upravičena“ „ne pomeni le, da lahko nadzor nad spoštovanjem meril iz člena 4(2) Direktive 2000/78 izvaja nacionalno sodišče, ampak tudi, da je cerkev […], ki je določila to zahtevo, dolžna glede na dejanske okoliščine obravnavanega primera dokazati, da je zatrjevana nevarnost posega v njeno etiko ali pravico do avtonomije verjetna in resna, tako da se določitev take zahteve dejansko izkaže za nujno“. [22]

66. V obravnavanem primeru poklicna zahteva ni pripadnost določeni veri, kot je bila v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), ampak pripadnost določenemu prepričanju Katoliške cerkve, in sicer pojmovanju zakonske zveze, opredeljenemu z doktrino in kanonskim pravom Katoliške cerkve, kar vključuje upoštevanje verske oblike zakonske zveze ter svetost in neločljivost zakonskih vezi. [23] Očitno je, da v obravnavanem primeru tako prepričanje ni poklicna zahteva, še manj pa bistvena in upravičena poklicna zahteva. [24]

67. Najprej, ta zahteva nikakor ni povezana s poklicno dejavnostjo družbe IR in JQ, in sicer z zagotavljanjem zdravstvenih storitev in zdravljenjem bolnikov. Dokaz za to je, da pripadnost Katoliški cerkvi ni pogoj za zaposlitev na delovnem mestu vodje oddelka interne medicine ter da družba IR na odgovorne položaje v zdravstvu zaposluje tudi nekatolike in jim zaupa vodstvene funkcije. Poleg tega zadevna zahteva s tem, da se nanaša na zasebno in družinsko življenje JQ, nima nobene možne povezave z njegovimi upravnimi nalogami vodje zadevnega oddelka. Torej ne gre za pravo poklicno zahtevo.

68. Upoštevanje pojmovanja zakonske zveze v skladu z doktrino in kanonskim pravom Katoliške cerkve tudi ni bistvena poklicna zahteva, saj zaradi pomembnosti poklicne dejavnosti družbe IR, in sicer zagotavljanja zdravstvenih storitev, ni nujna za potrditev njene etike ali izvrševanje njene pravice do avtonomije. V zvezi s tem je treba opozoriti, da bolniki in sodelavci nikakor ne predpostavljajo, da je vodja oddelka interne medicine katolik, in še manj, da ni sklenil zakonske zveze, ki glede na doktrino in kanonsko pravo Katoliške cerkve ni veljavna. Nasprotno, zanje so pomembne njegove kvalifikacije in zdravniške sposobnosti ter lastnosti dobrega poslovodje.

69. Iz istih razlogov zadevna zahteva še zdaleč ni upravičena. Razveza in ponovna sklenitev civilne zakonske zveze JQ [25] ne pomeni verjetne ali resne nevarnosti poseganja v etiko družbe IR ali njeno pravico do avtonomije. [26] Poleg tega je treba opozoriti, da družba IR sploh ni predvidela, da bi JQ razrešila funkcije vodje oddelka interne medicine, ampak mu je neposredno odpovedala delovno razmerje, čeprav ga kot zdravnika, ki ni na vodstvenem položaju, zadevna zahteva ne bi zavezovala.

20 Sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, točka 65).

21 Sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, točka 66).

22 Sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, točka 67).

23 Glej kanon št. 1085 in kanon št. 1108(1) CIC.

24 V spisu, predloženem Sodišču, nič ne omogoča sklepanja, da zadevna zahteva ni upravičena, ker uresničuje cilj, ki ni povezan z etiko družbe IR.

25 Moja analiza se ne spremeni glede na to, ali je razvezo zahteval JQ ali pa njegova žena, ali glede na katero koli vprašanje „krivde“.

26 Opozoriti moram na neskladje med nepopustljivostjo, s katero se je družba IR odločila braniti čistost katoliške doktrine, ter duhom odprtosti in sprave do katolikov, ki so se razvezali in sklenili novo civilno zakonsko zvezo, o čemer priča posinodalna apostolska pridiga papeža Frančiška „Amoris Laetitia“ škofom, duhovnikom, diakonom, posvečenim osebam, katoliškim zakoncem in vsem laičnim vernikom o ljubezni v družini (Vatikanska tipografija, 19. marec 2016, zlasti točka 299).

70. Družba IR in poljska vlada odgovarjata, da bi taka razlaga člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78 družbe tipa IR prisilila, da zaposlujejo samo katolike.

71. Menim, da bi bila taka politika zaposlovanja očitno nezdružljiva s členom 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78, saj vere iz razlogov, ki sem jih ravno navedel, ni mogoče opredeliti za bistveno in upravičeno poklicno zahtevo za delovna mesta, povezana z zagotavljanjem zdravstvenih storitev.

72. Družba IR in poljska vlada tudi navajata, da bi morala družba IR, če je prepovedano, da ta družba določi različne stopnje dolžnosti lojalnosti glede na versko pripadnost svojih delavcev, zahtevati, da vse njeno osebje spoštuje višjo raven lojalnosti, tako kot se to zahteva od katoliških delavcev.

73. Nisem prepričan, da bi bilo to nujno problematično, saj se nekateri razlogi za odpoved iz člena 5(2) GrO 1993 uporabljajo za vse delavce družbe IR neodvisno od njihove vere. Ta določba med drugim vsem delavcem prepoveduje, da v javnosti zagovarjajo stališča, ki so v nasprotju z načeli Katoliške cerkve v zvezi s splavom. Enako velja za osebne kršitve moralnih pravil, kot so kazniva dejanja proti človeškemu življenju ali osebni integriteti.

74. Glede na navedeno menim, da je treba člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 razlagati tako, da verski organizaciji, kot je družba IR, dovoljuje, da od svojih delavcev, ki pripadajo veri te organizacije, zahteva višjo raven delovanja v dobri veri in lojalnega delovanja od tiste, ki se zahteva od delavcev, ki pripadajo drugi veri ali ne pripadajo nobeni veri, samo če se s to zahtevo upoštevajo merila iz člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78.

B. Prvi del drugega vprašanja za predhodno odločanje

75. Predložitveno sodišče s prvim delom drugega vprašanja v bistvu sprašuje, ali je treba, če je odgovor na prvo vprašanje za predhodno odločanje nikalen, opustiti uporabo določbe nacionalnega prava, kot je člen 9(2) AGG, ki upravičuje različno obravnavanje na podlagi verske pripadnosti v skladu z lastnim dojemanjem cerkve.

76. Upoštevnost tega vprašanja upravičuje s sklicevanjem na točko 31 sodbe z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), ki mu nalaga, da nacionalno pravo razlaga v skladu z Direktivo 2000/78 tako, da se zagotovi polni učinek prava Unije, ne da bi se nacionalno pravo razlagalo *contra legem*. Če člena 9(2) AGG ne bi bilo mogoče skladno razlagati, bi se postavljalo vprašanje, ali bi bilo treba uporabo te določbe opustiti.

77. Ne strinjam se s predpostavko iz tega vprašanja, da ne samo, da je bil s členom 9(2) AGG nepravilno prenesen člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78, ampak se z njim tudi obravnava vprašanje različnega obravnavanja na podlagi vere.

78. Na eni strani je besedilo člena 9(2) AGG v glavnem enako besedilu člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78.[27] Zato ne razumem, zakaj ga ne bi bilo mogoče razlagati v skladu z zadnjenavedenim.

79. Na drugi strani je vprašanje različnega obravnavanja na podlagi vere tudi v kontekstu dolžnosti lojalnosti obravnavano v členu 9(1) AGG, in ne v členu 9(2) AGG.

27 Res je, da je uvodni stavek člena 4(2), drugi pododstavek, Direktive 2000/78 („[č]e so določbe [Direktive 2000/78] v drugem izpolnjene“) v besedilu člena 9(2) AGG izpuščen. Kot sem pojasnil v točkah 51 in 52 teh sklepnih predlogov, ta uvodni stavek podrobneje določa in pojasnjuje, da možnost, da verske organizacije svojim delavcem naložijo dolžnost lojalnosti, ni izvzeta niti iz splošne prepovedi diskriminacije iz člena 2 Direktive 2000/78 niti iz pogojev, ki morajo biti izpolnjeni, da različno obravnavanje zaradi vere ne pomeni diskriminacije v skladu s členom 4(1) navedene direktive. Ker je ta stavek podrobnejša določba in pojasnilo, člen 4(2), drugi pododstavek, te direktive, tudi če tega stavka ne bi bilo, ne bi mogel imeti učinka, da bi verskim organizacijam dovoljeval diskriminacijo zaradi vere, ki bi bila v nasprotju s prvim pododstavkom tega člena (in sicer različno obravnavanje zaradi vere, čeprav ta ne bi bila bistvena, legitimna in upravičena poklicna zahteva), ali celo diskriminacijo na podlagi drugih razlogov iz člena 1 te direktive (in sicer hendikepiranosti, starosti in spolne usmerjenosti).

80. Da bi se predložitvenemu sodišču podal koristen odgovor, torej predlagam dopolnitev odgovora s preučitvijo, ali je treba opustiti uporabo člena 9(1) AGG, če bi predložitveno sodišče razsodilo, da zahteva, naložena katoliškim vodstvenim delavcem družbe IR, da ne smejo skleniti zakonske zveze, ki ni veljavna glede na doktrino in kanonsko pravo Katoliške cerkve, ni v skladu s členom 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78.

81. To vprašanje se postavlja le, če, kot predlagam, prepoved sklenitve zakonske zveze, ki ni veljavna glede na doktrino in kanonsko pravo Katoliške cerkve, iz člena 5(2), druga alinea, GrO 1993 ne pomeni bistvene in upravičene poklicne zahteve v smislu člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78.

82. Sodišče je v sodbi z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), presodilo, da bi moralo predložitveno sodišče, če bi moralo v sporu med posamezniki ugotoviti, da člena 9(1) AGG ni mogoče razlagati v skladu z Direktivo 2000/78, pravno varnost, ki za posameznike izhaja iz členov 21 [28] in 47 [29] Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), in polni učinek teh členov zagotoviti tako, da po potrebi ne bi uporabilo nobene nasprotujoče nacionalne določbe. [30]

83. To rešitev je mogoče v celoti prenesti na zadevni spor v postopku v glavni stvari, ki je tudi spor med posamezniki, čeprav *ratione temporis* ne spada na področje uporabe Listine.

84. Sodišče je namreč v primerljivih položajih pred začetkom veljavnosti Listine uporabilo splošno načelo prepovedi diskriminacije zaradi starosti in v zvezi z njim odločilo, da posameznikom priznava subjektivno pravico, na katero se kot tako lahko sklicujejo in ki tudi v sporih med posamezniki nacionalna sodišča zavezuje, da ne uporabijo nacionalnih določb, ki so v nasprotju z navedenim načelom. [31]

85. To velja tudi za načelo prepovedi diskriminacije zaradi vere ali prepričanja, ki je glede na zgodovinsko ozadje nastanka Unije temeljna ustavna vrednota pravnega reda Unije in ga je Sodišče priznalo kot splošno načelo prava Unije. [32]

86. Ne vidim namreč nobenega razloga, zakaj bi nekatera merila diskriminacije obravnavali različno, če vsa privedejo do istega rezultata.

87. Iz vseh teh razlogov menim, da je treba na prvi del drugega vprašanja za predhodno odločanje odgovoriti, da mora nacionalno sodišče, ki odloča v sporu med posameznikoma, če veljavnega nacionalnega prava ne more razlagati v skladu s členom 4(2) Direktive 2000/78, pravno varnost, ki za posameznike izhaja iz splošnega načela prepovedi diskriminacije zaradi vere, in polni učinek tega načela v okviru svojih pristojnosti zagotoviti tako, da po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče nacionalne določbe.

28 Ta člen, naslovljen „Prepoved diskriminacije“, v odstavku 1 določa, da je „prepovedana vsakršna diskriminacija na kateri koli podlagi, kot je denimo […] vera ali prepričanje […]“.

29 Ta člen posameznikom zagotavlja pravico do učinkovitega pravnega sredstva in nepristranskega sodišča.

30 Točke od 75 do 79 navedene sodbe.

31 Glej sodbe z dne 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, točki 76 in 77); z dne 19. januarja 2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, točki 50 in 51); z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, točka 47), in z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, točka 36).

32 Glej sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, točka 76).

VI. Predlog

88. Glede na navedeno Sodišču predlagam, naj na vprašanji za predhodno odločanje, ki ju je postavilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče), odgovori:

1. Člen 4(2), drugi pododstavek, Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da verski organizaciji, kot je družba IR, dovoljuje, da od svojih delavcev, ki pripadajo veri te organizacije, zahteva višjo raven delovanja v dobri veri in lojalnega delovanja od tiste, ki se zahteva od delavcev, ki pripadajo drugi veri ali ne pripadajo nobeni veri, samo če se s to zahtevo upoštevajo merila iz člena 4(2), prvi pododstavek, Direktive 2000/78.

2. Nacionalno sodišče, ki odloča v sporu med posameznikoma, mora, če veljavnega nacionalnega prava ne more razlagati v skladu s členom 4(2) Direktive 2000/78, pravno varnost, ki za posameznike izhaja iz splošnega načela prepovedi diskriminacije zaradi vere, in polni učinek tega načela v okviru svojih pristojnosti zagotoviti tako, da po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče nacionalne določbe.