Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
MELCHIOR WATHELET
31 päivänä toukokuuta 2018 [1]

Asia C-68/17

IR
vastaan
JQ

(Ennakkoratkaisupyyntö – Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa)

Ennakkoratkaisupyyntö – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Kirkkojen ammatillinen toiminta – Työhön liittyvät vaatimukset – Vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa kirkon eetokseen koskeva velvollisuus – Uskontokuntaan kuulumiseen perustuva erilainen kohtelu – Johtavassa asemassa olevan katolisen työntekijän irtisanominen tämän avioeron jälkeen solmiman uuden avioliiton perusteella

I Johdanto

1. Esillä olevassa ennakkoratkaisupyynnössä Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) kysyy unionin tuomioistuimelta, voidaanko katolisen sairaalan, jonka toimintaa valvoo Kölnin arkkipiispa, sisätautiosaston ylilääkäri irtisanoa laillisesti pelkästään sillä perusteella, että hän on eronnut ja avioitunut uudelleen siviilivihkimisellä, kun häntä ei olisi irtisanottu, jos hän ei olisi ollut katolinen.

2. Kyse olisi uskontoon perustuvan välittömän syrjinnän vuoksi selvästi perusteettomasta irtisanomisesta, ellei kirkkoihin ja organisaatioihin, joiden eetos perustuu uskontoon, sovellettaisi erityistä oikeudellista järjestelyä sekä Saksan valtiosääntöoikeuden että yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY [2] 4 artiklan 2 kohdan nojalla.

3. Esillä olevassa asiassa on kysymys siitä, onko katolisen kirkon oppien ja kanonisen oikeuden mukaisen avioliittokäsityksen kunnioittaminen direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu työtä koskeva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus, joka voi johtaa katolisten työntekijöiden ja työntekijöiden, jotka kuuluvat johonkin toiseen uskontokuntaan tai eivät kuulu mihinkään uskontokuntaan, erilaiseen kohteluun irtisanomisen osalta.

1 Alkuperäinen kieli: ranska.

2 EYVL 2000, L 303, s. 16.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

4. SEUT 17 artiklan 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Unioni kunnioittaa kirkkojen ja uskonnollisten yhdistysten tai yhdyskuntien asemaa, joka niillä on kansallisen lainsäädännön mukaisesti jäsenvaltioissa, eikä puutu siihen.”

5. Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 4, 23, 24 ja 29 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”4) Kaikkien oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia – –.

– –

23) Erilainen kohtelu saattaa olla oikeutettua erittäin rajoitetuissa tilanteissa, jos jokin uskontoon – – liittyvä ominaisuus muodostaa työhön liittyvän todellisen ja ratkaisevan vaatimuksen ja jos tavoite on oikeutettu ja vaatimus oikeasuhteinen. – –

24) Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjaan liitetyssä kirkkojen ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemaa koskevassa julistuksessa n:o 11 Euroopan unioni toi nimenomaisesti esille, että se kunnioittaa eikä puutu siihen asemaan, joka kirkoilla ja uskonnollisilla yhdistyksillä ja yhdyskunnilla on kansallisen lainsäädännön mukaisesti jäsenvaltioissa, ja että se kunnioittaa myös elämänkatsomuksellisten ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemaa. Näin ollen jäsenvaltiot voivat säilyttää tai antaa erityisiä säännöksiä todellisista, perustelluista ja oikeutetuista pätevyysvaatimuksista niissä harjoitettavaa ammattitoimintaa varten.

– –

29) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneille henkilöille olisi taattava riittävä oikeudellinen suoja. Tehokkaamman suojelun turvaamiseksi järjestöillä tai oikeushenkilöillä olisi myös oltava valtuudet aloittaa, jos jäsenvaltiot niin päättävät, menettely joko uhrin puolesta tai häntä tukeakseen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tuomioistuimissa edustamista ja puolustamista koskevien kansallisten menettelysääntöjen soveltamista.”

6. Direktiivin 2000/78 1 artiklassa, jonka otsikkona on ”Tarkoitus”, säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

7. Direktiivin 2000/78 2 artiklan, jonka otsikkona on ”Syrjinnän käsite”, 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

_ _”

8. Direktiivin 2000/78 4 artiklassa, jonka otsikkona on ”Työhön liittyvät vaatimukset”, säädetään seuraavaa:

”1. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.

2. Jäsenvaltiot voivat säilyttää tämän direktiivin antamispäivänä voimassa olevassa lainsäädännössään tai antaa tulevassa lainsäädännössä, joka sisältää tämän direktiivin antamispäivänä olemassa olevia käytäntöjä, säännöksiä, joiden nojalla, kun kyseessä on kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, ja kun kyseessä on tällaisessa organisaatiossa tapahtuva ammatillinen toiminta, ei henkilön uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua pidetä syrjintänä silloin, kun uskonto tai vakaumus on kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus. Tällaisen erilaisen kohtelun toteuttamisessa on otettava huomioon jäsenvaltioiden valtiosäännön säännökset ja periaatteet sekä [unionin] oikeuden yleiset periaatteet, eikä se saisi oikeuttaa syrjintään muun seikan perusteella.

Tämä direktiivi ei, edellyttäen, että sen säännöksiä muutoin noudatetaan, vaikuta kirkkojen tai muiden julkisten tai yksityisten organisaatioiden, joiden eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, oikeuteen vaatia palveluksessaan olevilta henkilöiltä vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa järjestön eetokseen, kunhan ne toimivat kansallisen valtiosäännön ja lainsäädännön mukaisesti.”

B Saksan oikeus

1 Valtiosääntöoikeus

9. Saksan liittotasavallan perustuslain (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, jäljempänä perustuslaki; BGBl. 1949 I, s. 1), joka on annettu 23.5.1949, 140 §:ssä säädetään, että ”11.8.1919 annetun Saksan perustuslain 136, 137, 138, 139 ja 141 § ovat erottamaton osa tätä perustuslakia”.

10. Weimarissa 11.8.1919 annetun ja 14.8.1919 voimaan tulleen Weimarin tasavallan perustuslain (Verfassung des Deutschen Reichs, jäljempänä Weimarin tasavallan perustuslaki; Reichsgesetzblatt 1919, s. 1383) 137 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Valtionkirkkoa ei ole.

Vapaus muodostaa uskonnollisia yhdyskuntia taataan. Ne voivat yhdistyä rajoituksetta valtakunnan alueella.

Uskonnolliset yhdyskunnat järjestävät sisäiset asiansa ja hallinnoivat niitä itsenäisesti yleisesti sovellettavassa lainsäädännössä säädetyissä rajoissa.

– –

Uskonnollisilla yhdyskunnilla, jotka ovat julkisoikeudellisia yhteisöjä, on oikeus kantaa veroja niille annetun verotusoikeuden perusteella osavaltion lainsäädännössä säädetyin edellytyksin.

Yhdistyksillä, joiden toimintatarkoituksena on jonkin maailmankatsomuksen edistäminen yhteiskunnassa, on sama asema kuin uskonnollisilla yhdyskunnilla.

– –”

2 Irtisanomissuojasta annettu laki

11. Irtisanomissuojasta 25.8.1969 annetun lain (Kündigungsschutzgesetz, jäljempänä KSchG; BGBl. 1969 I, s. 1317) 1 §:ssä säädetään, että työntekijän irtisanominen on pätemätön, jos se on ”sosiaalisista syistä perusteeton”, eli ”jos se ei johdu henkilöön liittyvistä seikoista tai työntekijän käytöksestä tai yritykseen liittyvistä pakottavista syistä, jotka estävät työntekijän pitämisen yrityksen palveluksessa”.

3 Yleinen yhdenvertaisuuslaki

12. Direktiivi 2000/78 on saatettu osaksi Saksan oikeusjärjestystä 14.8.2006 annetulla yleisellä yhdenvertaisuuslailla (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, jäljempänä AGG; BGBl. 2006 I, s. 1897).

13. AGG:n 1 §:n otsikkona on ”Lain tavoite”, ja siinä säädetään seuraavaa:

”Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen.”

14. AGG:n 7 §:n, jonka otsikkona on ”Syrjintäkielto”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijöitä ei saa syrjiä 1 §:ssä mainittujen perusteiden perusteella; tätä kieltoa sovelletaan myös silloin, kun syrjivä taho pelkästään olettaa syrjintää harjoittaessaan, että jokin 1 §:ssä mainittu peruste on olemassa.”

15. Lain 9 §:ssä, jonka otsikkona on ”Sallittu uskontoon tai vakaumukseen perustuva erilainen kohtelu”, säädetään seuraavaa:

”1) Erilainen kohtelu uskonnon tai vakaumuksen perusteella on myös sallittua otettaessa työntekijöitä palvelukseen uskonnollisiin yhdyskuntiin, niiden alaisiin laitoksiin näiden oikeudellisesta muodosta riippumatta tai yhdistyksiin, jotka ovat ottaneet tehtäväkseen uskonnon tai vakaumuksen yhteisöllisen vaalimisen, jos tietty uskonto tai vakaumus on työnantajana olevan uskonnollisen yhdyskunnan tai yhdistyksen itseymmärrys huomioon ottaen [uskonnollisen yhdyskunnan tai yhdistyksen] itsemääräämisoikeuteen tai toiminnan luonteeseen liittyvä oikeutettu työtä koskeva vaatimus – –

2) Uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua koskeva kielto ei vaikuta 1 momentissa mainittujen uskonnollisten yhdyskuntien, niiden alaisten laitosten näiden oikeudellisesta muodosta riippumatta tai yhdistysten, jotka ovat ottaneet tehtäväkseen uskonnon tai vakaumuksen yhteisöllisen vaalimisen, oikeuteen vaatia työntekijöiltään uskollisuutta ja vilpittömyyttä itseymmärryksensä mukaisesti.”

C Katolisen kirkon oikeus

16. Kanonisen oikeuden lakikirjan (Codex Iuris Canonici, jäljempänä CIC), joka saatettiin voimaan paavi Johannes Paavali II:n 25.1.1983 antamalla apostolisella perustuslailla Sacrae disciplinae leges (DC 1983, nro 1847, s. 244), kaanonin 11 mukaan ”puhtaasti kirkolliset lait velvoittavat jokaista katolisessa kirkossa kastettua tai katolisen kirkon jäseneksi otettua, joka on riittävän täysijärkinen ja, jollei laissa nimenomaisesti toisin säädetä, on täyttänyt seitsemän ikävuotta”.

17. CIC:n kaanonin 1085 sanamuoto on seuraava:”1) Avioliitto on mitätön, jos henkilöä sitoo aiemmin solmitun avioliiton side, vaikka avioliitto ei olisi täyttynyt.

2) Vaikka ensimmäinen avioliitto olisi jollakin perusteella mitätön tai purettu, uuden avioliiton solmiminen ei ole sallittua ennen kuin ensimmäinen avioliitto on laillisesti ja varmasti mitätöity tai purettu.”

18. CIC:n kaanonin 1108 kohdan 1 mukaan ”päteviä ovat ainoastaan avioliitot, jotka on solmittu avioliittoon vihkivän paikallisen ordinariuksen, kirkkoherran taikka jommankumman niistä valtuuttaman papin tai diakonin edessä sekä kahden todistajan läsnä ollessa – – seuraavissa kaanoneissa ilmaistujen sääntöjen mukaisesti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta kaanonissa 144, kaanonin 1112 kohdassa 1, kaanonissa 1116 ja kaanonin 1127 kohdissa 1 ja 2 mainittujen poikkeusten soveltamista”.

19. Kirkon virka- ja työsuhdeperusteisiin kirkollisiin palvelussuhteisiin sovellettavan asetuksen (Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse), joka on annettu 22.9.1993 (Amtsblatt des Erzbistums Köln, s. 222; jäljempänä vuoden 1993 GrO),[3] 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kirkollisia palvelussuhteita koskevat perusperiaatteet

Kaikkien katolisen kirkon laitoksissa työskentelevien on työoikeudellisesta asemastaan riippumatta edistettävä työllään sitä, että laitos täyttää osaltaan kirkon kutsumustehtävän (palvelusyhteisö). – –”

20. Vuoden 1993 GrO:n 3 §:n, jonka otsikkona on ”Työsuhteen syntyminen”, 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työnantaja voi antaa pappiuteen, uskonnolliseen opetukseen sekä yleensä kasvatukseen ja johtamiseen liittyviä tehtäviä vain katoliseen kirkkoon kuuluville henkilöille.”

21. Vuoden 1993 GrO:n 4 §:ssä, jonka otsikkona on ”Uskollisuusvelvoitteet”, säädetään seuraavaa:

”1) Katolisilta työntekijöiltä odotetaan, että he tunnustavat katolisen kirkon uskon- ja siveysopin periaatteet ja noudattavat niitä. Etenkin pappiuteen, uskonnolliseen opetukseen ja kasvatukseen liittyvissä toimissa ja, kun kyse on kirkollisen opetusluvan (missio canonica) saaneista työntekijöistä, heidän on osoitettava henkilökohtaisessa elämässään katolisen kirkon uskon- ja siveysopin periaatteita. Tämä koskee myös johtavassa asemassa olevia työntekijöitä.

2) Katoliseen kirkkoon kuulumattomilta kristillisiltä työntekijöiltä odotetaan, että he noudattavat evankeliumin totuuksia ja arvoja ja edistävät niiden toteutumista kyseisessä laitoksessa.

– –

3 Kölnin arkkihiippakunnan virallinen lehti 1993, s. 222.

4) Kaikkien työntekijöiden on pidättäydyttävä kirkon periaatteiden vastaisesta käytöksestä. He eivät saa vaarantaa henkilökohtaisilla elämäntavoillaan ja ammatillisella toiminnallaan sen kirkon ja sen laitoksen uskottavuutta, jossa he työskentelevät.”

22. Vuoden 1993 GrO:n 5 §:ssä, jonka otsikkona on ”Uskollisuusvelvoitteiden laiminlyönti”, säädetään seuraavaa:

”1) Jos työntekijä ei enää täytä palvelussuhteen ehtoja, työnantajan on pyrittävä työntekijää neuvomalla siihen, että tämä korjaa kyseisen laiminlyönnin pysyvästi. – – Viimeisenä toimenpiteenä voidaan turvautua irtisanomiseen.

2) Kirkko pitää kirkosta johtuvin perustein tapahtuvan irtisanomisen kannalta vakavana erityisesti sitä, jos työntekijä laiminlyö seuraavia uskollisuusvelvoitteita:

– edellä 3 ja 4 §:ään perustuvien velvoitteiden laiminlyönti, erityisesti kirkosta eroaminen ja katolisen kirkon kantavien periaatteiden vastaisten näkemysten (esimerkiksi abortin osalta) julkinen puolustaminen, ja moraalisten velvoitteiden vakava laiminlyönti

– kirkon uskonkäsityksen ja säännösten mukaan mitättömän avioliiton solmiminen[4]

– kanonisen oikeuden kannalta selvää etäisyyden ottamista katolisesta kirkosta merkitsevät toimet, erityisesti uskosta luopuminen tai kerettiläisyys (CIC:n kaanonin 1364 kohdan 1 mukaan, luettuna yhdessä kaanonin 751 kanssa), pyhän ehtoollisen halventaminen (CIC:n kaanon 1367), julkinen jumalanpilkka ja vihan ja halveksunnan lietsominen uskontoa ja kirkkoa kohtaan (CIC:n kaanon 1369), kirkon viranomaisiin ja kirkon vapauteen kohdistuvat loukkaukset (erityisesti CIC:n kaanonien 1373 ja 1374 mukaan).

3) Jos johtavassa asemassa oleva työntekijä – – syyllistyy käyttäytymiseen, jonka yleisesti katsotaan olevan edellä 2 momentissa tarkoitettu irtisanomisperuste, työsuhdetta ei voida jatkaa. Irtisanomisesta voidaan luopua poikkeuksellisesti, jos sen katsotaan olevan kohtuutonta tapauskohtaisten painavien syiden perusteella.”

23. Nordrhein-Westfalenin katolisista sairaaloista 5.11.1996 annetussa asetuksessa (Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen; Amtsblatt des Erzbistums Köln, s. 321),[5] säädetään seuraavaa:

”A. Kirkon alaisuuteen kuuluminen

– –6) Laitokseen sovelletaan sitovasti Saksan piispojen esittämään kirkollisia palvelussuhteita koskevaan lausuntoon perustuvaa [vuoden 1993 GrO:ta] ja sitä koskevia muutoksia ja täydennyksiä. Mainitussa asetuksessa tarkoitettuja johtavassa asemassa olevia työntekijöitä ovat sairaalan johtokunnan jäsenet ja ylilääkärit.”

4 Vuoden 1993 GrO:n 5 §:n 2 momentin (joka tuli voimaan 1.8.2015) voimassa olevan version mukaan katolisen kirkon kanonisen oikeuden kannalta mitättömän siviiliavioliiton solmiminen on irtisanomisperuste ainoastaan silloin, jos se voi objektiivisesti arvioituna ja asian konkreettisissa olosuhteissa aiheuttaa palvelusyhteisössä tai ammatillisessa toiminnassa huomattavaa suuttumusta ja vaarantaa katolisen kirkon uskottavuutta. Tämä versio ei ole sovellettavissa pääasiassa kyseessä olevaan irtisanomiseen, joka tapahtui 30.3.2009.

5 Kölnin arkkihiippakunnan virallinen lehti, s. 321.

III Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

24. IR on Saksan oikeuden mukaan perustettu rajavastuuyhtiö. Sen toimialana on katolisen kirkon henkeä ja luonnetta ilmentävien Caritas-järjestön (katolisten hyväntekeväisyysorganisaatioiden kansainvälinen liitto) tehtävien hoitaminen muun muassa ylläpitämällä sairaaloita. IR ei ensisijaisesti tavoittele voittoa, ja sen toimintaa valvoo Kölnin katolinen arkkipiispa.

25. JQ kuuluu katoliseen kirkkoon. Hän on koulutukseltaan lääkäri ja työskennellyt vuodesta 2000 Düsseldorfissa (Saksa) sijaitsevassa IR:n sairaalassa sisätautiosaston ylilääkärinä. Hänen työsopimuksensa IR:n kanssa perustui Saksan piispainkokouksen täysistunnon antamaan vuoden 1993 GrO:hon, jota sovelletaan virka- ja työsuhdeperusteisiin kirkollisiin palvelussuhteisiin.

26. JQ oli avioitunut katolisen riituksen mukaisesti. Elokuussa 2005 hänen aviovaimonsa muutti erilleen, ja vuodesta 2006 JQ on asunut uuden kumppaninsa kanssa. Kun avioero hänen ensimmäisestä puolisostaan oli tullut voimaan Saksan siviilioikeuden mukaisesti vuonna 2008,[6] JQ avioitui uudelleen siviilivihkimisellä uuden kumppaninsa kanssa. Toisen avioliiton solmimispäivänä hänen ensimmäistä avioliittoaan ei ollut mitätöity.

27. Saatuaan tietää toisesta avioliitosta IR irtisanoi 30.3.2009 päivätyllä kirjeellä JQ:n työsuhteen päättymään irtisanomisajan jälkeen 30.9.2009.

28. JQ nosti tätä irtisanomista vastaan kanteen sillä perusteella, että hänen uudelleen avioitumistaan ei voitu käyttää irtisanomisperusteena. Kyseinen irtisanominen oli hänen mukaansa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastainen, sillä vuoden 1993 GrO:n mukaisesti protestanttiseen kirkkoon kuuluvan tai uskonnottoman ylilääkärin uudelleen avioitumisella ei olisi ollut vaikutusta tämän työsuhteeseen IR:n kanssa.

29. IR väitti sitä vastoin, että kyseinen irtisanominen oli sosiaalisista syistä perusteltu. Koska JQ oli vuoden 1993 GrO:n 5 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla johtavassa asemassa, hän oli solmiessaan kanonisen oikeuden mukaan mitättömän avioliiton laiminlyönyt vakavasti työsuhteeseensa IR:n kanssa perustuvia velvoitteitaan.

30. Arbeitsgericht (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Saksa) hyväksyi JQ:n kanteen ja katsoi, että kantaja ei ollut laiminlyönyt vakavasti uskollisuusvelvoitetta rikkoessaan CIC:n kaanonissa 1085 säädettyä kieltoa solmia siviiliavioliitto, kun katolinen kirkko ei ollut vielä mitätöinyt aikaisempaa katolista avioliittoa.

31. IR valitti tästä tuomiosta Landesarbeitsgerichtiin (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa), joka kuitenkin hylkäsi valituksen ja katsoi, että vaikka CIC:n kaanonin 1085 rikkominen merkitsee uskollisuusvelvoitteen vakavaa laiminlyöntiä, se, että IR oli tässä yhteydessä irtisanonut JQ:n, oli yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaista. Landesarbeitsgerichtin mukaan IR ei olisi uudelleen avioitumisen tapauksessa irtisanonut työntekijöitä, jotka eivät ole katolisia ja hoitavat samaa toimea kuin kantaja. IR myös tiesi, että JQ oli jo vuodesta 2006 asunut kumppaninsa kanssa, ryhtymättä silti mihinkään toimenpiteisiin häntä vastaan, vaikka tämä suhde oli yhtä lailla katolisen kirkon oppien vastainen.

32. Bundesarbeitsgericht hylkäsi IR:n Landesarbeitsgerichtin tuomiosta tekemän Revision-valituksen ja totesi, että irtisanomista ei voida pitää perusteltuna, koska IR ei olisi uudelleen avioitumisen tapauksessa irtisanonut työntekijöitä, jotka eivät ole katolisia ja hoitavat samaa toimea kuin JQ.

6 On epäselvää, hakiko avioeroa JQ vai hänen puolisonsa.

33. Tässä yhteydessä IR saattoi asian Bundesverfassungsgerichtiin (liittovaltion perustuslakituomioistuin, Saksa), joka kumosi Bundesarbeitsgerichtin tuomion perustelujen puutteellisuuden vuoksi.[7]

34. Bundesverfassungsgerichtin mukaan kirkon työsuhteita koskevissa riita-asioissa työntekijöiden suojelusta annettuja lakeja – kuten tässä tapauksessa KSchG:tä – on tulkittava perustuslain 140 §:ssä, luettuna yhdessä Weimarin tasavallan perustuslain 137 §:n kanssa, vahvistetun kirkon itsemääräämisoikeuden periaatteen valossa. Tämä tarkoittaa sitä, että uskonnolliset yhdyskunnat voivat käyttää täysimääräisesti dispositiivisissa säännöksissä annettua harkintavaltaa, mutta pakottavia oikeussääntöjä sovellettaessa on tarvittaessa jätettävä tulkinnanvaraa uskonnollisten yhdyskuntien hyväksi, jolloin on annettava erityinen painoarvo sille, mitä Bundesverfassungsgericht kutsuu kirkon itseymmärrykseksi (”Selbstverständnis der Kirche”).

35. Bundesverfassungsgericht on ottanut käyttöön uskollisuusvelvoitteen laiminlyöntiin perustuviin irtisanomisiin sovellettavan kaksivaiheisen tuomioistuinvalvontamenettelyn. Ensimmäisessä vaiheessa (uskottavuuskriteeri) valtion tuomioistuinten on selvitettävä ”kunkin kirkon itseymmärryksen” pohjalta, osallistuuko uskonnollinen organisaatio tai laitos kirkon perustehtävän toteuttamiseen, ilmentääkö tietty uskollisuusvelvoite kirkon uskonkappaletta ja mikä merkitys tälle uskollisuusvelvoitteelle ja sen laiminlyönnille on annettava ”kirkon itseymmärryksen” perusteella. Bundesverfassungsgerichtin mukaan työoikeudellisia asioita käsittelevät valtion tuomioistuimet voivat tutkia tässä vuoden 1993 GrO:n 5 §:n 2 momenttiin sisältyvän kaltaisia kirkollisen työnantajan vahvistamia uskollisuusvelvoitteita vain tämän uskottavuuskriteerin kannalta.

36. Kyseisen tuomioistuimen mukaan uskonnolliset yhdyskunnat voivat porrastaa työntekijöilleen asetettuja uskollisuusvelvoitteita aseman ja uskontokunnan mukaan. Nämä velvoitteet voivat vaihdella työntekijän uskonnon perusteella, ja ne voivat olla siten erilaisia samoja tai samankaltaisia tehtäviä hoitaville työntekijöille.

37. Toisessa tarkasteluvaiheessa (vertailukriteeri) on tehtävä kokonaisarviointi, jossa tarkastellaan kirkon intressien lisäksi myös kyseisten työntekijöiden perusoikeuksia, jolloin kirkon itseymmärrykselle on annettava erityinen painoarvo.

38. Asian Bundesarbeitsgerichtiin palauttamisen jälkeen tämä tuomioistuin katsoi asian ratkaisun riippuvan AGG:n 9 §:n 2 momentille annettavasta tulkinnasta. Jos kirkon itsemääräämisoikeutta koskeva saksalainen käsitys, jonka mukaan katolinen kirkko voi vaatia työntekijöiltään erilaista uskollisuutta uskontokuntaan kuulumisen mukaan, vaikka he hoitavat samankaltaisia tehtäviä, olisi direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan mukainen, IR:n Revision-valitus olisi perusteltu. Päinvastaisessa tapauksessa sen olisi tutkittava uudelleen unionin oikeuden yleisten periaatteiden valossa, oliko 30.3.2009 tapahtunut irtisanominen sosiaalisista syistä perusteeton vai perusteltu.

39. Näissä olosuhteissa Bundesarbeitsgericht päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa tulkittava siten, että [katolinen] kirkko voi määrätä sitovasti [IR:n] kaltaisen organisaation osalta, joka vaatii johtavassa asemassa olevalta työntekijältä uskollisuutta ja vilpittömyyttä, eron tekemisestä kirkkoon kuuluvien työntekijöiden ja työntekijöiden, jotka kuuluvat johonkin toiseen kirkkoon tai eivät kuulu mihinkään kirkkoon, välillä?

7 Ks. toisen jaoston päätös 22.10.2014, 2 BvR 661/12 (DE:BVerfG:2014:rs20141022.2bvr066112).

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi:

   a) Onko käsiteltävässä asiassa jätettävä soveltamatta [AGG:n] 9 §:n 2 momentin kaltaista kansallisen oikeuden säännöstä, jonka mukaan tällainen erilainen kohtelu on perusteltua työntekijän uskontokuntaan kuulumisen vuoksi kirkon itseymmärryksen mukaisesti?

   b) Mitä edellytyksiä sovelletaan direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan mukaisesti kirkon työntekijöille tai siinä mainittujen muiden organisaatioiden työntekijöille osoitettuun vaatimukseen, joka koskee uskollisuutta ja vilpittömyyttä suhteessa organisaation eetokseen?”

IV Asian käsittely unionin tuomioistuimessa

40. Esillä oleva ennakkoratkaisupyyntö toimitettiin unionin tuomioistuimeen 9.2.2017. IR, Saksan ja Puolan hallitukset sekä Euroopan komissio toimittivat kirjallisia huomautuksia. Asiassa pidettiin 27.2.2018 istunto, jonka kuluessa IR, Saksan ja Puolan hallitukset sekä komissio esittivät suulliset huomautuksensa.

V Asian arviointi

A Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys ja toisen ennakkoratkaisukysymyksen toinen osa

41. Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa selvittää, onko direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa tulkittava siten, että uskonnollinen organisaatio voi vaatia omaan uskontokuntaansa kuuluvilta johtavassa asemassa olevilta työntekijöiltään suurempaa vilpittömyyttä ja uskollisuutta kuin työntekijöiltään, jotka kuuluvat johonkin toiseen uskontokuntaan tai eivät kuulu mihinkään uskontokuntaan.

42. Tämä kysymys liittyy erottamattomasti toisen ennakkoratkaisukysymyksen toiseen osaan, jolla ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään, mitkä edellytykset vilpittömyyttä ja uskollisuutta koskevan vaatimuksen on täytettävä direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan mukaisesti. Tässä yhteydessä on tulkittava tämän säännöksen alussa olevaa lausetta, jonka mukaan tämän direktiivin säännöksiä on muutoin noudatettava.

43. Ehdotan näin ollen, että niitä tarkastellaan yhdessä.

1 Käsite ”yksityinen organisaatio”, jonka eetos perustuu uskontoon

44. Ensimmäinen seikka, jota ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pitää epäselvänä direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan tulkinnassa, koskee sen henkilöllistä soveltamisalaa. Se kysyy tarkemmin ottaen, voiko IR terveysalalla toimivana yksityisoikeudellisena pääomayhtiönä, joka noudattaa markkinoilla vallitsevia käytäntöjä, vedota oikeuteen vaatia työntekijöiltään vilpittömyyttä ja uskollisuutta eli oikeuteen, joka tässä säännöksessä annetaan ”kirkolle tai muulle julkiselle tai yksityiselle organisaatiolle, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen”.

45. Kysymys siitä, onko IR yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon, on tosiseikkoja koskeva kysymys, joka ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.

46. Tässä tarkistuksessa pelkästään se, että Kölnin katolinen arkkipiispa valvoo IR:n toimintaa, ja se, että sen toimialana on Caritas-järjestön tehtävien hoitaminen, eivät riitä osoittamaan, että sen eetos perustuu uskontoon.

47. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on sitä vastoin arvioitava IR:n eetosta verrattuna sen toimintaan, johon kuuluu erityisesti terveyspalvelujen tarjoaminen sairaaloita ylläpitämällä. Näin ollen on tarkistettava, kuuluuko IR:n ylläpitämien sairaaloiden käytäntö katolisen kirkon oppien piiriin siltä osin kuin kyse on näiden palvelujen tarjoamisesta tavalla, joka erottaa ne selvästi julkisten sairaaloiden palvelujen tarjoamisesta. Tältä osin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on otettava huomioon terveysalan eettisiä kysymyksiä, joilla on erityinen merkitys katolisen kirkon oppien kannalta ja jotka koskevat erityisesti aborttia,[8] eutanasiaa,[9] ehkäisyä tai muita syntyvyyden sääntelyä koskevia toimenpiteitä.[10]

48. Vastaavasti silloin, jos osoittautuu, että IR:n ylläpitämät sairaalat eivät katolisen kirkon katekismuksen mukaisesti muun muassa tee aborttia tai määrää niin kutsuttua katumuspilleriä, toisin kuin julkiset sairaalat, IR voitaisiin katsoa direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetuksi yksityiseksi organisaatioksi, jonka eetos perustuu uskontoon. Jos tämän tarkistuksen perusteella todetaan sitä vastoin, että IR:n ylläpitämissä sairaaloissa näihin kysymyksiin suhtaudutaan samalla tavoin kuin julkisissa sairaaloissa, IR:ää ei voitaisi pitää yksityisenä organisaationa, jonka eetos perustuu uskontoon.

2 Voiko yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon, määrätä samassa johtavassa asemassa olevilta työntekijöiltä vaaditun vilpittömyyden ja uskollisuuden porrastamisesta työntekijän uskontokunnan mukaan?

49. Direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa säädetään, että ”tämä direktiivi ei, edellyttäen, että sen säännöksiä muutoin noudatetaan, vaikuta kirkkojen tai muiden julkisten tai yksityisten organisaatioiden, joiden eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, oikeuteen vaatia palveluksessaan olevilta henkilöiltä vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa järjestön eetokseen, kunhan ne toimivat kansallisen valtiosäännön ja lainsäädännön mukaisesti”.

50. IR ja Saksan hallitus katsovat, että kun direktiivissä 2000/78 käytetään lausetta ”kunhan ne toimivat kansallisen valtiosäännön ja lainsäädännön mukaisesti”, siinä viitataan kansalliseen oikeuteen vilpittömyyden ja uskollisuuden vaatimuksen laillisuuden ainoana arviointiperusteena, eikä sitä siis voida arvioida unionin oikeuden perusteella. Tämän väitteensä tueksi ne vetoavat tämän direktiivin johdanto-osan 24 perustelukappaleeseen, SEUT 17 artiklaan sekä Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjaan liitettyyn kirkkojen ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemaa koskevaan julistukseen n:o 11.[11]

51. Kuten komissio huomauttaa, direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan sanamuoto on esteenä tälle tulkinnalle, koska sen mukaan kirkkojen ja uskonnollisten organisaatioiden oikeus vaatia työntekijöiltään vilpittömyyttä ja uskollisuutta edellyttää nimenomaisesti direktiivin 2000/78 kaikkien säännösten noudattamista (”edellyttäen, että sen säännöksiä muutoin noudatetaan”).

52. Vastaavasti uskollisuusvelvoitteen noudattamista koskeva erilainen kohtelu voidaan hyväksyä ainoastaan, jos siinä noudatetaan direktiivin 2000/78 muiden säännösten ohella sen 4 artiklan 2 kohdan ensimmäistä alakohtaa, jonka mukaan ”henkilön uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua [ei] pidetä syrjintänä silloin, kun uskonto tai vakaumus on kyseisen

8 Ks. *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (katolisen kirkon katekismus), joka on hyväksytty ja saatettu voimaan paavi Johannes Paavali II:n 15.8.1997 antamalla apostolisella kirjeellä ”Laetamur Magnopere”, 2270–2275 kohta (saatavilla Pyhän istuimen seuraavalla internetsivulla: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm).

9 Ks. *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (katolisen kirkon katekismus), joka on hyväksytty ja saatettu voimaan paavi Johannes Paavali II:n 15.8.1997 antamalla apostolisella kirjeellä ”Laetamur Magnopere”, 2276–2279 kohta (saatavilla Pyhän istuimen seuraavalla internetsivulla: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm).

10 Ks. *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (katolisen kirkon katekismus), joka on hyväksytty ja saatettu voimaan paavi Johannes Paavali II:n 15.8.1997 antamalla apostolisella kirjeellä ”Laetamur Magnopere”, 2366–2372 kohta (saatavilla Pyhän istuimen seuraavalla internetsivulla: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm).

11 EYVL 1997, C 340, s. 133.

ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus. Tällaisen erilaisen kohtelun toteuttamisessa on otettava huomioon jäsenvaltioiden valtiosäännön säännökset ja periaatteet sekä [unionin] oikeuden yleiset periaatteet, eikä se saisi oikeuttaa syrjintään muun seikan perusteella".

53. IR:n ja Saksan hallituksen esittämät perustelut ovat myös vastoin unionin tuomioistuimen tälle säännökselle antamaa tulkintaa, jonka mukaan silloin "kun kirkko tai muu organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, vetoaa – – siihen, että – – uskonto on työtä koskeva, kyseisen kirkon tai organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus, tällainen väite on voitava saattaa tarpeen vaatiessa sellaisen tehokkaan tuomioistuinvalvonnan alaiseksi, jolla varmistetaan, että käsiteltävässä tapauksessa direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdassa vahvistettuja kriteerejä",[12] ei yksinomaan kansallisessa oikeudessa asetettuja kriteerejä, noudatetaan.

54. Näin todetessaan unionin tuomioistuin hylkäsi nimenomaisesti ajatuksen, jonka mukaan "sitä, että direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdassa viitataan kyseisen direktiivin antamispäivänä voimassa oleviin kansallisiin lainsäädäntöihin sekä samana päivänä olemassa oleviin kansallisiin käytäntöihin, [voitaisiin] tulkita niin, että siinä sallitaan jäsenvaltioiden jättävän kyseisessä säännöksessä vahvistettujen kriteerien noudattamisen tehokkaan tuomioistuinvalvonnan ulkopuolelle".[13]

55. Kuten unionin tuomioistuin on todennut, SEUT 17 artiklassa ainoastaan "ilmaistaan unionin neutraliteetti suhteessa siihen, miten jäsenvaltiot järjestävät suhteensa kirkkoihin tai uskonnollisiin yhdistyksiin tai yhdyskuntiin. Sitä vastoin tämä artikla ei ole sellainen, että siinä jätettäisiin tehokkaan tuomioistuinvalvonnan ulkopuolelle direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdassa vahvistettujen kriteerien noudattaminen".[14]

3 Onko uskollisuusvelvoitteen porrastaminen työntekijän uskontokunnan mukaan direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa kiellettyä uskontoon perustuvaa syrjintää?

56. Direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan "uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua [ei] pidetä syrjintänä silloin, kun uskonto tai vakaumus on kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus".

57. IR sekä Saksan ja Puolan hallitukset väittävät, että IR ainoastaan kohtelee eri tavalla erilaisissa tilanteissa olevia henkilöitä, kun se porrastaa uskollisuusvelvoitteen työntekijän uskontokunnan mukaan, sillä katolisen kirkon opit ja kanoninen oikeus koskevat vain katolisia[15] ja näin ollen ainoastaan katoliset voivat käyttäytymisellään suojella katolisen kirkon imagoa tai vahingoittaa sitä.[16] Ne katsovat toisin sanoen, että IR:n katoliseen kirkkoon kuuluvat työntekijät ja työntekijät, jotka eivät kuulu katoliseen kirkkoon tai mihinkään muuhun uskontokuntaan, eivät ole toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa. Tällä perusteella ne katsovat, että kyse ei ole direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdassa kielletystä syrjinnästä.

12 Tuomio 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, 55 kohta).

13 Tuomio 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, 54 kohta).

14 Tuomio 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, 58 kohta).

15 Ks. CIC:n kaanon 11. CIC:ssä säädetyt seuraamukset ovat lisäksi hengellisiä, ja sellaisina ne voidaan määrätä vain katolisille. Ks. mm. CIC:n kaanon 1367, johon vuoden 1993 GrO:n 5 §:n 2 momentin kolmannessa luetelmakohdassa viitataan ja jossa säädetään kirkosta erottamista koskevasta latae sententiae -rangaistuksesta (maallikolle) ja pappisaseman menettämisestä (papiston jäsenelle) henkilölle, joka heittää pois siunattuja ehtoollisaineita.

16 Tämä pyrkimys suojella katolisen kirkon imagoa ilmenee selvemmin vuoden 1993 GrO:n 4 §:n 4 momentista, jossa edellytetään kaikilta työntekijöiltä, että heidän henkilökohtaiset elämäntapansa ja ammatillinen toimintansa eivät ole sellaisia, että ne vaarantaisivat katolisen kirkon uskottavuutta.

58. Yksikään asianosaisista tai muista asian käsittelyyn osallistuneista osapuolista ei ole kiistänyt sitä, että kyse on uskontoon perustuvasta erilaisesta kohtelusta sisätautiosaston ylilääkärinä toimineen JQ:n ja toisen johtavassa asemassa olevan työntekijän välillä.[17] Useat vuoden 1993 GrO:n 5 §:n 2 momentissa tarkoitetuista irtisanomisperusteista, kuten katolisen kirkon oppien ja kanonisen oikeuden kannalta mitättömän avioliiton solmiminen, kirkosta eroaminen, uskosta luopuminen ja kerettiläisyys, koskevat ainoastaan katolisia työntekijöitä. Kukin niistä merkitsee siten automaattisesti erilaista kohtelua.

59. Näin ollen on tutkittava, ovatko katoliseen kirkkoon kuuluvat työntekijät ja työntekijät, jotka kuuluvat johonkin toiseen uskontokuntaan tai eivät kuulu mihinkään uskontokuntaan, näiden irtisanomisperusteiden osalta toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa.

60. IR sekä Saksan ja Puolan hallitukset tarkastelevat tilanteiden rinnastettavuutta työntekijän uskontokuntaan kuulumiseen liittyvältä subjektiiviselta kannalta, kun taas ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin, JQ ja komissio lähestyvät kysymystä työnantajana toimivassa kirkossa tapahtuvaan ammatilliseen toimintaan, tässä tapauksessa terveyspalvelujen tarjoamiseen, liittyvältä objektiiviselta kannalta.

61. Mielestäni direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan sanamuoto puoltaa selvästi jälkimmäistä lähestymistapaa, sillä siinä asetetaan velvollisuus tutkia, onko ”uskonto – – [*kirkossa tai uskonnollisessa organisaatiossa tapahtuvan] ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva*, [kirkon tai uskonnollisen] organisaation eetokseen perustuva *todellinen, perusteltu ja oikeutettu* vaatimus”.[18]

62. Unionin tuomioistuimen viimeaikainen oikeuskäytäntö vahvistaa tämän direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan tulkinnan. Unionin tuomioistuimen mukaan ”viimeksi mainitun säännöksen perusteella uskontoon – – perustuvan erilaisen kohtelun laillisuus riippuu objektiivisesti varmistettavissa olevasta työnantajan asettaman työtä koskevan vaatimuksen ja kyseessä olevan toiminnan välittömästä yhteydestä. Tällainen yhteys voi johtua joko kyseisen toiminnan luonteesta, esimerkiksi silloin, kun se edellyttää osallistumista kyseessä olevan kirkon tai organisaation eetoksen määrittämiseen taikka osallistumista sen sananjulistustehtävään, taikka niistä olosuhteista, joiden vallitessa mainittua toimintaa on harjoitettava, kuten tarpeesta varmistaa kirkon tai organisaation uskottava edustus sen ulkopuolella”.[19]

63. Ilmaisua ”työtä koskeva *todellinen, perusteltu ja oikeutettu* vaatimus” tulkitessaan unionin tuomioistuin on todennut, että se uskonto tai vakaumus, johon kirkon eetos perustuu, on työtä koskeva ”todellinen” vaatimus, kun se on ”tarpeellinen kyseessä olevan ammatillisen toiminnan sen merkityksen vuoksi, joka sillä on kyseisen eetoksen ilmaisemiseksi taikka kyseisen kirkon – – autonomiaa koskevan oikeuden käyttämiseksi”.[20]

64. Työtä koskevan oikeutetun vaatimuksen käsite merkitsee sitä, että ”vaatimuksella, joka koskee sitä [uskontoa tai] vakaumusta, johon kyseessä olevan kirkon – – eetos perustuu, ei tavoitella päämäärää, joka ei liity tähän eetokseen taikka kyseisen kirkon – – autonomiaa koskevan oikeuden käyttämiseen”.[21]

17 JQ:n mukaan erilainen kohtelu johtuu siitä, että ylilääkäriä, joka kuuluu johonkin toiseen uskontokuntaan (esimerkiksi protestantti) tai joka ei kuulu mihinkään uskontokuntaan, ei olisi irtisanottu sen vuoksi, että tämä on solminut siviiliavioliiton saatuaan avioeron ensimmäisestä aviopuolisostaan.

18 Kursivointi tässä.

19 Tuomio 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, 63 kohta).

20 Tuomio 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, 65 kohta).

21 Tuomio 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, 66 kohta).

65. Vaatimuksen perusteltavuus ”merkitsee paitsi sitä, että kansallinen tuomioistuin voi valvoa direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdassa säädettyjen kriteerien noudattamista, myös sitä, että tämän vaatimuksen asettaneella kirkolla – – on velvollisuus osoittaa kunkin asian tosiseikkojen valossa, että sen eetokseen taikka autonomiaa koskevaan oikeuteen kohdistuvan vahingon väitetty riski on todennäköinen ja vakava niin, että tällaisen vaatimuksen asettaminen on todella tarpeen”. [22]

66. Työtä koskevana vaatimuksena ei esillä olevassa asiassa ole tietyn uskonnon tunnustaminen, kuten tuomion Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257) antamiseen 17.4.2018 johtaneessa asiassa, vaan tietyn katolisen kirkon vakaumuksen, eli katolisen kirkon opeissa ja kanonisessa oikeudessa määritellyn avioliittokäsityksen hyväksyminen, mikä pitää sisällään avioliittoon vihkimisen uskonnollisen muodon ja avioliiton pyhän ja erottamattoman luonteen kunnioittamisen. [23] On selvää, että esillä olevassa asiassa tällainen vakaumus ei merkitse työtä koskevaa vaatimusta eikä varsinkaan todellista ja perusteltua työtä koskevaa vaatimusta. [24]

67. Tämä vaatimus ei ensinnäkään liity mitenkään IR:n ja JQ:n ammatilliseen toimintaan, eli terveys- ja sairaanhoitopalvelujen tarjoamiseen. Tästä osoituksena on se, että sisätautiosaston ylilääkärin tehtävien hoitaminen ei edellytä katoliseen kirkkoon kuulumista ja että IR ottaa palvelukseensa muita kuin katolisia kliinistä vastuuta edellyttäviin tehtäviin ja palkkaa heitä johtavaan asemaan. Kyseisellä vaatimuksella, joka koskee JQ:n yksityis- ja perhe-elämää, ei ole myöskään mitään mahdollista yhteyttä hänen ylilääkärinä hoitamiinsa hallinnollisiin tehtäviin. Kyse ei siis ole todellisesta työtä koskevasta vaatimuksesta.

68. Katolisen kirkon oppien ja kanonisen oikeuden mukaisen avioliittokäsityksen kunnioittaminen ei ole todellinen työtä koskeva vaatimus myöskään sen vuoksi, että se ei ole tarpeellinen IR:n ammatillisen toiminnan eli terveyspalvelujen tarjoamisen sen merkityksen vuoksi, joka sillä on eetoksensa ilmaisemiseksi tai autonomiaa koskevan oikeutensa käyttämiseksi. On huomattava, ettei potilailla tai kollegoilla ole ennakkoluuloja sen suhteen, että sisätautiosaston ylilääkäri on katolinen, ja vielä vähemmän sen suhteen, että hän on solminut katolisen kirkon oppien ja kanonisen oikeuden kannalta mitättömän avioliiton. Heidän kannaltaan merkitystä on sen sijaan hänen lääketieteellisellä pätevyydellään ja soveltuvuudellaan sekä hänen hyvillä esimiestaidoillaan.

69. Samoista syistä kyseessä oleva vaatimus on kaikkea muuta kuin perusteltu. JQ:n avioero [25] ja avioituminen uudelleen siviilivihkimisellä eivät aiheuta minkäänlaista todennäköistä tai vakavaa vaaraa IR:n eetokseen tai sen autonomiaa koskevaan oikeuteen kohdistuvasta vahingosta. [26] Lisäksi on pantava merkille, ettei IR ole edes pohtinut JQ:n vapauttamista sisätautiosaston ylilääkärin tehtävistä vaan on suoraan irtisanonut hänet, vaikka kyseinen vaatimus ei olisi koskenut häntä muussa kuin johtavassa asemassa olevana lääkärinä.

70. IR ja Puolan hallitus väittävät, että tämä direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan tulkinta velvoittaisi IR:n kaltaiset organisaatiot palkkaamaan vain katolisia.

71. Mielestäni tällainen rekrytointipolitiikka olisi selvästi yhteensopimaton direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 artiklan ensimmäisen alakohdan kanssa, koska edellä esittämistäni syistä uskontoa ei voitaisi pitää työtä koskevana todellisena ja perusteltuna vaatimuksena terveyspalvelujen tarjoamiseen liittyvissä tehtävissä.

22 Tuomio 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, 67 kohta).

23 Ks. CIC:n kaanon 1085 ja kaanonin 1108 kohta 1.

24 Unionin tuomioistuimelle toimitetussa asiakirja-aineistossa ei ole mitään sellaista, jonka perusteella voitaisiin katsoa, että kyseessä oleva vaatimus ei olisi oikeutettu sikäli, että sillä tavoiteltaisiin päämäärää, joka ei liity IR:n eetokseen.

25 Tarkasteluni on sama riippumatta siitä, hakiko avioeroa JQ vai hänen aviopuolisonsa, ja riippumatta syyllisyyskysymyksestä.

26 Voidaan vain tuoda esille ristiriita IR:n taipumattomuuden, jolla se on päättänyt puolustaa katolisten oppien puhtautta, ja sen eronneisiin ja uudelleen siviilivihkimisellä avioituneisiin katolisiin kohdistuvan avoimuuden ja sovinnollisuuden hengen kanssa, josta on osoituksena paavi Franciscuksen rakkaudesta perheessä piispoille, papeille ja diakoneille, vihityille henkilöille, kristityille aviopuolisoille ja kaikille uskovaisille maallikoille osoittama synodinjälkeinen apostolinen kehotuskirje ”Amoris Laetitia” (Typographie vaticane, 19.3.2016, erityisesti 299 kohta).

72. IR ja Puolan hallitus väittävät niin ikään, että jos IR:ää kiellettäisiin porrastamasta uskollisuusvelvoite työntekijöidensä uskontokunnan mukaan, sen olisi pakko vaatia koko henkilöstöltään katolisilta työntekijöiltä vaadittua suurinta uskollisuutta.

73. En ole vakuuttunut siitä, että tämä olisi välttämättä ongelmallista, sillä osaa vuoden 1993 GrO:n irtisanomisperusteista sovelletaan kaikkiin IR:n työntekijöihin heidän uskostaan riippumatta. Tässä säännöksessä muun muassa kielletään kaikkia työntekijöitä puolustamasta julkisesti aborttia koskevia katolisen kirkon periaatteiden vastaisia näkemyksiä. Sama koskee moraalisten velvoitteiden laiminlyöntiä, kuten esimerkiksi henkeen tai henkilökohtaiseen koskemattomuuteen kohdistuvia rikoksia.

74. Edellä esitetyn perusteella katson, että direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että IR:n kaltainen uskonnollinen organisaatio voi vaatia omaan uskontokuntaansa kuuluvilta työntekijöiltään suurempaa vilpittömyyttä ja uskollisuutta kuin työntekijöiltään, jotka kuuluvat johonkin toiseen uskontokuntaan tai eivät kuulu mihinkään uskontokuntaan, ainoastaan siltä osin kuin tämä vaatimus on direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa asetettujen kriteerien mukainen.

B Toisen ennakkoratkaisukysymyksen ensimmäinen osa

75. Toisen kysymyksensä ensimmäisellä osalla ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko silloin, jos ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastataan kieltävästi, jätettävä soveltamatta AGG:n 9 §:n 2 momentin kaltaista kansallisen oikeuden säännöstä, jonka mukaan uskontoon perustuva erilainen kohtelu on perusteltua kirkon itseymmärryksen mukaisesti.

76. Kyseinen tuomioistuin perustelee tämän kysymyksen merkityksellisyyttä viittaamalla 19.4.2016 annetun tuomion DI (C-441/14, EU:C:2016:278) 31 kohtaan, jossa se velvoitetaan tulkitsemaan kansallista oikeutta direktiivin 2000/78 mukaisesti siten, että unionin oikeuden täysi vaikutus taataan, päätymättä kuitenkaan kansallisen oikeuden contra legem -tulkintaan. Jos AGG:n 9 §:n 2 momenttia ei voitaisi tulkita direktiivin mukaisesti, olisi ratkaistava, pitäisikö tämä säännös jättää soveltamatta.

77. En ole samaa mieltä tämän kysymyksen lähtökohdasta, jossa oletetaan sen lisäksi, että AGG:n 9 §:n 2 momentilla on pantu direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toinen alakohta virheellisesti täytäntöön, myös, että se koskee kysymystä uskontoon perustuvasta erilaisesta kohtelusta.

78. AGG:n 9 §:n 2 momentin sanamuoto on olennaisilta osin samanlainen kuin direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan[27] sanamuoto. En ymmärrä, miten sitä ei voitaisi tulkita viimeksi mainitun säännöksen mukaisesti.

79. Kysymystä uskontoon perustuvasta erilaisesta kohtelusta – myös uskollisuusvelvoitteen yhteydessä – käsitellään AGG:n 9 §:n 1 momentissa eikä AGG:n 9 §:n 2 momentissa.

27 Direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan alussa oleva ilmaisu (”edellyttäen, että [direktiivin 2000/78] säännöksiä muutoin noudatetaan”) on tosin jätetty pois AGG:n 9 §:n 2 momentin sanamuodosta. Kuten olen selittänyt tämän ratkaisuehdotuksen 51 ja 52 kohdassa, tällä ilmaisulla pyritään täsmentämään ja selventämään sitä, että uskonnollisille organisaatioille annettu mahdollisuus vaatia työntekijöiltään uskollisuutta ei jää direktiivin 2000/78 2 artiklassa säädetyn yleisen syrjintäkiellon periaatteen ulkopuolelle eikä myöskään niiden edellytysten soveltamisen ulkopuolelle, jotka uskontoon perustuvan erilaisen kohtelun on täytettävä, jotta se ei merkitsisi syrjintää kyseisen direktiivin 4 artiklan 1 kohdan mukaisesti. Koska tämä ilmaisu on täsmennys ja selvennys, edes sen puuttuessa tämän direktiivin 4 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan vaikutuksena ei voi olla se, että uskonnollisille organisaatioille sallittaisiin tämän säännöksen ensimmäisen alakohdan vastainen uskontoon perustuva syrjintä (eli uskontoon perustuva erilainen kohtelu, vaikka uskonto ei ole työtä koskeva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus) tai edes tämän saman direktiivin 1 artiklassa mainittuihin muihin perusteisiin (vammaisuus, ikä ja sukupuolinen suuntautuminen) perustuva syrjintä.

80. Jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus, ehdotan, että sitä täydennetään tarkastelemalla kysymystä siitä, pitäisikö AGG:n 9 §:n 1 momenttia olla soveltamatta, mikäli ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoisi, että IR:n johtavassa asemassa oleville katolisille työntekijöille asetettu vaatimus olla solmimatta katolisen kirkon oppien ja kanonisen oikeuden kannalta mitätöntä avioliittoa ei ole direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan mukainen.

81. Tämä kysymys esitetään ainoastaan siinä tapauksessa, että vuoden 1993 GrO:n 5 §:n 2 momentin toisessa luetelmakohdassa säädetty kielto solmia katolisen kirkon oppien ja kanonisen oikeuden kannalta mitätön avioliitto ei ole – kuten ehdotan – direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettu työtä koskeva todellinen ja perusteltu vaatimus.

82. Unionin tuomioistuin totesi 17.4.2018 antamassaan tuomiossa Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), että jos ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen olisi todettava yksityisten oikeussubjektien välisessä oikeusriidassa, että AGG:n 9 §:n 1 momenttia ei voida tulkita direktiivin 2000/78 mukaisesti, sillä olisi velvollisuus varmistaa yksityisille oikeussubjekteille Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklasta [28] ja 47 artiklasta [29] johtuva oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin ja taata näiden artiklojen tehokas vaikutus jättämällä tarpeen vaatiessa soveltamatta niiden kanssa ristiriidassa olevia kansallisia säännöksiä. [30]

83. Tämä ratkaisu voidaan ulottaa koskemaan täysin pääasiassa kyseessä olevaa oikeusriitaa, joka on niin ikään yksityisten oikeussubjektien välinen, vaikka se ei kuulukaan perusoikeuskirjan ajalliseen soveltamisalaan.

84. Unionin tuomioistuin on vastaavissa tilanteissa, jotka ovat perusoikeuskirjan voimaantuloa edeltävältä ajalta, vedonnut ikään perustuvan syrjinnän kiellon yleiseen periaatteeseen ja todennut, että se antaa yksityisille subjektiivisen oikeuden, johon voidaan vedota sellaisenaan yksityisten välisissä oikeusriidoissa, ja velvoittaa kansalliset tuomioistuimet jättämään soveltamatta kansallisia säännöksiä, jotka eivät ole kyseisen periaatteen mukaisia. [31]

85. Tämä pätee myös uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kiellon periaatteeseen, jolla on unionin oikeusjärjestyksessä perustavanlaatuinen perustuslain tasoisen normin asema, kun otetaan huomioon unionin perustamisen historiallinen asiayhteys, ja jonka unionin tuomioistuin on tunnustanut unionin oikeuden yleisenä periaatteena. [32]

86. En näe mitään syytä kohdella tiettyjä syrjintäperusteita eri tavalla, kun ne kaikki johtavat samaan lopputulokseen.

87. Kaikista näistä syistä katson, että toisen ennakkoratkaisukysymyksen ensimmäiseen osaan on vastattava, että kansallisella tuomioistuimella, jonka ratkaistavana on kahden yksityisen oikeussubjektin välinen oikeusriita, on velvollisuus silloin, kun sen ei ole mahdollista tulkita asiassa sovellettavaa kansallista oikeutta direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti, toimivaltansa rajoissa varmistaa yksityisille oikeussubjekteille uskontoon perustuvan syrjinnän kiellon yleisestä periaatteesta johtuvat tehokkaat oikeussuojakeinot ja taata tämän periaatteen täysi vaikutus jättämällä tarpeen vaatiessa soveltamatta kaikkia niiden kanssa ristiriidassa olevia kansallisia säännöksiä.

28 Tämän artiklan otsikkona on ”Syrjintäkielto”, ja sen 1 kohdassa ”kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu – – uskontoon tai vakaumukseen – –”.

29 Tässä artiklassa taataan yksityisille oikeussubjekteille oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen.

30 Kyseisen tuomion 75–79 kohta.

31 Ks. tuomio 22.11.2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, 76 ja 77 kohta); tuomio 19.1.2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, 50 ja 51 kohta); tuomio 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, 47 kohta) ja tuomio 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, 36 kohta).

32 Ks. tuomio 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, 76 kohta).

VI Ratkaisuehdotus

88. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Bundesarbeitsgerichtin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 4 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että IR:n kaltainen uskonnollinen organisaatio voi vaatia omaan uskontokuntaansa kuuluvilta työntekijöiltään suurempaa vilpittömyyttä ja uskollisuutta kuin työntekijöiltään, jotka kuuluvat johonkin toiseen uskontokuntaan tai eivät kuulu mihinkään uskontokuntaan, ainoastaan siltä osin kuin tämä vaatimus on direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa asetettujen kriteerien mukainen.

2) Kansallisella tuomioistuimella, jonka ratkaistavana on kahden yksityisen oikeussubjektin välinen oikeusriita, on velvollisuus silloin, kun sen ei ole mahdollista tulkita asiassa sovellettavaa kansallista oikeutta direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti, toimivaltansa rajoissa varmistaa yksityisille oikeussubjekteille uskontoon perustuvan syrjinnän kiellon yleisestä periaatteesta johtuvat tehokkaat oikeussuojakeinot ja taata tämän periaatteen täysi vaikutus jättämällä tarpeen vaatiessa soveltamatta kaikkia niiden kanssa ristiriidassa olevia kansallisia säännöksiä.