Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
MELCHIORA WATHELETA
od 31. svibnja 2018.[1]

Predmet C-68/17

IR
protiv
JQ-a

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Profesionalne djelatnosti Crkava – Uvjeti za obavljanje zanimanja – Obveza rada u dobroj vjeri i odanosti sustavu vrijednosti Crkve – Različito postupanje na temelju vjeroispovijedi – Otkaz radniku katoličke vjeroispovijedi na rukovodećem položaju zbog sklapanja drugog braka nakon razvoda”

I. Uvod

1. U okviru ovog zahtjeva za prethodnu odluku, Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) pita Sud o zakonitosti otkaza voditelju odjela za internu medicinu u katoličkoj bolnici, koja je pod nadzorom katoličkog nadbiskupa Kölna, samo zbog toga što se razveo i sklopio novi, građanski brak, dok do tog otkaza ne bi došlo da nije katolik.

2. Radilo bi se o očito nezakonitom otkazu u smislu izravne diskriminacije na temelju vjere da Crkve i organizacije čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri nemaju povlašteni položaj u pravnom sustavu na temelju njemačkog ustavnog prava i na temelju članka 4. stavka 2. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja[2].

3. U ovom se predmetu postavlja pitanje je li poštovanje koncepta braka u skladu s naukom i kanonskim pravom Katoličke Crkve stvaran, legitiman i opravdan uvjet za obavljanje zanimanja u smislu članka 4. stavka 2. Direktive 2000/78, koji može dovesti do različitog postupanja, u smislu otkaza, prema katoličkim zaposlenicima i zaposlenicima koji pripadaju drugoj vjeroispovijedi ili ne pripadaju nijednoj vjeroispovijedi.

1 Izvorni jezik: francuski

2 SL 2000., L 303, str. 16. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.)

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

4. U članku 17. stavku 1. UFEU-a propisuje se:

„Unija poštuje i ne dovodi u pitanje status koji na temelju nacionalnog prava imaju crkve i vjerske udruge ili zajednice u državama članicama."

5. U uvodnim izjavama 4., 23., 24. i 29. Direktive 2000/78 predviđa se:

„(4) Pravo svih osoba na jednakost pred zakonom i zaštita od diskriminacije predstavljaju opće pravo […].

[…]

(23) Različito postupanje može se opravdati u vrlo malom broju slučajeva, ako određena značajka povezana s vjerom […] predstavlja stvarni ili odlučujući uvjet za obavljanje tog posla te ako je cilj opravdan, a zahtjev razmjeran. […]

(24) Europska unija je u svojoj Deklaraciji br. 11 o statusu crkava i nekonfesionalnih organizacija, koja je prilog Završnom aktu Ugovora iz Amsterdama, izričito potvrdila da poštuje i ne dovodi u pitanje status koji crkve i vjerska udruženja ili zajednice imaju u državama članicama sukladno nacionalnom pravu te da jednako poštuje status filozofskih i nekonfesionalnih organizacija. Imajući to u vidu, države članice mogu zadržati ili donijeti posebne odredbe o stvarnim, legitimnim i opravdanim profesionalnim uvjetima koji mogu biti pretpostavka za obavljanje pojedine profesionalne djelatnosti.

[…]

(29) Žrtve diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja [spolne orijentacije] trebale bi imati na raspolaganju odgovarajuća sredstva pravne zaštite. Kako bi se osigurala djelotvornija zaštita, udruženja ili pravne osobe također trebaju imati pravo da, na način koji to utvrđuju države članice, sudjeluju u postupcima u ime ili kao podrška žrtvi, čime se ne dovode u pitanje nacionalna pravila o postupanju u vezi s predstavljanjem i obranom pred sudovima."

6. Člankom 1. Direktive 2000/78, naslovljenim „Svrha", propisuje se:

„Svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja [spolne orijentacije] u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja."

7. U članku 2. Direktive 2000/78, naslovljenom „Pojam diskriminacije", predviđa se, u njegovim stavcima 1. i 2.:

„1. Za potrebe ove Direktive ‚načelo jednakog postupanja' znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa [nepovoljnije] nego [što se postupa ili se postupalo ili bi se postupalo] prema drugoj osobi [u usporedivoj situaciji], zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

[…]"

8. Člankom 4. Direktive 2000/78, naslovljenim „Uvjeti za obavljanje zanimanja", propisuje se:

„1. Neovisno o članku 2. stavcima 1. i 2., države članice mogu propisati da različito postupanje, koje se temelji na nekoj od značajki u vezi s bilo kojim od razloga iz članka 1., ne predstavlja diskriminaciju kada zbog prirode određenih profesionalnih djelatnosti ili zbog uvjeta u kojima se obavljaju takva značajka predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja, ako je svrha opravdana, a zahtjev proporcionalan.

2. Države članice mogu zadržati na snazi svoje nacionalno zakonodavstvo na datum donošenja ove Direktive ili predvidjeti buduće zakonodavne odredbe za preuzimanje nacionalne prakse kakva postoji na datum donošenja ove Direktive, u skladu s kojom, kod profesionalnih djelatnosti u crkvama i drugim javnim ili privatnim organizacijama, čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, različito postupanje zbog vjere ili uvjerenja određene osobe ne predstavlja diskriminaciju u slučaju kada, zbog prirode tih djelatnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje određene osobe predstavljaju stvarni, legitiman i opravdan uvjet za obavljanje tog zanimanja, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije. Takvo se različito postupanje provodi uzimajući u obzir ustavne odredbe i načela država članica, kao i opća načela prava [Unije] te ne bi trebala služiti kao opravdanje za diskriminaciju na temelju nekog drugog razloga.

Pod uvjetom da se u ostalim pitanjima poštuju odredbe ove Direktive, ona ne dovodi u pitanje pravo crkava i drugih javnih ili privatnih organizacija, čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju i koje djeluju u skladu s nacionalnim ustavima i zakonima, da od osoba koje zapošljavaju zahtijevaju rad u dobroj vjeri i odanost sustavu vrijednosti te organizacije."

B. Njemačko pravo

1. Ustavno pravo

9. Člankom 140. Grundgesetza für die Bundesrepublik Deutschland (Temeljni zakon Savezne Republike Njemačke) od 23. svibnja 1949. (BGBl. 1949 I, str. 1., u daljnjem tekstu: Temeljni zakon) predviđa se da su „[o]dredbe članaka 136., 137., 138., 139. i 141. njemačkog ustava od 11. kolovoza 1919. sastavni dio ovog Temeljnog zakona".

10. Članak 137. Verfassung des Deutschen Reichs (Ustav Njemačkog Carstva), koji je donesen 11. kolovoza 1919. u Weimaru (Reichsgesetzblatt 1919, str. 1383, u daljnjem tekstu: Weimarski ustav) i koji je stupio na snagu 14. kolovoza 1919. glasi kako slijedi:

„Ne postoji državna Crkva.

Jamči se sloboda osnivanja vjerskih zajednica. Vjerske zajednice mogu se udruživati bez ikakva ograničenja na državnom području.

Svaka vjerska zajednica neovisno uređuje i obavlja svoje djelatnosti, unutar granica zakona koji se primjenjuje na sve.

[…]

Vjerske zajednice koje su javnopravni subjekti imaju pravo ubirati porez, na temelju civilnih poreznih registara, u uvjetima utvrđenima pravom savezne zemlje.

Udruge čija je svrha promicanje određenih filozofskih uvjerenja u zajednici imaju isti status kao vjerske zajednice.

[…]”

2. Zakon o zaštiti u pogledu otkaza

11. Člankom 1. Kündigungsschutzgesetza (Zakon o zaštiti od otkaza) od 25. kolovoza 1969. (BGBl. 1969. I, str. 1317., u daljnjem tekstu: KSchG) predviđa se da je otkaz zaposleniku bez učinka ako je „društveno neopravdan”, odnosno „ako nije uzrokovan razlozima povezanima s osobom ili ponašanjem zaposlenika ili hitnim zahtjevima koji opterećuju poduzetnika i kojima se protivi zadržavanje radnog mjesta zaposlenika u tom poduzeću”.

3. Opći zakon o jednakom postupanju

12. Direktiva 2000/78 prenesena je u njemačko pravo Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzom (Opći zakon o jednakom postupanju) od 14. kolovoza 2006. (BGBl. 2006 I, str. 1897., u daljnjem tekstu: AGG).

13. Člankom 1. AGG-a, naslovljenim „Svrha zakona”, propisuje se:

„Svrha je ovog zakona spriječiti ili ukloniti svaku diskriminaciju na temelju rase ili etničkog podrijetla, spola, vjere ili uvjerenja, invalidnosti, dobi ili spolne orijentacije.”

14. Člankom 7. AGG-a, naslovljenim „Zabrana diskriminacije”, propisuje se, u njegovu stavku 1.:

„Zaposlenici se ne smiju diskriminirati na temelju razloga iz članka 1.; ta se zabrana također primjenjuje kada osoba koja diskriminira prilikom diskriminiranja samo pretpostavlja da postoji jedan od razloga iz članka 1.”

15. Člankom 9., naslovljenim „Dopuštenost različitog postupanja na temelju vjere ili uvjerenja”, propisuje se:

„1. […] različito postupanje na temelju vjere ili uvjerenja dopušteno je i u kontekstu zapošljavanja pri vjerskim organizacijama, s njima povezanim ustanovama, neovisno o njihovu pravnom obliku, ili pri udruženjima čija je svrha promicati vjeru ili uvjerenja u zajednici, kad određena vjera ili uvjerenje, u skladu s vlastitim poimanjem vjerske zajednice ili udruženja, a s obzirom na pravo [vjerske organizacije ili udruženja] na samoodređenje ili zbog prirode njihovih djelatnosti, predstavlja opravdan uvjet za obavljanje zanimanja.

2. Zabrana različitog postupanja na temelju vjere ili uvjerenja ne dovodi u pitanje pravo vjerskih organizacija iz stavka 1., s njima povezanih ustanova, neovisno o njihovu pravnom obliku ili udruženjima kojima je cilj da promiču vjeru ili uvjerenja u zajednici, da od svojih zaposlenika zahtijevaju rad u dobroj vjeri i odanost u smislu njihova vlastitog poimanja.”

C. Pravo Katoličke Crkve

16. U skladu s kanonom 11. Codex Iuris Canonici (Zakonik kanonskoga prava, u daljnjem tekstu: CIC), proglašenim apostolskom konstitucijom *„Sacrae disciplinae leges”* pape Ivana Pavla II. od 25. siječnja 1983. (DC 1983., br. 1847., str. 244.), „[z]akoni samo crkveni obvezuju one koji su kršteni u Katoličkoj crkvi ili su u nju primljeni, a dovoljno su sposobni služiti se razumom i koji su, osim ako je u pravu izričito određeno nešto drugo, navršili sedmu godinu života”.

17. Kanonom 1085. CIC-a propisuje se:

„1. [Nevaljanu ženidbu sklapa] onaj tko je vezan vezom prijašnje, makar i neizvršene, ženidbe.

2. Iako je prijašnja ženidba nevaljana ili razriješena iz bilo kojeg razloga, nije stoga dopušteno sklopiti drugu dok se zakonito i sigurno ne utvrdi ništavnost ili razrješenje prve.”

18. U skladu s kanonom 1108. stavkom 1. CIC-a, „[v]aljane su samo one ženidbe koje se sklapaju u prisutnosti mjesnog ordinarija ili župnika, ili svećenika ili đakona koje ovlasti jedan od njih dvojice, a i dvojice svjedoka, […] po pravilima navedenima u kanonima koji slijede i tako da se poštuju izuzeci o kojima se govori u kann. 144, 1112, § 1, 1116 i 1127, §§ 1-2”.

19. Člankom 1. Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Pravilnik koji se primjenjuje na crkveno služenje u okviru radnih odnosa unutar Crkve) od 22. rujna 1993. (Amtsblatt des Erzbistums Köln, str. 222., u daljnjem tekstu: GrO iz 1993.)[3] određuje se:

„Osnovna načela crkvenog služenja

Sve osobe koje djeluju u instituciji Katoličke Crkve zajedno pridonose svojim radom, neovisno o položaju s obzirom na radno pravo, tome da institucija može sudjelovati u ostvarenju poslanja Crkve (zajedništvo službe). […]”

20. Člankom 3. stavkom 2. GrO-a iz 1993., naslovljenim „Zasnivanje radnog odnosa”, određuje se:

„Crkveni poslodavac može pastoralne, katehetske i, općenito, odgojne zadaće i zadaće koje sa sobom nose odgovornost, povjeriti samo osobi katoličke vjeroispovijedi.”

21. Člankom 4. GrO-a iz 1993., naslovljenim „Obveze odanosti”, predviđa se:

„1. Svi zaposlenici katoličke vjere dužni su priznati i poštovati načela katoličkog nauka koja se odnose na vjeru i običaje. Osobni život zaposlenika mora biti odraz načela katoličkog nauka u pogledu vjere i običaja; to osobito vrijedi za zaposlenike u pastoralnoj, katehetskoj i odgojnoj službi, kao i za one koji djeluju na temelju kanonske misije. To vrijedi i za zaposlenike na rukovodećim položajima.

2. Zaposlenici kršćanske, ali ne i katoličke vjere dužni su poštovati istine i vrijednosti evanđelja te pridonijeti isticanju njihove vrijednosti u instituciji.

[…]

4. Svi su zaposlenici dužni suzdržati se od iskazivanja neprijateljskog stava prema Crkvi. Svojim osobnim načinom života i ponašanjem tijekom službe ne smiju ugroziti vjerodostojnost Crkve i institucije za koju rade.”

3 Službeni list Kölnske nadbiskupije, str. 222.

22. Člankom 5. GrO-a iz 1993., naslovljenim „Povrede obveza odanosti”, određuje se:

„1. Ako zaposlenik ne ispunjava uvjete zaposlenja, poslodavac mora savjetovanjem pokušati uvjeriti zaposlenika da trajno prestane s tom povredom. […] Otkaz je zadnja mjera koja se uzima u obzir.

2. Konkretno, Crkva u svrhu otkaza zbog razloga svojstvenih Crkvi teškima smatra sljedeće povrede obveza odanosti:

– povreda koju zaposlenik počini u pogledu svojih obveza koje proizlaze iz članaka 3. i 4., osobito istupanje iz Crkve i javno zastupanje stajališta protivnih temeljnim načelima Katoličke Crkve (na primjer u pogledu pobačaja) te teški osobni nemoral;

– sklapanje nevaljanog braka s obzirom na shvaćanje vjere i crkvenog pravnog poretka[4];

– radnje koje s gledišta kanonskog prava podrazumijevaju očito distanciranje od Katoličke Crkve, osobito otpadništvo ili krivovjerje (u skladu s kanonom 1364. stavkom 1. u vezi s kanonom 751. CIC-a), bezakonje prema svetoj euharistiji (kanon 1367. CIC-a), javno bogohuljenje i izazivanje mržnje i prijezira protiv vjere i Crkve (kanon 1369. CIC-a), povrede protiv crkvenih tijela i slobode Crkve (osobito u skladu s kanonima 1373. i 1374. CIC-a).

3. Kada se radi o [zaposlenicima] na rukovodećim položajima […], ponašanjem koje se u skladu sa stavkom 2. općenito uzima u obzir kao razlog za otkaz isključuje se mogućnost da se ti zaposlenici zadrže na njihovu radnom mjestu. U iznimnim se slučajevima može odustati od otkaza ako se zbog ozbiljnih razloga povezanih s konkretnim slučajem čini da je otkaz pretjerana mjera.”

23. U Grundordnungu für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (Pravilnik za katoličke bolnice u Sjevernoj Rajni-Vestfaliji, Njemačka) od 5. studenoga 1996. (Amtsblatt des Erzbistums Köln, str. 321.)[5], određuje se sljedeće:

„A. Povezanost s Crkvom

[…]

6. Odgovornu organizaciju obvezuje GrO iz 1993. koji je donesen na temelju izjave njemačkih biskupa o crkvenom služenju, uključujući njezine izmjene i dopune. Članovi uprave bolnice i voditelji odjela smatraju se zaposlenicima na rukovodećim položajima u smislu navedenog Pravilnika.”

III. Glavni postupak i prethodna pitanja

24. IR je društvo s ograničenom odgovornošću osnovano u skladu s njemačkim pravom. Njegov je društveni cilj ispuniti zadaće Caritasa (međunarodna konfederacija dobrotvornih katoličkih organizacija), osobito kroz upravljanje bolnicama, čime se odražavaju postojanje i narav Katoličke Crkve. Glavni cilj IR-a nije ostvarenje dobiti te je pod nadzorom kölnskog katoličkog nadbiskupa.

25. JQ pripada katoličkoj vjeroispovijedi. Liječnik je te od 2000. radi kao voditelj odjela za internu medicinu bolnice IR-a u Düsseldorfu (Njemačka). Njegov ugovor o radu s IR-om sklopljen je na temelju GrO-a iz 1993. koji je donijela Njemačka biskupska konferencija na općem zasjedanju, a primjenjuje se na crkveno služenje u okviru radnih odnosa.

4 U skladu s trenutačnom verzijom članka 5. stavka 2. GrO-a iz 1993. (koji je stupio na snagu 1. kolovoza 2015.), sklapanje nevaljanog građanskog braka s obzirom na kanonsko pravo Katoličke Crkve razlog je za otkaz samo ako je, s objektivnog gledišta i u konkretnim okolnostima slučaja, takve naravi da izaziva veliki problem u zajedništvu službe ili u području profesionalnog djelovanja i da ugrožava vjerodostojnost Katoličke Crkve. Ta se verzija ne primjenjuje na otkaz o kojemu je riječ u glavnom predmetu, do kojeg je došlo 30. ožujka 2009.

5 Službeni list Kölnske nadbiskupije, str. 321.

26. JQ je sklopio brak prema katoličkom obredu. U kolovozu 2005. njegova se supruga razvela od njega, a od 2006. živi sa svojom novom partnericom. Nakon sudskog razvoda od prve supruge u skladu s njemačkim građanskim pravom 2008.[6], JQ je sklopio građanski brak sa svojom novom partnericom. Na dan sklapanja drugog braka, prvi brak još nije bio poništen.

27. Nakon što je saznao za drugi brak, IR je dopisom od 30. ožujka 2009. otkazao radni odnos JQ-u uz otkazni rok, i to s učinkom od 30. rujna 2009.

28. JQ je podnio tužbu protiv tog otkaza jer ga njegovo ponovno sklapanje braka nije opravdavalo. Navedenim otkazom povrijeđeno je načelo jednakog postupanja jer, u skladu s GrO-om iz 1993., ponovno sklapanje braka voditelja odjela koji pripada protestantskoj vjeroispovijedi ili ne pripada nijednoj vjeroispovijedi ne bi imalo nikakve posljedice na njegov radni odnos s IR-om.

29. Suprotno tomu, IR je tvrdio da je predmetni otkaz bio društveno opravdan. Naime, s obzirom na to da je bio na rukovodećem položaju u smislu članka 5. stavka 3. GrO-a iz 1993., time što je sklopio nevaljan brak prema kanonskom pravu, JQ je ozbiljno povrijedio svoje obveze koje proizlaze iz njegova radnog odnosa s IR-om.

30. Arbeitsgericht (Radni sud, Njemačka) prihvatio je tužbu JQ-a presudivši da povreda zabrane predviđene u kanonu 1085. CIC-a u pogledu sklapanja građanskog braka dok Katolička Crkva još nije poništila prethodni katolički brak, nije teška povreda obveze odanosti.

31. IR je podnio žalbu protiv te presude pred Landesarbeitsgerichtom (Zemaljski radni sud, Njemačka) koji ju je ipak odbio presudivši da je, iako povreda kanona 1085. CIC-a jest teška povreda obveze odanosti, otkaz koji je IR dao JQ-u u tom kontekstu bio protivan načelu jednakog postupanja. Prema mišljenju Landesarbeitsgerichta (Zemaljski radni sud), u slučaju ponovnog sklapanja braka, IR ne bi dao otkaz zaposlenicima koji nisu katolici, a koji su zaposleni na istom radnom mjestu kao i tužitelj. Osim toga, IR je znao da JQ od 2006. već živi sa svojom partnericom te nije poduzeo nikakve mjere u tom pogledu, iako je i ta veza bila protivna nauku Katoličke Crkve.

32. Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odbio je reviziju koji je IR podnio protiv presude Landesarbeitsgerichta (Zemaljski radni sud) te je u biti presudio da se otkaz ne može opravdati jer IR u slučaju ponovnog sklapanja braka ne bi dao otkaz zaposlenicima koji nisu katolici, a koji su zaposleni na istom radnom mjestu kao i JQ.

33. IR je tom prilikom pokrenuo postupak pred Bundesverfassungsgerichtom (Savezni ustavni sud, Njemačka) koji je ukinuo presudu Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) zbog nedostatka u obrazloženju[7].

34. Prema mišljenju Bundesverfassungsgerichta (Savezni ustavni sud), u slučaju sporova u pogledu radnih odnosa u crkvenoj službi, zakone o zaštiti radnika, kao što je u ovom slučaju KSchG, treba tumačiti s obzirom na načelo crkvenog samoodređenja, koje je propisano člankom 140. Temeljnog zakona, u vezi s člankom 137. Weimarskog ustava. To znači da se margine prosudbe kojima vjerske zajednice raspolažu na temelju dispozitivnih zakonskih odredbi smiju u potpunosti upotrebljavati, ali se prilikom primjene prisilnih normi margine tumačenja moraju upotrebljavati, ako je potrebno, u korist vjerskih zajednica, uzimajući u obzir da valja dati posebnu važnost onomu što Bundesverfassungsgericht (Savezni ustavni sud) naziva „vlastito poimanje Crkve” („Selbstverständnis der Kirche”).

6 Nije jasno je li razvod zatražio JQ ili njegova supruga.

7 Vidjeti rješenje drugog vijeća od 22. listopada 2014., 2 BvR 661/12 (DE:BVerfG:2014:rs20141022.2bvr066112).

35. Bundesverfassungsgericht (Savezni ustavni sud) uspostavio je sustav sudskog nadzora otkaza obrazloženih povredom obveze odanosti koji je podijeljen u dvije faze. Kao prvo (kriterij vjerodostojnosti), državni sudovi moraju na temelju „vlastitog poimanja svake Crkve" provjeriti sudjeluje li određena vjerska organizacija ili institucija u ostvarenju osnovnog poslanja Crkve, je li određena obveza odanosti odraz vjerskog učenja te koju važnost, i dalje na temelju „vlastitog poimanja Crkve", valja pridati obvezi odanosti i povredi te obveze. Prema mišljenju Bundesverfassungsgerichta (Savezni ustavni sud), državni radni sudovi mogu ispitati obveze odanosti koje odredi crkveni poslodavac, kao što su u ovom slučaju obveze iz članka 5. stavka 2. GrO-a iz 1993., samo s obzirom na taj kriterij vjerodostojnosti.

36. U tom je pogledu presudio da vjerske zajednice mogu predvidjeti stupnjevanje obveza odanosti koje njihovi zaposlenici imaju s obzirom na svoje radno mjesto i vjeroispovijed. Te obveze mogu biti veće ili manje s obzirom na vjeroispovijed zaposlenika, a stoga i različite za zaposlenike koji obnašaju iste ili slične funkcije.

37. Kao drugo (kriterij odvagivanja), valja provesti općenito odvagivanje u okviru kojeg se u obzir uzimaju, osim crkvenih interesa, i temeljna prava dotičnog radnika s obzirom na to da valja pridati određenu važnost vlastitom poimanju Crkve.

38. Nakon vraćanja predmeta na ponovno suđenje Bundesarbeitsgerichtu (Savezni radni sud), taj je sud smatrao da ishod spora ovisi o tumačenju članka 9. stavka 2. AGG-a. Kad bi njemački koncept prava na crkveno samoodređenje, kojim se Katoličkoj Crkvi omogućuje da od svojih zaposlenika zahtijeva drukčiju odanost s obzirom na njihovu vjeroispovijed, iako obnašaju slične funkcije, bio u skladu s člankom 4. stavkom 2. drugim podstavkom Direktive 2000/78, revizija koju je podnio IR bila bi osnovana. U suprotnom bi morao ponovno odlučiti o društvenoj opravdanosti otkaza od 30. ožujka 2009., s obzirom na opća načela prava Unije.

39. U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive 2000/78 tumačiti na način da [Katolička] Crkva za organizaciju poput [IR-a] može obvezujuće odlučiti da u pogledu zahtjeva za rad u dobroj vjeri i odanosti sustavu vrijednosti te organizacije koji se primjenjuje na zaposlenike na rukovodećim položajima treba razlikovati zaposlenike koji pripadaju toj vjeroispovijedi od onih koji pripadaju drugoj vjeroispovijedi ili ne pripadaju nijednoj vjeroispovijedi?

2. U slučaju negativnog odgovora na prvo pitanje:

   (a) Treba li izuzeti iz primjene odredbu nacionalnog prava, poput članka 9. stavka 2. [AGG-a], u skladu s kojim je takvo različito postupanje prema zaposlenicima opravdano na temelju njihove vjerske pripadnosti, u skladu s vlastitim poimanjem Crkve?

   (b) Koji se uvjeti primjenjuju u skladu s člankom 4. stavkom 2. drugim podstavkom Direktive 2000/78 u pogledu zahtjeva za rad u dobroj vjeri i odanosti sustavu vrijednosti organizacije, koji obvezuje zaposlenike određene Crkve ili druge organizacije navedene u toj odredbi?"

IV. Postupak pred Sudom

40. Ovaj zahtjev za prethodnu odluku Sudu je podnesen 9. veljače 2017. Pisana očitovanja podnijeli su IR, njemačka i poljska vlada te Europska komisija. Na raspravi održanoj 27. veljače 2018. IR, njemačka i poljska vlada te Komisija iznijeli su svoja usmena očitovanja.

V. Analiza

A. Prvo prethodno pitanje i drugi dio drugog prethodnog pitanja

41. Sud koji je uputio zahtjev svojim prvim pitanjem u biti pita treba li članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive 2000/78 tumačiti na način da vjerskoj organizaciji dopušta da od svojih zaposlenika na rukovodećim položajima koji pripadaju toj vjeroispovijedi zahtijeva rad u dobroj vjeri i odanost u većoj mjeri nego što to zahtijeva od zaposlenika koji pripadaju drugoj vjeroispovijedi ili ne pripadaju nijednoj vjeroispovijedi.

42. To je pitanje neodvojivo povezano s drugim dijelom drugog prethodnog pitanja kojim sud koji je uputio zahtjev želi saznati koje uvjete treba ispuniti zahtjev rada u dobroj vjeri i odanosti u skladu s člankom 4. stavkom 2. drugim podstavkom Direktive 2000/78. U tom će kontekstu biti potrebno tumačiti uvodnu rečenicu te odredbe u skladu s kojom se u ostalim pitanjima trebaju poštovati odredbe te direktive.

43. Stoga predlažem da se ispitaju zajedno.

1. Pojam „privatne organizacije" čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri

44. Prva dvojba suda koji je uputio zahtjev u pogledu tumačenja članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78 odnosi se na njegovo područje primjene *ratione personae*. Konkretnije, pita se može li se IR, kao društvo kapitala privatnog prava koje djeluje u zdravstvenom sektoru poštujući tržišne prakse, pozvati na pravo na to da od zaposlenika zahtijeva rad u dobroj vjeri i odanost, što je pravo koje se tom odredbom dodjeljuje „crk[vama] i drugi[m] javni[m] ili privatni[m] organizacija[ma], čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju".

45. Pitanje je li IR privatna organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri jest činjenično pitanje koje treba provjeriti sud koji je uputio zahtjev.

46. U okviru te provjere, sama činjenica da je IR pod nadzorom kölnskog katoličkog nadbiskupa i da je njegov društveni cilj ispuniti zadaće Caritasa nije dovoljna za utvrđenje da se njegov sustav vrijednosti temelji na vjeri.

47. Naprotiv, sud koji je uputio zahtjev treba ocijeniti sustav vrijednosti IR-a s obzirom na njegove djelatnosti, među kojima osobito pružanje zdravstvenih usluga kroz upravljanje bolnicom. Stoga će biti potrebno provjeriti slijedi li se u praksi bolnica kojima upravlja IR nauk Katoličke Crkve u pogledu pružanja tih usluga na način koji ih bitno razlikuje od prakse javnih bolnica. U tom pogledu treba uzeti u obzir pitanja koja se odnose na sustav vrijednosti u zdravstvenom području i koja su od posebne važnosti u nauku Katoličke Crkve, a to su osobito pobačaj [8], eutanazija [9], kontracepcija ili druge mjere sprečavanja začeća [10].

8 Vidjeti *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Katekizam Katoličke Crkve), odobren i proglašen apostolskim pismom „Laetamur Magnopere" pape Ivana Pavla II. od 15. kolovoza 1997., točke 2270. do 2275., koji je dostupan na internetskoj stranici Svete Stolice na sljedećoj adresi: http://www.vatican.va/archive/ccc/index.htm

9 Vidjeti *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Katekizam Katoličke Crkve), odobren i proglašen apostolskim pismom „Laetamur Magnopere" pape Ivana Pavla II. od 15. kolovoza 1997., točke 2276. do 2279., koji je dostupan na internetskoj stranici Svete Stolice na sljedećoj adresi: http://www.vatican.va/archive/ccc/index.htm

10 Vidjeti *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Katekizam Katoličke Crkve), odobren i proglašen apostolskim pismom „Laetamur Magnopere" pape Ivana Pavla II. od 15. kolovoza 1997., točke 2366. do 2372., koji je dostupan na internetskoj stranici Svete Stolice na sljedećoj adresi: http://www.vatican.va/archive/ccc/index.htm

48. U tom smislu, ako se, među ostalim, pokaže da, u skladu s katekizmom Katoličke Crkve, bolnice kojima upravlja IR, za razliku od javnih bolnica, ne izvode pobačaj ili ne propisuju takozvanu pilulu „za dan poslije”, IR će se moći kvalificirati kao privatna organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri u smislu članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78. Ako, naprotiv, ta provjera dovede do zaključka da bolnice kojima upravlja IR u pogledu tih pitanja postupaju isto kao i javne bolnice, IR se ne može smatrati privatnom organizacijom čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri.

2. Može li privatna organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri za ista radna mjesta na rukovodećim položajima predvidjeti, ovisno o vjeroispovijedi svojih zaposlenika, stupnjevanje u pogledu rada u dobroj vjeri i odanosti koje zahtijeva od njih?

49. Člankom 4. stavkom 2. drugim podstavkom Direktive 2000/78 predviđa se da, „[p]od uvjetom da se u ostalim pitanjima poštuju odredbe ove Direktive, ona ne dovodi u pitanje pravo crkava i drugih javnih ili privatnih organizacija, čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju i koje djeluju u skladu s nacionalnim ustavima i zakonima, da od osoba koje zapošljavaju zahtijevaju rad u dobroj vjeri i odanost sustavu vrijednosti te organizacije”.

50. IR i njemačka vlada smatraju da se upotrebom izraza „koje djeluju u skladu s nacionalnim ustavima i zakonima” u Direktivi 2000/78 upućuje na nacionalno pravo kao jedini kriterij zakonitosti zahtjeva rada u dobroj vjeri i odanosti, isključujući pritom pravo Unije. Kako bi potkrijepili tu tezu, oslanjaju se na uvodnu izjavu 24. te direktive, na članak 17. UFEU-a, kao i na Izjavu br. 11 o statusu crkava i nekonfesionalnih organizacija, koja je priložena Završnom aktu Ugovora iz Amsterdama [11].

51. Kao što napominje Komisija, to se tumačenje protivi tekstu članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78 jer se njime pravo crkava i vjerskih organizacija na to da od svojih zaposlenika zahtijevaju rad u dobroj vjeri i odanost izričito podvrgava poštovanju svih odredbi Direktive 2000/78 („[p]od uvjetom da se u ostalim pitanjima poštuju odredbe ove Direktive”).

52. U tom se smislu različito postupanje prilikom primjene obveze odanosti može prihvatiti samo ako se njime poštuje, među ostalim odredbama, članak 4. stavak 2. prvi podstavak Direktive 2000/78, u skladu s kojim „različito postupanje zbog vjere ili uvjerenja određene osobe ne predstavlja diskriminaciju u slučaju kada, zbog prirode tih djelatnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje određene osobe predstavljaju stvarni, legitiman i opravdan uvjet za obavljanje tog zanimanja, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije. Takvo se različito postupanje provodi uzimajući u obzir ustavne odredbe i načela država članica, kao i opća načela prava [Unije] te ne bi trebala služiti kao opravdanje za diskriminaciju na temelju nekog drugog razloga.”

53. Argumentacija IR-a i njemačke vlade također je u suprotnosti s tumačenjem koje je Sud dao u pogledu te odredbe, prema kojem, „kad Crkva ili druga organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenjima ističe […] da […] vjera predstavlja stvaran, legitiman i opravdan uvjet za obavljanje zanimanja, s obzirom na sustav vrijednosti te Crkve ili organizacije[,] takva tvrdnja mora, po potrebi, moći biti predmetom djelotvornog sudskog nadzora kojime se može osigurati da su u konkretnom slučaju zadovoljeni kriteriji iz članka 4. stavka 2. Direktive 2000/78” [12], a ne kriteriji propisani isključivo nacionalnim pravom.

54. Sud je time izričito odbacio ideju da bi se „okolnost da članak 4. stavak 2. Direktive 2000/78 upućuje na nacionalno zakonodavstvo na snazi u trenutku donošenja [navedene] direktive kao i na nacionalnu praksu koja postoji na taj dan [mogla] tumačiti na način da državama članicama dopušta da poštovanje kriterija navedenih u toj odredbi izuzme od djelotvornog sudskog nadzora” [13].

11 SL 1997., C 340, str. 133.

12 Presuda od 17. travnja 2018., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, t. 55.)

13 Presuda od 17. travnja 2018., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, t. 54.)

55. Osim toga, kao što je presudio Sud, člankom 17. UFEU-a samo se „izražava neutralnost Unije prema tome kako države članice organiziraju svoje odnose s Crkvama i vjerskim udruženjima i zajednicama. S druge strane, tim se člankom poštovanje kriterija iz članka 4. stavka 2. Direktive 2000/78 ne izuzima od djelotvornog sudskog nadzora”[14].

3. Je li stupnjevanje u pogledu obveze odanosti s obzirom na vjeroispovijed zaposlenika diskriminacija na temelju vjere koja je zabranjena člankom 4. stavkom 2. prvim podstavkom Direktive 2000/78?

56. U skladu s člankom 4. stavkom 2. prvim podstavkom Direktive 2000/78 „različito postupanje zbog vjere ili uvjerenja određene osobe ne predstavlja diskriminaciju u slučaju kada, zbog prirode tih djelatnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje određene osobe predstavljaju stvarni, legitiman i opravdan uvjet za obavljanje tog zanimanja, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije”.

57. IR te njemačka i poljska vlada u biti tvrde da je IR, time što je propisao stupnjevanje u pogledu obveze odanosti s obzirom na vjeroispovijed zaposlenika, samo različito postupao prema osobama koje se nalaze u različitim situacijama jer se nauk i kanonsko pravo Katoličke Crkve[15] odnose samo na katolike te stoga samo oni mogu, svojim ponašanjem, očuvati ugled Katoličke Crkve ili mu nanijeti štetu[16]. Drugim riječima, smatraju da se osoblje IR-a koje pripada katoličkoj vjeroispovijedi ne nalazi u situaciji usporedivoj sa situacijom osoblja koje ne pripada katoličkoj vjeroispovijedi ili ne pripada nijednoj vjeroispovijedi. Na temelju toga zaključuju da ne postoji diskriminacija zabranjena člankom 4. stavkom 2. Direktive 2000/78.

58. Postojanje različitog postupanja na temelju vjere prema, s jedne strane, JQ-u kao voditelju odjela za internu medicinu i, s druge strane, drugom zaposleniku na rukovodećem položaju, nije osporavala nijedna stranka ni intervenijent[17]. Naime, više se razloga za otkaz predviđenih u članku 5. stavku 2. GrO-a iz 1993., među kojima su osobito sklapanje nevaljanog braka s obzirom na nauk i kanonsko pravo Katoličke Crkve, istupanje iz Crkve, otpadništvo i krivovjerje itd., odnosi samo na zaposlenike katoličke vjere. Svakim se od tih razloga stoga automatski uvodi različito postupanje.

59. Stoga valja ispitati, s obzirom na te razloge za otkaz, usporedivost situacija u kojima se nalaze, s jedne strane, zaposlenici koji pripadaju katoličkoj vjeroispovijedi i, s druge strane, zaposlenici koji pripadaju drugoj vjeroispovijedi ili ne pripadaju nijednoj vjeroispovijedi.

60. IR te njemačka i poljska vlada u tom pogledu promatraju usporedivost situacija sa subjektivnog gledišta vjeroispovijedi zaposlenika, dok je sud koji je uputio zahtjev, JQ i Komisija promatraju s objektivnog gledišta profesionalne djelatnosti crkvenog poslodavca, u ovom slučaju, pružanja zdravstvenih usluga.

61. Prema mojem mišljenju, tekstom članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78 jasno se daje prednost drugom pristupu s obzirom na to da se njime propisuje obveza ispitivanja predstavlja li, „ *zbog prirode [profesionalnih] djelatnosti [u Crkvi ili vjerskoj organizaciji] ili okolnosti u kojima se obavljaju*, vjera […] određene osobe […] *stvarni, legitiman i opravdan* uvjet za obavljanje tog zanimanja, uzimajući u obzir sustav vrijednosti [Crkve ili vjerske organizacije]”[18].

14 Presuda od 17. travnja 2018., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, t. 58.)

15 Vidjeti kanon 11. CIC-a. Osim toga, kazne koje se propisuju CIC-om duhovne su te se kao takve mogu izreći samo katolicima. Vidjeti osobito kanon 1367. CIC-a, na koji se upućuje u članku 5. stavku 2. trećoj alineji GrO-a iz 1993., kojim se za onog koji baci posvećene čestice propisuje kazna izopćenja unaprijed izrečenog (za laika) i otpuštanje iz kleričkog staleža (za pripadnika klera).

16 Ta namjera zaštite ugleda Katoličke Crkve jasnije proizlazi iz teksta članka 4. stavka 4. GrO-a iz 1993. kojim se od svih zaposlenika zahtijeva da svojim osobnim načinom života i ponašanjem tijekom službe ne ugrožavaju vjerodostojnost Katoličke Crkve.

17 Prema mišljenju JQ-a, različito postupanje proizlazi iz činjenice da voditelj odjela koji pripada drugoj vjeroispovijedi (na primjer protestantskoj) ili ne pripada nijednoj vjeroispovijedi ne bi dobio otkaz zbog sklapanja građanskog braka nakon razvoda od prvog bračnog druga.

18 Moje isticanje

62. Sud je u nedavnoj sudskoj praksi potvrdio to tumačenje članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78. Naime, Sud je presudio da „zakonitost, s obzirom na potonju odredbu, različitog postupanja na temelju vjere […] ovisi o objektivno provjerljivom postojanju izravne povezanosti između uvjeta za obavljanje zanimanja koji je postavio poslodavac i djelatnosti o kojoj je riječ. Takva povezanost može proizlaziti bilo iz prirode te djelatnosti, primjerice kad ona podrazumijeva sudjelovanje u određivanju sustava vrijednosti […] organizacije o kojoj je riječ ili suradnju u vezi s njezinom misijom naviještanja, bilo iz uvjeta obavljanja te djelatnosti, poput potrebe osiguravanja vjerodostojnog predstavljanja […] organizacije prema van” [19].

63. Što se tiče tumačenja izraza „*stvarni, legitiman i opravdan* uvjet za obavljanje […] zanimanja”, Sud je presudio da pripadnost vjeri ili imanje uvjerenja na kojima se temelji sustav vrijednosti Crkve jest „stvaran” uvjet za obavljanje zanimanja ako su „nužni s obzirom na važnost profesionalne djelatnosti o kojoj je riječ za afirmaciju tog sustava vrijednosti ili izvršavanja prava te Crkve […] na samoodređenje” [20].

64. Pojmom „legitiman” uvjet za obavljanje zanimanja zahtijeva se da se „uvjetom koji se odnosi na pripadnost vjeri ili imanje uvjerenja na kojima se temelji sustav vrijednosti Crkve […] o kojoj je riječ ne nastoji ostvariti cilj nepovezan s tim sustavom vrijednosti ili izvršavanjem prava te Crkve […] na samoodređenje” [21].

65. Naposljetku, pojam „opravdan” uvjet „ne podrazumijeva samo da nadzor poštovanja kriterija iz članka 4. stavka 2. Direktive 2000/78 može izvršiti nacionalni sud, nego i da je Crkva […] koja je postavila taj uvjet dužna dokazati, s obzirom na činjenične okolnosti konkretnog slučaja, da je rizik povrede njezina sustava vrijednosti ili prava na samoodređenje na koji se poziva vjerojatan i ozbiljan, zbog čega je postavljanje takvog uvjeta doista nužno” [22].

66. U ovom slučaju, uvjet za obavljanje zanimanja nije pripadnost određenoj vjeri, kao što je to bio slučaj u predmetu u kojem je donesena presuda od 17. travnja 2018., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), nego imanje posebnog uvjerenja Katoličke Crkve, odnosno poštovanje koncepta braka definiranog naukom i kanonskim pravom Katoličke Crkve, što uključuje poštovanje vjerskog oblika braka te svetosti i neraskidivosti bračnih veza [23]. Očito je da takvo uvjerenje u ovom slučaju nije uvjet za obavljanje zanimanja, a još manje stvarni i opravdan uvjet za obavljanje zanimanja [24].

67. Najprije, taj uvjet ni u kojem pogledu nije povezan s profesionalnom djelatnošću IR-a i JQ-a, odnosno pružanjem zdravstvenih usluga i usluga skrbi bolesnicima. Dokaz toga jest da pripadnost Katoličkoj Crkvi nije uvjet za zaposlenje na radnom mjestu voditelja odjela za internu medicinu i da IR zapošljava osobe koje nisu katolici na radnim mjestima koja podrazumijevaju kliničku odgovornost te im povjerava rukovodeće položaje. Osim toga, time što se odnosi na privatni i obiteljski život JQ-a, predmetni uvjet nije ni u kojem pogledu povezan s administrativnim zadaćama koje JQ ima kao voditelj predmetnog odjela. Stoga nije riječ o pravom uvjetu za obavljanje zanimanja.

19 Presuda od 17. travnja 2018., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, t. 63.)

20 Presuda od 17. travnja 2018., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, t. 65.)

21 Presuda od 17. travnja 2018., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, t. 66.)

22 Presuda od 17. travnja 2018., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, t. 67.)

23 Vidjeti kanon 1085. i kanon 1108. stavak 1. CIC-a.

24 U spisu podnesenom Sudu ne postoji ništa na temelju čega bi se moglo smatrati da predmetni uvjet nije legitiman jer se njime nastoji postići cilj koji ne postoji u sustavu vrijednosti IR-a.

68. Usto, poštovanje koncepta braka u skladu s naukom i kanonskim pravom Katoličke Crkve nije stvarni uvjet za obavljanje zanimanja jer se ne čini da je zbog važnosti profesionalne djelatnosti IR-a, odnosno pružanja zdravstvenih usluga, potrebno kako bi IR potvrdio svoj sustav vrijednosti ili ostvario pravo na samoodređenje. U tom pogledu valja navesti da njegovi pacijenti ili kolege nipošto nemaju unaprijed stvoreno mišljenje o tome da je voditelj odjela za internu medicinu katolik, a još manje da je sklopio nevaljan brak s obzirom na nauk i kanonsko pravo Katoličke Crkve. Naprotiv, njima su važne njegove kvalifikacije i zdravstvene sposobnosti te njegove osobine dobrog upravitelja.

69. Zbog istih razloga predmetni uvjet ni u kojem pogledu nije opravdan. Razvod osobe JQ [25] i njegovo ponovno sklapanje građanskog braka ne predstavljaju nikakav vjerojatan ni ozbiljan rizik od povrede sustava vrijednosti IR-a ili njegova prava na samoodređenje [26]. Štoviše, valja napomenuti da IR nije čak predvidio ni oduzimanje funkcija JQ-u kao voditelju odjela za internu medicinu, nego mu je izravno dao otkaz, dok kao liječnik koji nije na rukovodećem položaju ne bi bio vezan predmetnim uvjetom.

70. IR i poljska vlada prigovaraju da bi to tumačenje članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78 obvezalo organizacije kao što je IR na to da zapošljavaju samo katolike.

71. Prema mojem mišljenju, takva politika zapošljavanja očito ne bi bila u skladu s člankom 4. stavkom 2. prvim podstavkom Direktive 2000/78 jer se vjera ne može kvalificirati kao stvarni i opravdan uvjet za obavljanje zanimanja za radna mjesta povezana s pružanjem zdravstvenih usluga, i to zbog razloga koje sam upravo naveo.

72. IR i poljska vlada također tvrde da, ako bi se IR-u zabranilo da stupnjuje obvezu odanosti s obzirom na vjeroispovijed svojih zaposlenika, on bi morao zahtijevati da sve njegovo osoblje poštuje višu razinu odanosti koja se zahtijeva od katoličkih zaposlenika.

73. Nisam uvjeren da bi to nužno predstavljalo problem jer se neki razlozi za otkaz predviđeni u članku 5. stavku 2. GrO-a iz 1993. primjenjuju na sve zaposlenike IR-a, neovisno o njihovoj vjeri. Primjerice, tom se odredbom svim zaposlenicima zabranjuje da javno zastupaju stajališta protivna načelima Katoličke Crkve u pogledu pobačaja. Isto vrijedi za teški osobni nemoral kao što su, na primjer, zločini protiv čovječnosti ili osobnog integriteta.

74. S obzirom na prethodno navedeno, smatram da članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da vjerskoj organizaciji kao što je IR ne dopušta da od svojih zaposlenika koji pripadaju toj vjeroispovijedi zahtijeva rad u dobroj vjeri i odanost u većoj mjeri nego što to zahtijeva od zaposlenika koji pripadaju drugoj vjeroispovijedi ili ne pripadaju nijednoj vjeroispovijedi, osim ako se tim zahtjevom poštuju kriteriji iz članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78.

B. Prvi dio drugog prethodnog pitanja

75. Prvim dijelom svojeg drugog pitanja sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li, u slučaju negativnog odgovora na prvo prethodno pitanje, izuzeti iz primjene nacionalnu odredbu, poput članka 9. stavka 2. AGG-a, u kojem je opravdano različito postupanje na temelju vjere, u skladu s vlastitim poimanjem Crkve.

25 Moje mišljenje je jednako, neovisno o tome je li razvod zatražio JQ ili njegova supruga i neovisno o pitanju „krivnje”.

26 Mogu samo navesti nesklad između strogosti kojom je IR odlučio braniti čistoću katoličkog nauka te duha otvorenosti i pomirbe prema razvedenim katolicima koji su ponovno sklopili građanski brak o kojem svjedoči postsinodalna apostolska pobudnica Svetog Oca Franje „Amoris Laetitia” upućena biskupima, prezbiterima i đakonima, posvećenim osobama, kršćanskim supruzima i svim vjernicima laicima o ljubavi u obitelji (Tiskovni ured Svete Stolice, 19. ožujka 2016., osobito točka 299.).

76. Taj sud opravdava relevantnost tog pitanja pozivajući se na točku 31. presude od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, EU:C:2016:278) kojom mu se nalaže da nacionalno pravo tumači u skladu s Direktivom 2000/78, na način da se zajamči puni učinak prava Unije, a da se pritom nacionalno pravo ipak ne tumači *contra legem*. Ako se članak 9. stavak 2. AGG-a ne može tumačiti u skladu s tom direktivom, tada se postavlja pitanje treba li tu odredbu izuzeti iz primjene.

77. Ne slažem se s pretpostavkom iz tog pitanja prema kojoj ne samo da je člankom 9. stavkom 2. AGG-a pogrešno prenesen članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive 2000/78, nego se u njemu također razmatra pitanje različitog postupanja na temelju vjere.

78. S jedne strane, tekst članka 9. stavka 2. AGG-a u biti je jednak tekstu članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78[27]. Stoga mi nije jasno kako se ne bi mogao tumačiti isto kao i potonji članak.

79. S druge strane, pitanje različitog postupanja na temelju vjere, čak i u kontekstu obveze odanosti, razmatra se u članku 9. stavku 1. AGG-a, a ne u članku 9. stavku 2. AGG-a.

80. Kako bi se sudu koji je uputio zahtjev dao koristan odgovor, predlažem stoga da se odgovor nadopuni ispitivanjem pitanja treba li članak 9. stavak 1. AGG-a izuzeti iz primjene ako sud koji je uputio zahtjev presudi da zahtjev, koji se nalaže katoličkim zaposlenicima IR-a na rukovodećim položajima, u pogledu zabrane sklapanja nevaljanog braka s obzirom na nauk i kanonsko pravo Katoličke Crkve nije u skladu s člankom 4. stavkom 2. prvim podstavkom Direktive 2000/78.

81. To se pitanje postavlja samo u slučaju da, kao što predlažem, zabrana sklapanja nevaljanog braka s obzirom na nauk i kanonsko pravo Katoličke Crkve, predviđena u članku 5. stavku 2. drugoj alineji GrO-a iz 1993., nije stvarni i opravdan uvjet za obavljanje zanimanja u smislu članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78.

82. Sud je u svojoj presudi od 17. travnja 2018., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), presudio da je sud koji je uputio zahtjev, u sporu između pojedinaca, ako utvrdi da se članak 9. stavak 1. AGG-a ne može tumačiti u skladu s Direktivom 2000/78, dužan osigurati sudsku zaštitu, na koju pojedinci imaju pravo na temelju članaka 21.[28] i 47.[29] Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), te zajamčiti puni učinak tih članaka, po potrebi izuzimanjem iz primjene svake protivne nacionalne odredbe[30].

83. To se rješenje u potpunosti može prenijeti na spor u glavnom postupku koji se također vodi između pojedinaca, čak i ako nije obuhvaćen područjem primjene Povelje *ratione temporis*.

27 Točno je da je u tekstu članka 9. stavka 2. AGG-a ispuštena uvodna rečenica članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78 („[p]od uvjetom da se u ostalim pitanjima poštuju odredbe [Direktive 2000/78]"). Kao što sam objasnio u točkama 51. i 52. ovog mišljenja, tom se uvodnom rečenicom nastoji pojasniti i razjasniti da mogućnost koja se nudi vjerskim organizacijama da svojim zaposlenicima nalože obvezu odanosti nije izuzeta ni iz opće zabrane diskriminacije predviđene u članku 2. Direktive 2000/78 ni iz uvjeta koji se pri različitom postupanju na temelju vjere trebaju poštovati kako ono ne bi predstavljalo diskriminaciju, u skladu s člankom 4. stavkom 1. navedene direktive. Budući da ta rečenica služi kao pojašnjenje i razjašnjenje, čak ni bez nje članak 4. stavak 2. drugi podstavak te direktive ne može imati za učinak to da se vjerskim organizacijama omogući da uvode diskriminaciju na temelju vjere koja je protivna prvom podstavku te odredbe (odnosno, različito postupanje na temelju vjere, iako vjera nije stvarni, legitiman i opravdan uvjet za obavljanje zanimanja) ili čak diskriminaciju na temelju drugih razloga iz članka 1. te iste direktive (odnosno, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije).

28 Tim se člankom, naslovljenim „Nediskriminacija", predviđa, u njegovu stavku 1., da se „[z]abranjuje […] svaka diskriminacija na bilo kojoj osnovi kao što je […] religija ili uvjerenje, […]".

29 Tim se člankom pojedincima jamči pravo na djelotvoran pravni lijek i na pošteno suđenje.

30 Točke 75. do 79. navedene presude

84. Naime, Sud je u usporedivim situacijama prije stupanja na snagu Povelje primijenio opće načelo nediskriminacije na temelju dobi te je u pogledu tog načela presudio da se njime pojedincima daje subjektivno pravo na koje se kao takvo može pozvati u sporu između pojedinaca i koje obvezuje nacionalne sudove na neprimjenu nacionalnih odredbi koje nisu u skladu s tim načelom [31].

85. To vrijedi i za načelo nediskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja koje, s obzirom na povijesni kontekst u kojem je Unija osnovana, čini temeljno ustavno načelo pravnog poretka Unije i koje je Sud priznao kao opće načelo prava Unije [32].

86. Naime, ne nalazim nijedan razlog zbog kojeg bi se s određenim značajkama na kojima se temelji diskriminacija postupalo drukčije ako dovode do istog rezultata.

87. Zbog svih tih razloga smatram da na prvi dio drugog prethodnog pitanja valja odgovoriti da je nacionalni sud pred kojim se vodi postupak između dvoje pojedinaca dužan, kad primjenjivo nacionalno pravo ne može protumačiti na način koji je u skladu s člankom 4. stavkom 2. Direktive 2000/78, osigurati, u okviru svojih nadležnosti, pravnu zaštitu koja za pojedince proizlazi iz općeg načela nediskriminacije na temelju vjere te zajamčiti puni učinak tog načela, po potrebi izuzimajući od primjene svaku protivnu nacionalnu odredbu.

VI. Zaključak

88. S obzirom na prethodna razmatranja, predlažem Sudu da na prethodna pitanja koja je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) odgovori kako slijedi:

1. Članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da vjerskoj organizaciji kao što je IR ne dopušta da od svojih zaposlenika koji pripadaju toj vjeroispovijedi zahtijeva rad u dobroj vjeri i odanost u većoj mjeri nego što to zahtijeva od zaposlenika koji pripadaju drugoj vjeroispovijedi ili ne pripadaju nijednoj vjeroispovijedi, osim ako se tim zahtjevom poštuju kriteriji iz članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78.

2. Nacionalni sud pred kojim se vodi postupak između dvaju pojedinaca dužan je, kad primjenjivo nacionalno pravo ne može protumačiti na način koji je u skladu s člankom 4. stavkom 2. Direktive 2000/78, osigurati, u okviru svojih nadležnosti, pravnu zaštitu koja za pojedince proizlazi iz općeg načela nediskriminacije na temelju vjere te zajamčiti puni učinak tog načela, po potrebi izuzimajući od primjene svaku protivnu nacionalnu odredbu.

31 Vidjeti presude od 22. studenoga 2005., Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, t. 76. i 77.); od 19. siječnja 2010., Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, t. 50. i 51.); od 15. siječnja 2014., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, t. 47.), kao i od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, EU:C:2016:278, t. 36.).

32 Vidjeti presudu od 17. travnja 2018., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, t. 76.).