



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
M. WATHELET
представено на 31 май 2018 година¹

Дело C-68/17

IR
срещу
JQ

(Преюдициално запитване, отправено от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия)

„Преюдициално запитване — Директива 2000/78 — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Професионални дейности на църквите — Професионални изисквания — Задължение за добросъвестност и лоялност съобразно характера на църквата — Разлика в третирането в зависимост от вероизповеданието — Уволнение на служител католик с ръководни функции поради сключване на втори брак след развода му“

I. Въведение

1. В рамките на настоящото преюдициално запитване Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) поставя на Съда въпрос относно законосъобразността на уволнението на ръководителя на отделението по вътрешни болести в католическа болница, която е под контрола на католическия архиепископ на Кьолн, с единствения мотив, че се е развел и че след това е сключил граждански брак, при положение че е нямало да бъде уволнен, ако не беше католик.

2. Тук щеше да става въпрос за явно незаконно уволнение, като пряка дискриминация, основана на религия, ако църквите и организациите, чийто характер се основава на религията, не се ползваха от привилегирован правен режим както по силата на германското конституционно право, така и по силата на член 4, параграф 2 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите².

3. Въпросът, който се поставя по настоящото дело, е дали зачитането на концепцията за брака според доктрината и каноническото право на католическата църква съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване по смисъла на член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, което може да доведе до разлика в третирането, при уволнение, между служителите католици и служителите от друго вероизповедание или без вероизповедание.

¹ Език на оригиналния текст: френски.

² ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7.

II. Правна уредба

A. Правото на Съюза

4. Член 17, параграф 1 ДФЕС гласи:

„Съюзът зачита и не засяга статута, от който се ползват църквите и религиозните сдружения или общности в държавите членки съгласно националното законодателство“.

5. Съображения 4, 23, 24 и 29 от Директива 2000/78 предвиждат:

„(4) Правото на всички лица на равенство пред закона и защита срещу дискриминация представлява всеобщо право [...]“.

[...]

(23) При много ограничени обстоятелства, разлика в третирането може да бъде оправдана, когато характеристика, свързана с религия [...], съставлява основно и професионално-определящо изискване, когато целта е законна и изискването пропорционално. [...]

(24) Европейският съюз в своята Декларация № 11 за статута на църквите и нерелигиозните организации, приложена към Заключителния акт на Договора от Амстердам, напълно признава, че зачита и не засяга статута на църквите и религиозните организации и общности в държавите членки, даден им от националното законодателство и еднакво признава статута на философските и нерелигиозните организации. С оглед на това, държавите членки могат да поддържат или регламентират специфични разпоредби относно действителни, законни и справедливи професионални изисквания, които могат да бъдат необходими при изпълнение на служебно задължение.

[...]

(29) Лица, които са били обект на дискриминация, основаваща се на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, следва да разполагат с адекватни средства за правна защита. За предоставяне на по-ефективно ниво на защита, сдруженията или юридическите лица също трябва да са оправомощени да участват в производствата, като държавите членки определят, дали от името или в защита на жертва без да се засягат националните процесуални закони относно представителството и защитата в съда“.

6. Член 1 от Директива 2000/78, озаглавен „Цел“, гласи:

„Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

7. Член 2 от Директива 2000/78, озаглавен „Понятие за дискриминация“, предвижда в параграфи 1 и 2 следното:

„1. За целите на настоящата директива[...] „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа[...] на който и да е от признаците, посочени в член 1.“

2. За целите на параграф 1:

- а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа [на] един от признаците, упоменати в член 1;

[...]“.

8. Член 4 от Директива 2000/78, озаглавен „Професионални изисквания“, гласи:

„1. Въпреки разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2, държавите членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално.

2. Държавите членки могат да поддържат националното законодателство в сила на датата на приемане на настоящата директива или да регламентират бъдещи законови практики по инкорпорирането на законодателството, които съществуват на датата на приемане на настоящата директива, в следствие на което, в случай на професионални дейности в църкви и в други обществени или частни организации[,] характерът[...] на ко[и]то е основан на религия или убеждение, разлика в третирането, основаваща се на религията или убежденията на лицето не представлява дискриминация, когато поради характера на тези дейности или в контекста, в който те се упражняват религията или убеждението на лицето съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера на организацията. Тази разлика в третирането се прилага, като се вземат предвид конституционните разпоредби и принципи, както и основните принципи на правото на [Съюза], като не се оправдава дискриминация на друго основание.

Като се гарантира, че другите разпоредби са спазени, настоящата директива не накърнява правото на църкви и други обществени или частни организации, чиито характер е основан на религия или убеждение, като действа в съответствие с националните конституции и закони, да изискват от лицата, работещи за тях, да действат добросъвестно и лоялно съобразно характера на организацията“.

Б. Германското право

1. Конституционно право

9. Член 140 от Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Основен закон на Федерална република Германия) от 23 май 1949 г. (BGBl. 1949 I, стр. 1, наричан по-нататък „Основният закон“) предвижда, че „[р]азпоредбите на членове 136, 137, 138, 139 и 141 от германската Конституция от 11 август 1919 г. са неразделна част от този основен закон“.

10. Член 137 от Verfassung des Deutschen Reichs (Конституция на Германската империя), приета на 11 август 1919 г. във Ваймар (Reichsgesetzblatt 1919, стр. 1383, наричана по-нататък „Ваймарската конституция“) и влязла в сила на 14 август 1919 г., е със следния текст:

„Няма държавна църква.

Гарантира се свободата за създаване на религиозни общности. Те могат да се сдружават без ограничение в рамките на територията на Райха.

Всяка религиозна общност организира и управлява делата си самостоятелно в границите на закона, който се прилага за всички.

[...]

Религиозните общности, които са сдружения съгласно публичното право, имат право да събират данъци, на базата на гражданските данъчни регистри, при условията, установени в законодателството на провинцията.

Сдруженията, които имат за цел да проповядват сред обществото определено философско учение, са приравнени на религиозни общности.

[...]“.

2. Законът за защита срещу уволнение

11. Член 1 от Kündigungsschutzgesetz (Закон за защита срещу уволнение) от 25 август 1969 г. (BGBl. 1969 I, стр. 1317, наричан по-нататък „KSchG“) предвижда, че прекратяването на трудово правоотношение с работник или служител е недействително, ако е „социално неоправдано“, т.е. „ако основанията за [него] не са свързани с личността или поведението на работника или служителя, или със спешни оперативни нужди на предприятието, които изключват запазването на работника или служителя на работа в това предприятие“.

3. Общият закон за равното третиране

12. Директива 2000/78 е транспонирана в германското право с Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Общ закон за равното третиране) от 14 август 2006 г. (BGBl. 2006 I, стр. 1897, наричан по-нататък „AGG“).

13. Член 1 от AGG, озаглавен „Цел на закона“, гласи:

„Целта на този закон е да възпрепятства или премахне всяка дискриминация, основана на раса или етнически произход, пол, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална идентичност“.

14. Член 7 от AGG, озаглавен „Забрана на дискриминацията“, в параграф 1 гласи:

„Не се допуска дискриминиране на работниците и служителите на основата на някой от изброените в член 1 признаци; тази забрана се прилага и когато лицето, което извършва дискриминация, само допуска наличието на някой от посочените в член 1 признаци при извършването на акта на дискриминация“.

15. Член 9, озаглавен „Допускане на различно третиране, основаващо се на религия или убеждения“, гласи:

„(1) [...] разлика в третирането, основана на религия или убеждение, е допустима и при наемане на работа от религиозни общности или подчинените им организации, независимо от правната им форма, или сдружения, поставящи си за цел да проповядват религия или убеждения, когато, като се отчита разбирането на съответната религиозна общност или обединение за собствена идентичност, определена религия или убеждение отговаря на оправдано професионално изискване с оглед на правото на самоопределение [на религиозната общност или обединението] или с оглед на естеството на нейните дейности.

(2) Забраната за различно третиране, основаващо се на религия или убеждения, не накърнява правото на посочените в първа алинея религиозни общности, подчинените им организации, независимо от правната им форма, или сдружения, поставящи си за цел да проповядват религия или убеждения, да изискват от своите работници и служители добросъвестно и лоялно поведение, съобразно съответното им разбиране за собствена идентичност“.

V. Правото на католическата църква

16. Според канон 11 от Codex Iuris Canonici (Кодекс на каноническото право, наричан по-нататък „CIC“), промулгиран с апостолическата конституция *Sacrae disciplinae leges* на папа Йоан Павел II от 25 януари 1983 г. (DC 1983, № 1847, стр. 244), „[к]ръстените или приетите в католическата вяра, които са със здрав разум и които, с изключение на изрично предвидените в закона случаи, са навършили най-малко седемгодишна възраст, са длъжни да спазват църковните закони“.

17. Канон 1085 от CIC гласи:

„(1) [Сключва невалиден брак] този, който е обвързан от предишен брачен съюз, дори и ако не е бил консумиран.

(2) Ново бракосъчетание не е разрешено и когато поради каквато и да е причина предишен брак е бил недействителен или разтрогнат, но недействителността, респективно разтрогването на предишния брак, все още не е установена безспорно по съответния закон ред“.

18. Съгласно канон 1108, параграф 1 от CIC „[в]алидни са само браковете, сключени пред епархийния епископ или енорийския свещеник или пред оправомощен от някой от тях свещенослужител или дякон, който присъства на бракосъчетанието, както и пред двама свидетели, [...] в съответствие с правилата, определени в следващите канони и без да се засягат изключенията, предвидени в канон 144, канон 1112, параграф 1, канон 1116 и канон 1127, параграфи 1 и 2“.

19. Член 1 от Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Правилник за църковната служба в рамките на църковните трудови правоотношения) от 22 септември 1993 г. (Amtsblatt des Erzbistums Köln, стр. 222, наричан по-нататък „GrO 1993“)³ гласи следното:

„Основни принципи на църковната служба

³ ОВ на архиепископията на Кьолн, стр. 222.

Всички лица, които са на служба в организация на Католическата църква, заедно допринасят с труда си, независимо от длъжността си от гледна точка на трудовото право, за това организацията да изпълни своята част от мисията на Църквата (общност от служители). [...]“.

20. Член 3, параграф 2 от GrO 1993, озаглавен „Възникване на трудовото правоотношение“, гласи:

„Църковният работодател може да повери проповеднически, вероучителни, както и по правило възпитателни и ръководни задачи само на лице от католическото вероизповедание“.

21. Член 4 от GrO 1993, озаглавен „Задължения за лоялност“, предвижда:

„(1) Всички работници и служители католици са длъжни да приемат и да спазват принципите на католическата доктрина относно вярата и нравите. Личният живот на работниците и служителите следва да е съобразен с принципите на католическата доктрина относно вярата и нравите; това важи особено за работниците и служителите на проповедническа, вероучителна и възпитателна служба, както и при тези, които са наети на работа по силата на каноническа мисия. Това се отнася и до служители с ръководни функции.

(2) Работниците и служителите, които са християни, но не са католици, са длъжни да зачитат истините и стойностите на Евангелието и да допринасят за утвърждаването им в организацията.

[...]

(4) Всички работници и служители трябва да се въздържат от прояви на враждебно отношение към Църквата. Те не трябва със стила си на личен живот и с професионалното си поведение по време на служба да накърняват авторитета на Църквата и организацията, в която са наети на работа“.

22. Член 5 от GrO 1993, озаглавен „Нарушения на задълженията за лоялност“, гласи:

„(1) Ако работник или служител вече не отговаря на изискванията за наемане на работа, работодателят трябва да опита с консултации да убеди работника или служителя да отстрани трайно това несъответствие. [...] Уволнението е предвидено като крайна мярка.

(2) За целите на уволнение на специфични за Църквата основания тя приема за сериозни по-специално следните нарушения на задълженията за лоялност:

- Нарушение от страна на работник или служител на задълженията му по членове 3 и 4, в частност напускане на Църквата и публично защитаване на позиции, които противоречат на основополагащите принципи на Католическата църква (например относно абортите), и тежки нарушения на личния морал,
- Сключване на брак, който е невалиден според религиозното разбиране и правния ред на църквата^[4],

4 Според действащата понастоящем редакция на член 5, параграф 2 от GrO 1993 (която е в сила от 1 август 2015 г.) сключването на невалиден от гледна точка на каноническото право на Католическата църква граждански брак е основание за уволнение само когато от обективна гледна точка и в специфичните обстоятелства на съответния случай е от естество да предизвика значително брожение сред общността от служители или в професионалната сфера на действие и да засегне авторитета на Католическата църква. Тази редакция не се прилага по отношение на разглежданото в главното производство уволнение, което е извършено на 30 март 2009 г.

– Поведение, което от гледна точка на каноническото право предполага ясно разграничаване на Католическата църква, в частност вероотстъпничество или ерес (според канон 1364, параграф 1 във връзка с канон 751 от CIC), съгрешение към Светата евхаристия (канон 1367 от CIC), публично богохулство и призоваване към омраза и презрение срещу религията и Църквата (канон 1369 от CIC), нарушения срещу църковните органи и свободата на Църквата (по-специално според канони 1373 и 1374 от CIC).

(3) Поведение, което съгласно параграф 2 по принцип е предвидено като основание за уволнение, изключва възможността за запазване на работа, когато това нарушение е извършено от [служител], който изпълнява ръководни функции [...]. Уволнението може по изключение да бъде избегнато, когато сериозни причини, свързани с конкретния случай, показват, че уволнението е прекомерна мярка“.

23. Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (Правилник за дейността на католическите болници в Северен Рейн-Вестфалия, Германия) от 5 ноември 1996 г. (Amtsblatt des Erzbistums Köln, стр. 321)⁵ гласи следното:

„А. Подчиненост на Църквата

[...]

(6) Приетият въз основа на Декларацията на германските епископи относно църковната служба [GrO 1993], ведно с измененията и допълненията към него, е задължителен за организацията. За служители с ръководни функции по смисъла на посочения правилник се считат членовете на ръководството на болницата и ръководителите на отделения“.

III. Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

24. IR е дружество с ограничена отговорност по германското право. Неговият предмет на дейност е изпълнение на задачи, по-специално посредством управление на болници, на Caritas (Международната конфедерация на католическите организации с благотворителна цел), като проявление на съществуването и естеството на Католическата църква. IR не преследва основно стопанска цел и е под контрола на католическия архиепископ на Кьолн.

25. JQ е католик по вероизповедание. По образование е лекар и от 2000 г. работи като ръководител на отделението по вътрешни болести на болница на IR, намираща се в Дюселдорф (Германия). Трудовият му договор с IR е сключен въз основа на GrO 1993, приет от Общото събрание на германската епископална конференция и приложим към църковната служба в рамките на трудовите правоотношения.

26. JQ е имал брак, сключен по католически обред. През август 2005 г. съпругата му се разделя с него и от 2006 г. той заживява с новата си партньорка. След постановяването на развода с първата му съпруга съгласно германското гражданско право през 2008 г.⁶, JQ сключва втори граждански брак с новата си партньорка. Към датата на втория брак първият му брак не е бил анулиран.

27. След като узнава за втория брак, с писмо от 30 март 2009 г. IR прекратява с предизвестие трудовото правоотношение на JQ, считано от 30 септември 2009 г.

5 ОВ на архиепископията на Кьолн, стр. 321.

6 Не е ясно дали разводът е бил поискан от JQ, или от съпругата му.

28. JQ обжалва уволнението с довода, че повторният му брак не е основание за уволнение. Посоченото уволнение нарушавало принципа на равно третиране, тъй като съгласно GrO 1993 от повторния брак на ръководител на служба, който е протестант или е без религиозна принадлежност, не би имало никакви последици за трудовото му правоотношение с IR.

29. Обратно, IR изтъква, че въпросното уволнение е социално оправдано. Всъщност предвид обстоятелството, че JQ изпълнява ръководни функции по смисъла на член 5, параграф 3 от GrO 1993, със сключването на невалиден според каноническото право брак той е нарушил съществено своите задължения, произтичащи от трудовото му правоотношение с IR.

30. Arbeitsgericht (Съд по трудови спорове, Германия) уважава жалбата на JQ, като приема, че нарушението на предвидената в канон 1085 от CIC забрана за сключване на граждански брак преди анулирането на предходния католически брак от страна на Католическата църква не представлява тежко нарушение на задължението за лоялност.

31. IR подава жалба срещу това решение пред Landesarbeitsgericht (Висш съд по трудови спорове), който обаче я отхвърля, като приема, че дори нарушението на канон 1085 от CIC да представлява тежко нарушение на задължението за лоялност, уволнението на JQ от страна на IR в този контекст противоречи на принципа на равно третиране. Според Landesarbeitsgericht (Висш съд по трудови спорове, Германия) IR нямаше да уволни в случай на втори брак служители некатолици, заемащи същата длъжност като жалбоподателя. Освен това IR е имало информация, че още от 2006 г. JQ живее със своята партньорка, но не е предприело никакви мерки срещу него, въпреки че тази връзка също толкова противоречи на доктрината на Католическата църква.

32. Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) отхвърля подадената от IR ревизионна жалба срещу решението на Landesarbeitsgericht (Висш съд по трудови спорове), като приема по същество, че уволнението не може да се приеме за оправдано, тъй като IR нямаше да уволни в случай на втори брак служители некатолици, които заемат същата длъжност като JQ.

33. По този повод IR сезира Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд), който отменя решението на Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) поради липса на мотиви⁷.

34. Според Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд, Германия) при спорове във връзка с църковни трудови правоотношения законодателството за закрила на работниците, както в случая KSchG, трябва да се тълкува в светлината на принципа на църковно самоопределение, прогласен в член 140 от Основния закон, във връзка с член 137 от Ваймарската конституция. Това означава, че религиозните общности могат да се възползват изцяло от свободата на действие, с която разполагат по силата на диспозитивните правни норми, но при прилагане на императивни разпоредби следва да се използва свобода на тълкуването, ако е необходимо, в полза на религиозните общности, като се придава особена тежест на това, което Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд) нарича „разбирането на Църквата за собствената ѝ идентичност“ („Selbstverständnis der Kirche“).

35. Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд) предвижда двустепенна система за съдебен контрол при уволнения на основание нарушение на задължението за лоялност. На първо място (критерий за достоверност), националните юрисдикции следва да проверят, въз основа на „разбирането на всяка църква за собствената ѝ идентичност“, дали дадена религиозна организация или институция участва в осъществяването на основната задача на църквата, дали определено задължение за лоялност е израз на религиозна догма и какво значение следва да се

⁷ Вж. определение на втори състав от 22 октомври 2014 г., 2 BvR 661/12 (DE:BVerfG:2014:rs20141022.2bvr066112).

придаде на задължението за лоялност и неговото нарушаване, все въз основа на „разбирането на църквата за собствената ѝ идентичност“. Според Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд) националните юрисдикции могат да разглеждат задълженията за лоялност, определени от църковния работодател, както в случая тези по член 5, параграф 2 от GrO 1993, единствено от гледна точка на този критерий за достоверност.

36. В това отношение той приема, че религиозните общности могат да предвидят степенуване на поставените към работниците и служителите изисквания за лоялност според длъжността и вероизповеданието им. Тези задължения могат да са по-леки или по-тежки в зависимост от вероизповеданието на работника или служителя и следователно могат да бъдат различни за работниците и служителите, които упражняват идентични или сходни функции.

37. На второ място (критерий за претегляне), следва да се извърши цялостна преценка, в която се разглеждат, наред с църковните интереси, и основните права на засегнатия работник или служител, като се придава особена тежест на разбирането на църквата за собствената ѝ идентичност.

38. След връщането на делото в Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) тази юрисдикция приема, че изходът на спора зависи от тълкуването на член 9, параграф 2 от AGG. Ако германското схващане за правото на църковно самоопределение, което позволява на Католическата църква да изисква от своите работници и служители различна лоялност в зависимост от тяхното вероизповедание, независимо че изпълняват сходни функции, съответства на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78, ревизионната жалба на IR би била основателна. В обратния случай тя би трябвало отново да се произнесе в светлината на общите принципи на правото на Съюза по въпроса дали уволнението от 30 март 2009 г. е социално неоправдано.

39. При тези условия Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Трябва ли член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 да се тълкува в смисъл, че що се отнася до насоченото към служители на ръководна длъжност изискване за добросъвестно и лоялно поведение, [Католическата] [ц]ърква може да вземе обвързващо за организация като [IR] решение да се прави разлика между служителите, които принадлежат към същото вероизповедание, и такива, които принадлежат към друго, или не принадлежат към никое вероизповедание?
- 2) При отрицателен отговор на първия въпрос:
 - а) Трябва ли разпоредба от националното право като разпоредбата на член 9, параграф 2 от [AGG], според която такава разлика в третирането, основаваща се на религиозната принадлежност на работника или служителя, е оправдана в съответствие с разбирането на съответната църква за собствената ѝ идентичност, да се остави без приложение?
 - б) Какви условия се прилагат съгласно член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 по отношение на насочено към работниците и служителите на дадена църква или на една от посочените в тази разпоредба други организации изискване за добросъвестно и лоялно поведение съобразно характера на организацията?“.

IV. Производството пред Съда

40. Настоящото преюдициално запитване е постъпило в Съда на 9 февруари 2017 г. Писмени становища са представили IR, германското и полското правителство, както и Европейската комисия. На съдебното заседание от 27 февруари 2018 г. IR, германското и полското правителство, както и Комисията представят устни становища.

V. Анализ

A. По първия преюдициален въпрос и втората част от втория преюдициален въпрос

41. С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че позволява на религиозните организации да изискват от страна на своите служители от същото вероизповедание, упражняващи ръководни функции, добросъвестно и лоялно поведение в по-висока степен от това, което се изисква от работниците и служителите от друго вероизповедание или без определено вероизповедание.

42. Този въпрос е неразривно свързан с втората част от втория преюдициален въпрос, с който запитващата юрисдикция иска да се установи на какви условия трябва да отговаря изискване за добросъвестно и лоялно поведение в съответствие с член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78. В този контекст ще бъде необходимо да се разтълкува уводното изречение от тази разпоредба, според което трябва да се гарантира, че другите разпоредби на тази директива са спазени.

43. Ето защо предлагам те да бъдат разгледани заедно.

1. Понятието „частна организация“, чийто характер е основан на религията

44. Първото съмнение, което запитващата юрисдикция изразява във връзка с тълкуването на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78, се отнася до нейното приложно поле по отношение на лицата. По-точно тя се пита дали в качеството му на капиталово дружество на частното право, което извършва дейност в областта на здравеопазването съобразно пазарните практики, IR може да се позовава на правото да изисква от своите служители добросъвестно и лоялно поведение, каквото право тази разпоредба предоставя на „църквите и [...] други[те] обществени или частни организации, характерът на които е основан на религия или убеждение“.

45. Въпросът дали IR е частна организация, чийто характер е основан на религия, е фактически въпрос, който следва да бъде проверен от запитващата юрисдикция.

46. В рамките на тази проверка само фактите, че IR е под контрола на католическия архиепископ на Кьолн и че неговият предмет на дейност се състои в осъществяването на мисии на Caritas, не са достатъчни, за да се приеме, че неговият характер се основава на религията.

47. Обратно, запитващата юрисдикция следва да прецени характера на IR от гледна точка на неговите дейности, сред които по-специално предоставянето на здравни услуги посредством управление на болници. Следователно ще трябва да се провери дали практиката на управляваните от IR болници се вписва в доктрината на Католическата църква, що се отнася до предоставянето на тези услуги по начин, който ги отличава съществено от начина, по който те се предоставят от обществените болници. В това отношение тя трябва да вземе предвид етичните въпроси в областта на здравеопазването, които имат особено важно значение в

доктрината на Католическата църква, в частност абортите⁸, евтаназията⁹, контрацепцията или другите мерки за контрол на раждаемостта¹⁰.

48. В този смисъл, ако се окаже например, че в съответствие с Катехизиса на Католическата църква в управляваните от IR болници не се извършват аборти или не се предписва т.нар. хапче „за следващия ден“, за разлика от обществените болници, IR ще може да бъде квалифицирано като частна организация, чийто характер се основава на религията по смисъла на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78. Ако обаче тази проверка доведе до заключението, че управляваните от IR болници се отнасят към тези въпроси по същия начин като обществените болници, IR няма да може да се счита за частна организация, чийто характер се основава на религията.

2. Може ли частна организация, чийто характер се основава на религията, да предвиди за едни и същи ръководни длъжности степенуване на изискванията за добросъвестност и лоялност в зависимост от вероизповеданието на своите служители?

49. Член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 предвижда, че „[к]ато се гарантира, че другите разпоредби са спазени, настоящата директива не накърнява правото на църкви и други обществени или частни организации, чи[й]то характер е основан на религия или убеждение, като действа в съответствие с националните конституции и закони, да изискват от лицата, работещи за тях, да действат добросъвестно и лоялно съобразно характера на организацията“.

50. IR и германското правителство считат, че чрез използваното изречение „като действа в съответствие с националните конституции и закони“ Директива 2000/78 препраща към националното право като единствен критерий за законосъобразност на изискването за добросъвестно и лоялно поведение и следователно изключва правото на Съюза. В подкрепа на тази теза те се позовават на съображение 24 от тази директива, на член 17 ДФЕС и на Декларация № 11 относно статута на църквите и светските организации, приложена към Заключителния акт на Договора от Амстердам¹¹.

51. Както отбелязва Комисията, текстът на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 не допуска такова тълкуване, тъй като изрично обуславя правото на църквите и на религиозните организации да изискват от своите служители добросъвестно и лоялно поведение от спазването на всички разпоредби на Директива 2000/78 („[к]ато се гарантира, че другите разпоредби са спазени“).

52. В този смисъл разлика в третирането при прилагане на задължението за лоялно поведение е допустима само ако спазва, наред с останалите разпоредби, и член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78, според който „разлика в третирането, основаваща се на религията или убежденията на лицето не представлява дискриминация, когато поради характера на тези дейности или в контекста, в който те се упражняват религията или убеждението на лицето

8 Вж. *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Катехизис на Католическата църква), одобрен и промулгиран с апостолическо писмо „Laetamur Magno pere“ на папа Йоан Павел II от 15 август 1997 г., т. 2270—2275, достъпен на интернет страницата на Светия престол на следния адрес: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

9 Вж. *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Катехизис на Католическата църква), одобрен и промулгиран с апостолическо писмо „Laetamur Magno pere“ на папа Йоан Павел II от 15 август 1997 г., т. 2276—2279, достъпен на интернет страницата на Светия престол на следния адрес: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm.

10 Вж. *Catechismus Catholicae Ecclesiae* (Катехизис на Католическата църква), одобрен и промулгиран с апостолическо писмо „Laetamur Magno pere“ на папа Йоан Павел II от 15 август 1997 г., т. 2366—2372, достъпен на интернет страницата на Светия престол на следния адрес: http://www.vatican.va/archive/ccc/index_fr.htm

11 ОВ С 340, 1997 г., стр. 133.

съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера на организацията. Тази разлика в третирането се прилага, като се вземат предвид конституционните разпоредби и принципи, както и основните принципи на правото на Общността, като не се оправдава дискриминация на друго основание“.

53. Доводите на IR и на германското правителство се сблъскват и с даденото от Съда тълкуване на тази разпоредба, според което „когато църква или друга организация, характерът на която е основан на религия или убеждение, поддържа [...], че [...] религията съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера на тази църква или организация, подобно твърдение трябва да може при необходимост да бъде предмет на ефективен съдебен контрол, за да се гарантира, че в конкретния случай са изпълнени критериите, посочени в член 4, параграф 2 от Директива 2000/78“¹², а не само критериите, наложени от националното право.

54. Като се произнася така, Съдът изрично отхвърля идеята, че „обстоятелството, че член 4, параграф 2 от Директива 2000/78 препраща към националното законодателство, което е в сила към датата на приемане на [посочената] директива, и към националните практики, съществуващи към същата дата, [би могло] да се тълкува в смисъл, че позволява на държавите членки да не спазват посочените в тази разпоредба критерии за ефективен съдебен контрол“¹³.

55. Освен това, както постановява Съдът, член 17 ДФЕС е само „израз на неутралността на Съюза по отношение на организирането от държавите членки на отношенията им с църквите и религиозните сдружения или общности. За сметка на това посоченият член не изключва ефективния съдебен контрол по отношение на спазването на критериите по член 4, параграф 2 от Директива 2000/78“¹⁴.

3. Представлява ли степенуването на задължението за лоялно поведение в зависимост от вероизповеданието на служителя дискриминация, основаваща се на религията, забранена от член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78?

56. Съгласно член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78 „разлика в третирането, основаваща се на религията или убежденията на лицето не представлява дискриминация, когато поради характера на тези дейности или в контекста, в който те се упражняват религията или убеждението на лицето съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера на организацията“.

57. IR, германското и полското правителство твърдят по същество, че като налага степенуване в задължението за лоялно поведение в зависимост от вероизповеданието на служителя, IR само третира по различен начин лица, които се намират в различно положение, тъй като доктрината и каноническото право на Католическата църква се отнасят само до католиците¹⁵ и следователно само те могат чрез поведението си да опазят авторитета на Католическата църква

12 Решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, т. 55).

13 Решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, т. 54).

14 Решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, т. 58).

15 Вж. канон 11 от СІС. Освен това налаганите от СІС санкции са духовни и като такива те могат да бъдат налагани само на католици. Вж. по-специално канон 1367 от СІС, към който препраща член 5, параграф 2, трето тире от GrO 1993, който налага наказанието excommunication latae sententiae (за светско лице) и лишаване от свещенически сан (за член на духовенството) на този, който изхвърля светените хляб и вино.

или да му навредят¹⁶. С други думи, те считат, че персоналът на IR, който е с католическо вероизповедание, не се намира в положение, сравнимо с положението на персонала от некаатолици или лица без религия. На това основание те правят извод, че липсва дискриминация, забранена от член 4, параграф 2 от Директива 2000/78.

58. Наличието на разлика в третирането, основана на религията, между, от една страна, JQ в качеството му на ръководител на отделението по вътрешни болести и от друга страна, друг служител с ръководни функции не се оспорва от нито една от страните или встъпилите страни¹⁷. Всъщност много от основанията за уволнение, предвидени в член 5, параграф 2 от GrO 1993, и по-специално сключването на невалиден от гледна точка на доктрината и на каноническото право на Католическата църква брак, напускането на църквата, вероотстъпничество и ереста и т.н., се отнасят само до служителите католици. Следователно всяко от тях автоматично въвежда разлика в третирането.

59. Ето защо е необходимо да се разгледа сравнимостта на положението, в което се намират, от една страна, служителите с католическо вероизповедание и от друга страна, служителите от друго вероизповедание или непринадлежащи към никое вероизповедание от гледна точка на тези основания за уволнение.

60. По този въпрос IR, както и германското и полското правителство подхождат към сравнимостта на положението от субективната гледна точка на вероизповеданието на служителя, докато запитващата юрисдикция, JQ и Комисията подхождат от обективната гледна точка на професионалната дейност на църковния работодател, в случая предоставянето на здравни услуги.

61. По мое мнение текстът на член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78 ясно дава предимство на втория подход, тъй като налага задължението да се обсъди дали *„поради характера на [професионалните дейности на църквата или на религиозната организация] или в контекста, в който те се упражняват религията [...] съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера [на църквата или на религиозната организация]“*¹⁸.

62. Най-новата практика на Съда потвърждава този прочит на член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78. Всъщност Съдът приема, че „законосъобразността с оглед на последната посочена разпоредба на разликата в третирането, основаваща се на религия [...] е обусловена от подлежащото на обективна проверка наличие на пряка връзка между поставеното от работодателя професионално изискване и съответната дейност. Такава връзка може да произтича от характера на тази дейност, например когато тя предполага участие в определянето на характера на разглежданата църква или организация или сътрудничество в проповедническата ѝ мисия, или от условията, при които трябва да се упражнява посочената дейност, сред които е необходимостта да се осигури надеждно представителство на църквата или на организацията извън нея“¹⁹.

16 Това намерение за опазване на авторитета на Католическата църква се вижда по-ясно от текста на член 4, параграф 4 от GrO 1993, който изисква от всички работници и служители техният стил на личен живот и професионалното им поведение по време на служба да не накърняват авторитета на Католическата църква.

17 Според JQ разликата в третирането произтича от факта, че ръководител на служба от друго вероизповедание (например протестант) или без религия не би бил уволнен, поради това че е сключил граждански брак, след като е получил развод с първия си съпруг.

18 Курсивът е мой.

19 Решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, т. 63).

63. Що се отнася до тълкуването на изреча „*основно, законосъобразно и оправдано* професионално изискване“, Съдът приема, че религиозната принадлежност или споделянето на убеждения, на които се основава характерът на разглежданата църква, са „основно“ професионално изискване, когато са „необходими с оглед на значението на разглежданата професионална дейност за утвърждаването на посочения характер или упражняването от тази църква [...] на правото ѝ на автономност“²⁰.

64. Понятието за „*законосъобразно*“ професионално изискване предполага, че „изискването относно религиозната принадлежност или споделянето на убеждения, на които се основава характерът на разглежданата църква [...], няма да послужи за преследването на цел, чужда на посочения характер или на упражняването от тази църква [...] на правото ѝ на автономност“²¹.

65. Накрая терминът „*оправдано*“ „предполага не само че контролът за спазването на критериите, посочени в член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, може да бъде упражнен от национална юрисдикция, но и че църквата [...], предвидила това изискване, има задължението да докаже с оглед на фактическите обстоятелства в конкретния случай, че твърдяната опасност от засягане на нейния характер или на правото ѝ на автономност е вероятна и сериозна, така че въвеждането на такова изискване се оказва действително необходимо“²².

66. В случая професионалното изискване не е принадлежността към определена религия, какъвто е бил случаят по делото, по което е постановено решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), а придържането към определено убеждение на Католическата църква, а именно концепцията за брака, дефинирана от доктрината и каноническото право на Католическата църква, която включва спазване на религиозната форма на брака и свещения и неразривен характер на брачната връзка²³. Очевидно е, че в случая такова убеждение не представлява професионално изискване и още по-малко основно и оправдано професионално изискване²⁴.

67. Най-напред, това изискване по никакъв начин не е свързано с професионалната дейност на IR и на JQ, а именно предоставянето на здравни услуги и грижи за болните. Доказателство за това е, че принадлежността към Католическата църква не е условие за заемане на длъжността ръководител на отделение по вътрешни болести и че IR наема некатолици на отговорни медицински длъжности, като им възлага ръководни функции. По-нататък, що се отнася до личния и семейния живот на JQ, разглежданото изискване няма никаква възможна връзка с административните задачи, които са му възложени като ръководител на въпросното отделение. Следователно не става въпрос за наистина професионално изискване.

68. Освен това зачитането на концепцията за брака съгласно доктрината и каноническото право на Католическата църква не е основно професионално изискване, тъй като не изглежда да е необходимо с оглед на значението на професионалната дейност на IR, а именно предоставянето на здравни услуги, за утвърждаването на характера на това дружество или за упражняването на правото му на автономност. В това отношение следва да се отбележи, че от страна на пациентите или колегите на ръководителя на отделението по вътрешни болести няма очакване той да бъде католик и още по-малко — да не е сключвал невалиден от гледна точка на доктрината и на каноническото право на Католическата църква брак. Напротив, това, което е важно за тях, са неговата квалификация и лекарски умения, както и качествата му на добър администратор.

20 Решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, т. 65).

21 Решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, т. 66).

22 Решение от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, т. 67).

23 Вж. канон 1085 и канон 1108, параграф 1 от CIC.

24 В представената на Съда преписка няма нищо, което да води до извода, че разглежданото изискване е незаконно, тъй като преследва цел, която е чужда на характера на IR.

69. Поради същите причини разглежданото изискване далеч не е оправдано. Разводът на JQ²⁵ и повторният му граждански брак не създават никакъв вероятен или сериозен риск да бъде засегнат характерът на IR или неговото право на автономност²⁶. Освен това следва да се отбележи, че IR дори не е възнамерявало да отнеме на JQ функциите на ръководител на отделението по вътрешни болести, а направо го уволнява, въпреки че като лекар без ръководни функции за него не би важало разглежданото изискване.

70. IR и полското правителство възразяват, че това тълкуване на член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78 би задължило организациите като IR да назначават само католици.

71. По мое мнение такава политика на набиране на персонал би била в явно противоречие с член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78, тъй като по току-що изложените от мен съображения религията не би могла да се квалифицира като основно и оправдано професионално изискване за длъжностите, свързани с предоставянето на здравни услуги.

72. IR и полското правителство изтъкват още, че ако на IR бъде забранено да степенува задължението за лоялно поведение в зависимост от вероизповеданието на своите служители, то щяло да е задължено да изисква от целия си персонал да спазва най-високото ниво на лоялност, изисквано от служителите католици.

73. Не съм убеден, че това непременно би представлявало проблем, тъй като някои от основанията за уволнение, предвидени в член 5, параграф 2 от GrO 1993, се прилагат към всички работници и служители на IR, независимо от тяхната вяра. Например тази разпоредба забранява на всички работници и служители да защитават публично позиции, противоречащи на принципите на Католическата църква относно абортите. Същото се отнася до нарушенията на личния морал, като например престъпления против живота или личната неприкосновеност.

74. Предвид гореизложеното считам, че член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че позволява на религиозна организация като IR да изисква от своите работници и служители от същото вероизповедание добросъвестно и лоялно поведение в по-висока степен от изискваните от работниците и служителите от друго вероизповедание или непринадлежащи към никое вероизповедание само доколкото това изискване отговаря на критериите, прогласени в член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78.

Б. По първата част от втория преюдициален въпрос

75. С първата част от втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали при отрицателен отговор на първия преюдициален въпрос следва да се остави без приложение национална разпоредба като член 9, параграф 2 от AGG, която оправдава разлика в третирането, основаваща се на религията, в съответствие с разбирането на църквата за собствената ѝ идентичност.

25 Моят анализ остава непроменен, независимо от въпроса дали разводът е бил поискан от JQ, или от съпругата му, и от какъвто и да било въпрос за „вина“.

26 Само отбелязвам разминаването между строгостта, с която IR решава да защитава чистотата на католическата доктрина, и духа на откритост и на помирение към разведените и сключили втори граждански брак католици, за който свидетелства постсинодалното апостолическо насърчение „Amoris Laetitia“ на Светия отец Франциск към епископите, свещениците и дяконите, посветените, съпрузите християни и всички вярващи светски лица относно любовта в семейството (Typographie vaticane, 19 март 2016 г., по-специално точка 299).

76. Тя обосновава релевантността на този въпрос, като се позовава на точка 31 от решение от 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016:278), която я задължава да тълкува националното право в съответствие с Директива 2000/78, така че да бъде гарантирано пълното действие на правото на Съюза, без обаче да се стигне до тълкуване *contra legem* на националното право. Ако член 9, параграф 2 от AGG не подлежи на съответстващо тълкуване, би се поставил въпросът дали тази разпоредба трябва да се остави без приложение.

77. Аз не споделям предпоставката за този въпрос, която предполага не само че член 9, параграф 2 от AGG неправилно транспонира член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78, но и че разглежда въпроса за разликите в третирането, основаващи се на религията.

78. От една страна, текстът на член 9, параграф 2 от AGG в основната си част е идентичен с текста на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78²⁷. Поради това не виждам защо да не е възможно той да се тълкува в съответствие с последния.

79. От друга страна, въпросът за разликите в третирането, основани на религията, дори в контекста на задължението за лоялност, се разглежда в член 9, параграф 1 от AGG, а не в член 9, параграф 2 от AGG.

80. Следователно, за да се даде полезен отговор на запитващата юрисдикция, предлагам той да бъде допълнен, като се разгледа въпросът дали член 9, параграф 1 от AGG трябва да се остави без приложение, в случай че запитващата юрисдикция прецени, че задължението на ръководните служители на IR, които са католици, да не сключват невалиден от гледна точка на доктрината и на каноническото право на Католическата църква брак, не съответства на член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78.

81. Този въпрос се поставя само ако, както аз предлагам, забраната за сключване на невалиден от гледна точка на доктрината и на каноническото право на Католическата църква брак, предвидена в член 5, параграф 2, второ тире от GrO 1993, не съставлява основно и оправдано професионално изискване по смисъла на член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78.

82. В решението си от 17 април 2018 г., Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257) Съдът приема, че ако в случай на спор между частноправни субекти запитващата юрисдикция констатира, че член 9, параграф 1 от AGG не подлежи на тълкуване в съответствие с Директива 2000/78, тя е длъжна да осигури съдебната защита, която произтича за правните субекти от членове 21²⁸ и 47²⁹ от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), и да гарантира пълното действие на тези разпоредби, като при необходимост остави без приложение всяка национална разпоредба, която им противоречи³⁰.

27 Наистина уводното изречение на член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 („[к]ато се гарантира, че другите разпоредби [от Директива 2000/78] са спазени“) е пропуснато в текста на член 9, параграф 2 от AGG. Както обясних в точки 51 и 52 от настоящото заключение, това уводно изречение служи да уточни и да изясни, че предоставената на религиозните организации възможност да наложат на своите работници и служители задължение за лоялност, не може да изключи нито общата забрана за дискриминация, предвидена в член 2 от Директива 2000/78, нито условията, на които основаващата се на религия разлика в третирането трябва да отговаря, за да не представлява дискриминация, в съответствие с член 4, параграф 1 от посочената директива. След като това изречение е уточнение и пояснение, дори и то да липсваше, член 4, параграф 2, втора алинея от тази директива не би могъл да има за последица предоставяне на право на религиозните организации да въвеждат дискриминационни изисквания, основани на религията и противоречащи на първата алинея от тази разпоредба (по-специално разлика в третирането, основаваща се на религия, когато тя не представлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване), или дори дискриминационни изисквания на други основания, предвидени в член 1 от същата директива (а именно увреждане, възраст и сексуална ориентация).

28 Озаглавен „Недискриминация“, в параграф 1 от него се предвижда, че е „[з]абранена [...] всяка форма на дискриминация, основана по-специално на [...] религия или убеждения, [...]“.

29 Този член гарантира на частноправните субекти право на ефективни правни средства за защита и на достъп до независим и безпристрастен съд.

30 Точки 75—79 от посоченото решение.

83. Това разрешение е напълно приложимо към разглеждания в делото по главното производство спор, който също е между частноправни субекти, макар да не попада в приложното поле *ratione temporis* на Хартата.

84. Всъщност в подобни ситуации, настъпили преди влизане в сила на Хартата, Съдът прибегва до общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, и в това отношение приема, че той предоставя на частноправните субекти субективно право, на което може да има позоваване като такова в спорове между частноправни субекти, и това задължава националните юрисдикции да отклонят прилагането на националните разпоредби, които не съответстват на посочения принцип³¹.

85. Това се отнася и до принципа за недопускане на дискриминация, основана на религия или убеждения, която, предвид историческия контекст на основаването на Съюза представлява основна конституционна ценност в правния ред на Съюза, която Съдът признава за общ принцип на правото на Съюза³².

86. Всъщност не виждам причина, поради която определени критерии за дискриминация да бъдат третираны по различен начин, след като всички те водят до един и същ резултат.

87. По всички тези съображения считам, че на първата част от втория преюдициален въпрос следва да се отговори, че когато не може да изтъкне приложимото национално право в съответствие с член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, национална юрисдикция, сезирана със спор между частноправни субекти, е длъжна да осигури, в рамките на своята компетентност, съдебната защита, която произтича за правните субекти от общия принцип за недопускане на дискриминация, основана на религия, и да гарантира пълното действие на този принцип, като при необходимост остави без приложение всяка национална разпоредба, която му противоречи.

VI. Заключение

88. По гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на преюдициалните въпроси, отправени от *Bundesarbeitsgericht* (Федерален съд по трудови спорове, Германия), по следния начин:

- 1) Член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите следва да се тълкува в смисъл, че позволява на религиозна организация като IR да изисква от страна на своите работници и служители от същото вероизповедание добросъвестно и лоялно поведение в по-висока степен от това, което се изисква от работниците и служителите от друго вероизповедание или непринадлежащи към никое вероизповедание, само доколкото това изискване отговаря на критериите, прогласени в член 4, параграф 2, първа алинея от Директива 2000/78.
- 2) Когато не може да изтъкне приложимото национално право в съответствие с член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, национална юрисдикция, сезирана със спор между частноправни субекти, е длъжна да осигури, в рамките на своята компетентност, съдебната защита, която произтича за правните субекти от общия принцип за недопускане на

³¹ Вж. решения от 22 ноември 2005 г., *Mangold* (C-144/04, EU:C:2005:709, т. 76 и 77), от 19 януари 2010 г., *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21, т. 50 и 51), от 15 януари 2014 г., *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2, т. 47) и от 19 април 2016 г., *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, т. 36).

³² Вж. решение от 17 април 2018 г., *Egenberger* (C-414/16, EU:C:2018:257, т. 76).

дискриминация, основана на религия, и да гарантира пълното действие на този принцип, като при необходимост остави без приложение всяка национална разпоредба, която му противоречи.