



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

11. september 2018*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine – Kirikute või muude usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioonide kutsetegevus – Kutsenõuded – Heas usus tegutsemine ja lojaalsus kiriku või organisatsiooni eetosele – Mõiste – Erinev kohtlemine usutunnistuse või veendumuste alusel – Katoliiklasest juhtivtöötaja töölepingu ülesütlemine uue ilmaliku abielu tõttu, mis sõlmiti pärast abielulahutust

Kohtuasjas C-68/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) 28. juuli 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 9. veebruaril 2017, menetluses

IR

versus

JQ,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident A. Tizzano, kodade presidendid R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas ja J. Malenovský, kohtunikud E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (ettekandja), K. Jürimäe, M. Vilaras ja E. Regan,

kohtujurist: M. Wathelet,

kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikku menetlust ja 27. veebruari 2018. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- IR, esindajad: *Rechtsanwalt* B. Göpfert ning M. Ruffert ja G. Thüsing,
- Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze, J. Möller ja D. Klebs,
- Poola valitsus, esindajad: B. Majczyna, A. Siwek ja M. Szwarc,
- Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin ja B.-R. Killmann,

olles 31. mai 2018. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 4 lõike 2 tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud IQ ja tema tööandja IRI vahelises kohtuvaidluses, mis puudutab JQ töölepingu ülesütlemise seaduslikkust, kuivõrd ülesütlemist põhjendati sellega, et IQ väidetavalt rikkus kohustust tegutseda heas usus ja IRI eetosele lojaalselt.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 2000/78 põhjendustes 4, 23, 24 ja 29 on märgitud:

„(4) Kõikide võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, mida tunnustatakse inimõiguste ülddeklaratsioonis, ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, ÜRO paktides kodaniku- ja poliitiliste õiguste ning majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste kohta ning inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsioonis, millele kõik liikmesriigid on alla kirjutanud. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooniga nr 111 keelatakse diskrimineerimine töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas.

[...]

(23) Väga piiratud asjaoludel võib erinev kohtlemine olla õigustatud siis, kui usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega seotud omadus kujutab endast olulist ja määravat kutsenõuet ja kui eesmärk on põhjendatud ning nõue sellega proportsionaalne. Nimetatud asjaolud tuleks lisada teabele, mille liikmesriigid edastavad komisjonile.

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

[...]

(29) Isikutele, keda on usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu diskrimineeritud, tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks organisatsioonidele või juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmesriigid nii määravad, esineda menetlustes ohvri nimel või toetuseks, ilma et see piiraks siseriiklike kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist.“

4 Direktiivi artiklis 1 on sätestatud:

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

5 Direktiivi artikli 2 lõigetes 1 ja 2 on ette nähtud:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõtte“, et ei esine otsesest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

[...]“

6 Sama direktiivi artikkel 4 on sõnastatud järgmiselt:

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

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

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

7 Direktiivi 2000/78 artikli 9 lõikes 1 on ette nähtud:

„Liikmesriigid tagavad, et igapähe, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ettenähtud haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, isegi juhul, kui see tõosuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.“

8 Direktiivi artikli 10 lõikes 1 on sätestatud:

„Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.“

Saksa õigus

GG

9 Saksamaa Liitvabariigi 23. mai 1949. aasta põhiseaduse (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland; *BGBL.* 1949 I, lk 1; edaspidi „GG“) artikli 4 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„(1) Usu- ja südametunnistusevabadus ning usutunnistuse ja filosoofiliste veendumuste väljendamise vabadus on puutumatud.

(2) Usutunnistuse segamatu järgimine on tagatud.“

10 GG artikli 140 kohaselt on 11. augusti 1919. aasta Weimari põhiseaduse (Weimarer Reichsverfassung, edaspidi „WRV“) artiklid 136–139 ja 141 GG lahutamatu osa.

11 WRV artiklis 137 on ette nähtud:

„1. Riigikirikut ei ole.

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

3. Usulised ühendused reguleerivad ja haldavad oma tegevust sõltumatult seaduse piires, mis kehtib kõigi suhtes. Nad täidavad oma ametikohti ilma riigi ja kohalike omavalitsusüksuste osalemiseta.

[...]

7. Ühingud, mille eesmärk on viljeleda ühiskonnas mõnda filosoofilist veendumust, on usuliste ühendustega võrdsustatud.“

12 Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) kohtupraktika kohaselt on kiriku enesemääramisõigus, mis on tagatud GG artikliga 140 koostoimes WRV artikli 137 lõikega 3, mitte ainult kirikutel kui usulistel ühendustel endil, vaid ka kõigil nendega teatud kindlal viisil seotud organisatsioonidel, juhul, kui ja määral, mil nad on kiriku usuliste tõekspidamiste kohaselt ning nende endi eesmärkide või ülesannete kohaselt ellu kutsunud enda kanda võtma ja täitma kiriku ülesandeid ja missiooni.

Seadus kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel

13 25. augusti 1969. aasta seaduse kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel (Kündigungsschutzgesetz; *BGBL.* 1969 I, lk 1317) põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni §-s 1 on ette nähtud:

„Sotsiaalselt põhjendamatud töölepingu ülesütlemised

(1) Sellise töötaja töölepingu ülesütlemine, kelle töösuhe kestis sama ettevõtja juures katkematult kauem kui kuus kuud, on tühine, kui ülesütlemine on sotsiaalselt põhjendamatu.

(2) Töölepingu ülesütlemine on sotsiaalselt põhjendamatu, kui seda ei tingi töötaja isiku või käitumisega seotud põhjused või ettevõtja tegevusest tulenevad tungivad vajadused, mis takistavad töötajal selle ettevõtja juures töötamist jätkata. [...]"

AGG

14 14. augusti 2006. aasta üldise võrdse kohtlemise seadusega (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; *BGBI.* 2006 I, lk 1897, edaspidi „AGG“) võeti direktiiv 2000/78 Saksa õigusesse üle.

15 AGG §-s 1, milles on määratletud seaduse eesmärk, on sätestatud:

„Käesoleva seaduse eesmärk on hoida ära või kaotada igasugune ebasoodsam kohtlemine rassi, etnilise päritolu, soo, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.“

16 AGG § 7 lõikes 1 on sätestatud:

„Töötajaid ei tohi diskrimineerida ühelgi §-s 1 loetletud põhjusel; see keeld kehtib ka siis, kui diskrimineerija diskrimineerimisel üksnes oletab, et esineb mõni §-s 1 loetletud põhjustest.“

17 AGG §-s 9 on ette nähtud:

„1. Ilma et see mõjutaks [käesoleva seaduse] § 8, on usutunnistusest või veendumusest tingitud erinev kohtlemine töötamise korral usukogukondades, nendega seotud organisatsioonides, olenemata nende õiguslikust vormist, või ühingutes, mille eesmärk on edendada ühiskonnas üht või teist usutunnistust või veendumust, lubatav, kui teatud usutunnistus või veendumus on usukogukonna või ühingu enda tõekspidamisi arvesse võttes selle [usukogukonna või ühingu] enesemääramisõiguse või tegevuse laadi tõttu põhjendatud kutsenõue.

2. Usutunnistuse või veendumuste alusel erineva kohtlemise keeld ei piira lõikes 1 nimetatud usukogukondade ning nendega seotud mis tahes õiguslikus vormis organisatsioonide ja ühingute, mille eesmärk on edendada ühiskonnas üht või teist usutunnistust või veendumust, õigust nõuda oma töötajatelt heas usus ja lojaalset tegutsemist vastavalt nende tõekspidamistele.“

Kanooniline õigus

18 Kanoonilise õiguse seadustiku (Codex Iuris Canonici) kaanonis 1085 on ette nähtud:

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

(2) Isegi kui esimene abielu on mis tahes põhjusel tühine või kehtetuks tunnistatud, ei ole lubatud sõlmida uut abielu enne, kui esimese abielu tühisus või kehtetuks tunnistamine on õiguspäraselt ja kindlalt tuvastatud.“

19 22. septembril 1993 kehtestatud kiriklike töösuhete raames kiriku teenimise põhimääruse (Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse; *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, lk 222, edaspidi „GrO 1993“) artiklis 1 on ette nähtud:

„Kiriku teenimise aluspõhimõtted

Kõik katoliku kiriku mõnes organisatsioonis tegutsevad isikud panustavad sõltumata nende tööõiguslikust staatusest oma töö kaudu koos sellesse, et organisatsioonil oleks võimalik täita oma osa kiriku missiooni elluviimises (teenistuskogukond). [...]"

20 GrO 1993 artikkel 4 „Lojaalsuskohustused“ on sõnastatud järgmiselt:

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

(2) Mittekatoliiklasest kristlikelt töötajatelt oodatakse evangeeliumi tõdede ja väärtuste austamist ning kaasaaitamist nende edendamisele organisatsioonis.

[...]

(4) Kõik töötajad peavad hoiduma kirikuvaenulikust tegevusest. Töötajad ei tohi oma isikliku elu ega teise tegevuse raames kahjustada kiriku ja enda tööandjaks oleva organisatsiooni usaldusväarsust.“

21 GrO 1993 artiklis 5 „Lojaalsuskohustuste rikkumine“ on sätestatud:

„(1) Kui töötaja ei vasta enam töökoha saamiseks ette nähtud nõuetele, peab tööandja püüdma töötajat nõustamise abil veenma seda puudust jäädavalt kõrvaldama. [...] Viimase meetmena tuleb kõne alla töölepingu ülesütlemine.

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

[...]

– kiriku usukäsituse ja õiguskorra seisukohalt kehtetu abielu sõlmimine;

[...]

(3) Kui tegevusega, mis lõike 2 kohaselt annab üldjuhul alust töölepingu ülesütlemiseks, tegeleb juhtivtöötaja [...], välistab see võimaluse selle töötajaga töösuhet jätkata. Erandina võib jätta töölepingu üles ütlemata juhul, kui ülesütlemine on konkreetse juhtumi kaalukaid põhjusi arvestades ebaproportsionaalne.“

22 Nordrhein-Westfaleni katoliiklike haiglate 5. novembri 1996. aasta põhimääruses (Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen; *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, lk 321) on ette nähtud:

„A. Kirikuga seotus

[...]

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

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 23 IR on Saksa õiguse alusel asutatud osauhing. Selle tegevusala on rooma-katoliku kiriku eluviisi ja olemuse väljendusena Caritase (rahvusvaheline katoliku heategevusorganisatsioonide konföderatsioon) ülesannete täitmine, sealhulgas haiglate käitamine. IRi põhieesmärk ei ole tulunduslik ja ta allub Kölni (Saksamaa) katoliku peapiiskopi järelevalvele.
- 24 JQ on katoliiklane. Hariduselt on ta arst ning alates 2000. aastast on ta töötanud IRi juures haigla sisehaiguste osakonna peaarstina töölepingu alusel, mis on sõlmitud GrO 1993 alusel.
- 25 JQ abielu sõlmiti katoliku riituse järgi. Tema esimene abikaasa asus 2005. aastal temast lahus elama ja nende abielu lahutati märtsis 2008. Augustis 2008 sõlmis JQ oma uue elukaaslasega ilmaliku abielu, ilma et esimest abielu oleks kehtetuks tunnistatud.
- 26 Kui IR uuest abielust teada sai, ütles ta 30. märtsi 2009. aasta kirjaga JQ töölepingu alates 30. septembrist 2009 üles.
- 27 JQ esitas ülesütlemise vaidlustamiseks Arbeitsgerichtile (töökohus, Saksamaa) hagi, milles väitis, et tema uuesti abiellumine ei ole õiguspärane alus töölepingu ülesütlemiseks. JQ arvates rikkub tema töölepingu ülesütlemine võrdse kohtlemise põhimõtet, kuna GrO 1993 kohaselt ei põhjustaks sellise peaarsti uuesti abiellumine, kes on protestant või kellel puuduvad usulised veendumused, mingeid tagajärgi tema töösuhtele IRiga.
- 28 IR väitis, et JQ töölepingu ülesütlemine oli sotsiaalselt põhjendatud. Arvestades, et ta oli GrO 1993 artikli 5 lõike 3 tähenduses juhtivtöötaja, rikkus ta kanoonilise õiguse seisukohalt kehtetusse abiellu astudes oluliselt kohustusi, mis tulenevad IRiga sõlmitud töölepingust.
- 29 Arbeitsgericht (töökohus) rahuldab JQ hagi. Kuna apellatsioonkaebuse, mille IR selle otsuse peale esitas, jättis Landesarbeitsgericht (liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa) rahuldamata, esitas IR kassatsioonkaebuse Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus), kes jättis selle 8. septembri 2011. aasta otsusega rahuldamata, kuna ta leidis sisuliselt, et JQ töölepingu ülesütlemine ei olnud põhjendatud, sest IR ei ütleks uuesti abiellumise korral töölepingut üles JQga samalaadsel töökohal töötavatel isikutel, kes ei ole katoliiklased.
- 30 IR pöördus Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) poole. See kohus tühistas 22. oktoobri 2014. aasta määrusega Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) otsuse ja saatis kohtuasja viimasele tagasi.
- 31 Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) leiab, et põhikohtuasja lahendus sõltub sellest, kas JQ töölepingu ülesütlemine IRi poolt on AGG § 9 lõike 2 kohaselt seaduslik. See kohus märgib siiski, et nimetatud sätet tuleb tõlgendada kooskõlas liidu õigusega ja järelikult sõltub vaidluse lahendus sellest, kuidas tõlgendada direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teist lõiku, mis on AGG § 9 lõikega 2 riigisisese õigusesse üle võetud.
- 32 Täpsemalt on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud esiteks küsimus, kas katoliku kirikule kuuluva eraõigusliku kapitaliühinguna on IR hõlmatud direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu kohaldamisalasse ja kas tal on seega õigus oma töötajatelt nõuda tegutsemist heas usus ja lojaalsust selle kiriku eetosele. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ei ole välistatud, et liidu õigusega on vastuolus see, kui niisugune äriühing, mis on asutatud eraõiguse alusel ja mis tegutseb tervishoiusektoris turutingimustel, võib tugineda kiriku eriõigustele.
- 33 Sellega seoses arutleb eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas kirikud või muud usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalikud või eraorganisatsioonid võivad ise lõplikult kindlaks määrata, mis on käsitatav tegutsemisena heas usus ja lojaalsusena „organisatsiooni eetosele“

direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu tähenduses, ning kas need organisatsioonid võivad seejuures – nagu Saksa konstitutsiooniline õigus neil lubab – autonoomselt ette näha ka samade juhtivate töökohtade jaoks lojaalsuskohustuste eri tasemed ainuüksi töötajate usutunnistust arvesse võttes.

- 34 Teiseks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et pärast seda, kui Euroopa Kohus on tõlgendanud direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teist lõiku, peab ta kõiki riigisiseseid õigusnorme arvesse võttes ja riigisisese õigusega tunnustatud tõlgendamismeetodeid kohaldades otsustama, kas ja millises ulatuses saab AGG § 9 lõiget 2 tõlgendada kooskõlas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2, ning juhul, kui seda riigisisest sätet ei ole võimalik kooskõlalisel tõlgendada, siis kas see säte tuleb jätta täielikult või osaliselt kohaldamata.
- 35 Sellega seoses on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud esiteks küsimus, kas usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise keeld, mida on tunnustatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 21 lõikes 1, annab isikule subjektiivse õiguse, millele ta saab tugineda liikmesriigi kohtutes ja mis eraõiguslike isikute vahelises vaidluses kohustab neid kohtuid hoiduma selle keeluga vastuolus olevate riigisiseste sätete kohaldamisest. Mõõndes, et harta jõustus alles 1. detsembril 2009, samas kui põhikohtuasjas kõne all olev töölepingu ülesütlemine leidis aset märtsis 2009, täpsustab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et ei saa välistada, et juba enne harta jõustumist kehtis usutunnistuse või veendumuste alusel mis tahes diskrimineerimise keeld kui liidu õiguse üldpõhimõte. Liidu õiguse esimese põhimõtte kohaselt prevaleerib aga liidu õigus riigisisese õiguse, sealhulgas konstitutsioonilise õiguse üle.
- 36 Kolmandaks küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, milliste kriteeriumide alusel tuleb kindlaks teha, kas heas usus tegutsemise ja lojaalsuse nõue on direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõiguga kooskõlas.
- 37 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [direktiivi 2000/78] artikli 4 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et kirik võib siduvalt otsustada, et selline organisatsioon nagu põhikohtuasja kostja peab juhtival ametikohal töötavatele isikutele esitatud lojaalse ja heas usus käitumise nõude puhul eristama sama usutunnistusega töötajaid nendest, kellel on muu usutunnistus või kes ei ole usklikud?
2. Kui esimesele küsimusele tuleb vastata eitavalt, siis:
- a) kas selline riigisisene õigusnorm nagu käesolevas asjas [AGG] § 9 lõige 2, mille kohaselt erinev kohtlemine töötaja usutunnistuse alusel võib olla põhjendatud kiriku tõekspidamiste tõttu, tuleb jätta kohaldamata?
- b) Millised tingimused kehtivad direktiivi [2000/78] artikli 4 lõike 2 teise lõigu kohaselt kiriku või selles sättes nimetatud muu organisatsiooni töötajate suhtes kehtivale nõudele tegutseda organisatsiooni eetose seisukohast lojaalselt ja heas usus?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus ja teise küsimuse teine osa

- 38 Esimese küsimusega ja teise küsimuse teise osaga, mida tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioon, kes haldab eraõigusliku kapitaliühingu vormis toimivat haiglat, võib lõplikult otsustada kehtestada oma

juhtivtöötajatele heas usus ja lojaalselt tegutsemise nõuded, mis erinevad olenevalt nende töötajate usutunnistusest või selle puudumisest, ning kui see ei ole nii, siis milliste kriteeriumide alusel tuleb igal üksikjuhtumil kontrollida, kas sellised nõuded on viidatud sättega kooskõlas.

- 39 Arvestades selgitusi, mis eelotsusetaotluse esitanud kohus oma esimese küsimuse kohta andis, tuleb esimesena seoses direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu isikulise kohaldamisalaga kindlaks teha, kas asjaolu, et põhikohtuasjas oma töötajatelt heas usus ja lojaalset tegutsemist nõudnud üksus on eraõiguslik kapitaliühing, võib tal takistada sellele sättele tugineda.
- 40 Sellega seoses tuleb tõdeda, et arvestades, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teises lõigus on selle isikulise kohaldamisala määramisel kasutatud üldist sõnastust ehk sõnu „kiriku[d] ja teis[ed] [...] avalik[ud] või eraorganisatsioonid[...]“, ei saa asjaomase üksuse õiguslikku laadi ja vormi puudutavad kaalutlused mõjutada selle sätte kohaldatavust niisugusele olukorrale, nagu on kõne all põhikohtuasjas. Täpsemalt hõlmab viide eraorganisatsioonidele üksusi, mis nagu IR on asutatud eraõiguse alusel.
- 41 Samas tuleb esiteks täpsustada, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teine lõik on kohaldatav ainult kirikutele ja muudele „usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega“ avalikele või eraorganisatsioonidele.
- 42 Teiseks tuleb märkida, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teises lõigus on viidatud kirikute või organisatsioonide heaks „töötavatele isikutele“, mis tähendab, et selle sätte kohaldamisala hõlmab nagu direktiivi artikli 4 lõike 2 esimene lõik nende isikute kutsetevõtet.
- 43 Mis puudutab teisena direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu kohaldamise kontrollimist liikmesriigi kohtute poolt, siis väärrib märkimist, et Euroopa Kohus leidis kohtuasjas, mis käsitles selle direktiivi artikli 4 lõike 2 esimese lõigu tõlgendamist, et viimati nimetatud sätet tuleb tõlgendada nii, et kui kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioon väidab niisuguse otsuse või akti põhjendamisel, millega lükatakse tagasi tema vabale töökohale kandideerinud isiku kandidatuur, et asjasse puutuva tegevuse laadi või selle konteksti tõttu on usutunnistus kiriku või organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue, peab selle väite üle saama vajaduse korral teostada tõhusat kohtulikku kontrolli eesmärgiga tagada, et konkreetsel juhul on selles sättes nimetatud kriteeriumid täidetud (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 59).
- 44 Asjaolu, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimeses lõigus on viidatud selle direktiivi vastuvõtmise päeval jõus olnud riigisisesele õigusele, nagu ka sel päeval kehtinud riigisisestele tavadele, ei saa pealegi tõlgendada nii, et see lubab liikmesriikidel välistada võimaluse teostada tõhusat kohtulikku kontrolli selle sättega kehtestatud kriteeriumide täitmise üle (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 54).
- 45 Kaalutlused, mis Euroopa Kohus esitas tõhusa kohtuliku kontrolli nõude toetuseks ja mis põhinesid direktiivi 2000/78 eesmärgil, selle artikli 4 lõike 2 kontekstil, tagatistel, mida artiklitega 9 ja 10 nõutakse liikmesriikidelt, et kindlustada direktiivist tulenevate kohustuste täitmine ja nende isikute kaitse, kes leiavad, et neid on diskrimineeritud, ning harta artikliga 47 tunnustatud õigusel tõhusale kohtulikule kaitsele (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punktid 47–49), kehtivad samamoodi niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasjas, kus eraorganisatsioon põhjendab ühe oma töötaja töölepingu ülesütlemise otsust väitega, et töötaja ei tegutsenud sama direktiivi artikli 4 lõike 2 teise lõigu tähenduses heas usus ja organisatsiooni eetosele lojaalselt.
- 46 Võrreldes direktiivi artikli 4 lõike 2 esimese lõiguga, sisaldab teine lõik nimelt täpsustust, mille kohaselt kutsenõuete hulgas, mida kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalik või eraorganisatsioon võib nõuda tema heaks töötavatel isikutel, on nõue, et need isikud tegutseksid heas usus ja lojaalselt kiriku või organisatsiooni eetosele. Nagu nähtub kiillausest „[k]ui käesoleva direktiivi

muid sätteid järgitakse“, tuleb selle õiguse teostamisel siiski järgida direktiivi 2000/78 muid sätteid, eriti direktiivi artikli 4 lõike 2 esimese lõiguga kehtestatud kriteeriume, mille suhtes peab vajaduse korral olema võimalik läbi viia tõhus kohtulik kontroll, nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 43 märgitud.

- 47 Vastupidi sellele, mida väitsid IR ja Saksamaa valitsus, ei või sellise heas usus ja lojaalselt tegutsemise nõude õiguspärasuse analüüsimisel, mille on kehtestanud kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioon, seega lähtuda üksnes riigisisestest õigusest, vaid arvesse tuleb võtta direktiivi 2000/78 artikli 4 lõiget 2 ja selles sätestatud kriteeriume, mille järgimine ei tohi tõhusa kohtuliku kontrolli alt välja jääda.
- 48 ELTL artikkel 17 seda järeldust ei muuda. Nimelt esiteks on selle sätte sõnastus sisuliselt sama Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsiooniga nr 11 kirikute ja mitteusuliste organisatsioonide staatuse kohta. Asjaolu, et direktiivi 2000/78 põhjenduses 24 on sellele deklaratsioonile sõnaselgelt viidatud, näitab selgelt, et liidu seadusandja on seda deklaratsiooni direktiivi, eriti aga selle artikli 4 lõike 2 vastuvõtmisel kindlasti arvesse võtnud, sest see säte viitab konkreetselt direktiivi vastuvõtmise päeval jõus olevatele riigisisestele õigusaktidele ja tavadele. Teiseks väljendab ELTL artikkel 17 küll liidu neutraalsust küsimuses, kuidas liikmesriigid korraldavad oma suhteid kirikute ja usuühenduste või -kogukondadega, kuid ei võimalda olukorda, kus direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 sätestatud kriteeriumide täitmise üle tõhusat kohtulikku kontrolli et teostata (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punktid 56–58).
- 49 Mis puudutab kolmandana direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõigu kohaldamise tingimusi, siis tuleb käesoleva kohtuotsuse punktis 46 märgitud silmas pidades rõhutada, et erineva kohtlemise korral, mis on seotud heas usus ja tööandja eetosele lojaalselt tegutsemise nõudega, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ja mille suhtes puudub vaidlus, et see põhineb ainult töötajate usutunnistusel, tuleb järgida eelkõige direktiivi artikli 4 lõike 2 esimeses lõigus sätestatud kriteeriume.
- 50 Sellega seoses on Euroopa Kohus leidnud, et nimetatud sättest nähtub selgelt, et olenevalt olukorrast võivad usutunnistus või veendumused kujutada endast selle sätte tähenduses kiriku või organisatsiooni eetost silmas pidades olulist, õiguspärast ja põhjendatud kutsenõuet siis, kui selle tingib tegevuse „laad“ või selle „kontekst“. Nii sõltub usutunnistuse või veendumuste alusel erineva kohtlemise õiguspärasus viimati nimetatud sätte seisukohast sellest, kas esineb objektiivselt kontrollitav otsene seos tööandja kehtestatud kutsenõude ja asjasse puutuva tegevuse vahel. Selline seos võib tuleneda kas tegevuse laadist, näiteks kui selle raames tuleb osaleda kiriku või asjasse puutuva organisatsiooni eetose määratlemisel või panustada usu kuulutamise missiooni, või selle tegevuse tingimustest, nagu vajadus tagada kiriku või organisatsiooni usaldusväärne esindamine sellest väljaspool (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punktid 62 ja 63).
- 51 Mis puudutab täpsemalt direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõiguga kehtestatud kolme kriteeriumi, siis täpsustas Euroopa Kohus kõigepealt, et omadussõna „oluline“ kasutamine tähendab, et sellisesse usku kuulumine või niisuguste veendumuste jagamine, millel põhineb asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetos, peab olema vajalik selle kutsetegevuse olulisuse tõttu selle eetose kinnistamisel või kiriku või organisatsiooni õiguse autonoomiale teostamisel, nagu seda on tunnustatud ELTL artiklis 17 ja harta artiklis 10 (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punktid 50 ja 65).
- 52 Euroopa Kohus märkis seejärel, et termini „õiguspärasus“ kasutamine liidu seadusandja poolt näitab, et ta soovis tagada, et nõue kuuluda sellisesse usku või jagada niisuguseid veendumusi, millel põhineb asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetos, ei täidaks eesmärki, mis ei ole seotud selle kiriku või organisatsiooni eetosega või tema õiguse autonoomiale teostamisega (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 66).

- 53 Lõpuks ei tähenda termin „põhjendatud“ mitte ainult seda, et kontrolli direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 nimetatud kriteeriumide järgimise üle saab teostada liikmesriigi kohus, vaid ka seda, et kirik või organisatsioon, kes on kutsenõude kehtestanud, on kohustatud asja faktilisi asjaolusid arvestades tõendama, et tema eetose või tema õiguse autonoomiale kahjustamise väidetav oht on tõenäoline ja oluline, mistõttu on sellise nõude kehtestamine vajalik (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 67).
- 54 Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimeses lõigus nimetatud nõue peab aga olema kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega, mis tähendab, et liikmesriigi kohtud peavad kontrollima, kas see nõue on sobiv ega lähe kaugemale sellest, mis on seatud eesmärgi saavutamiseks vajalik (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 68).
- 55 Käesoleva kohtuotsuse punktides 49–54 esile toodud kaalutlustest järeldub, et kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalik või eraorganisatsioon võib seoses heas usus ja kõnealusele eetosele lojaalselt tegutsemise nõudega kohelda oma juhtivtöötajaid erinevalt olenevalt sellest, kas nad kuuluvad selle kiriku või muu organisatsiooni usku või jagavad selle veendumusi, üksnes juhul, kui asjaomase kutsetegevuse laadi või selle konteksti tõttu on usutunnistus või veendumused nimetatud eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue.
- 56 Sellega seoses tuleb märkida, et kuigi liikmesriigi kohus, kes ainsana on pädev faktilisi asjaolusid hindama, peab lõppastmes kindlaks tegema, kas heas usus ja lojaalse tegutsemise nõude kehtestamine ainult nendele juhtivtöötajatele, kes kuuluvad sellesse usku või jagavad neid veendumusi, millel põhineb asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetos, vastab olulisele, õiguspärasele ja põhjendatud kutsenõudele direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõigu tähenduses, on Euroopa Kohtul siiski pädevus anda põhikohtuasja toimiku ning talle esitatud kirjalike ja suuliste seisukohtade põhjal juhiseid, et võimaldada liikmesriigi kohtul teha otsus tema lahendatavas konkreetsetes vaidluses.
- 57 Käesoleval juhul puudutab põhikohtuasjas kõne all olev nõue katoliku kiriku eetose konkreetse aspekti ehk kirikliku abielu pühaduse ja lahutamatusse nõude järgimist.
- 58 Sellise abielukäsituse omaksvõtmine ei näi aga IRi eetose kinnistamiseks vajalik, arvestades JQ kutsetegevust, kuivõrd see tegevus seisnes haiglas toimivas meditsiinilises nõustamises ja raviteenuste osutamises ning tema juhitud sisehaiguste osakonna töö korraldamises. Seega ei näi see olevat kutsetegevuse oluline tingimus direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõigu tähenduses, kuid seda peab eelotsusetaotluse esitanud kohus siiski kontrollima.
- 59 Seisukohta, et asjaomase organisatsiooni eetose selle koostisosa omaksvõtmine ei saa käesoleval juhul olla oluline kutsenõue, toetab asjaolu, mida kinnitas IR Euroopa Kohtu kohtuistungil ja mida kohtujurist tuletas meelde oma ettepaneku punktis 67, et meditsiinilise vastutusega töökohtadele, mis hõlmavad juhtimisülesandeid ja mis on analoogsed sellega, millel töötas JQ, on tööle võetud ka IR töötajaid, kes ei ole katoliiklased ja kelle suhtes seega ei kehti sama nõue tegutseda heas usus ja IR eetosele lojaalselt.
- 60 Seejärel tuleb märkida, et Euroopa Kohtule esitatud toimikut arvestades ei näi põhikohtuasjas kõne all olev nõue olevat direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõigu tähenduses põhjendatud. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on siiski kontrollida, kas IR on tõendanud, et põhikohtuasja asjaolusid silmas pidades esineb tõenäoline ja oluline oht, et kahjustatakse tema eetost või tema õigust autonoomiale (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 67).

- 61 Eespool toodud kaalutlustest järeldub, et esimesele küsimusele ja teise küsimuse teisele osale tuleb vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et:
- esiteks ei või kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioon, kes haldab eraõigusliku kapitaliühingu vormis toimivat haiglat, otsustada kehtestada oma juhtivtöötajatele heas usus ja selle eetosele lojaalselt tegutsemise nõudeid, mis erinevad olenevalt nende töötajate usutunnistusest või selle puudumisest, ilma et selle otsuse suhtes saaks vajaduse korral teostada tõhusat kohtulikku kontrolli, mille käigus tehakse kindlaks, kas direktiivi artikli 4 lõikes 2 sätestatud kriteeriumid on täidetud, ning
 - teiseks on seoses heas usus ja kõnealusele eetosele lojaalselt tegutsemise nõudega juhtivtöötajate erinev kohtlemine olenevalt nende usutunnistusest või selle puudumisest direktiiviga kooskõlas üksnes juhul, kui asjaomase kutsetegevuse laadi või selle konteksti tõttu on usutunnistus või veendumused asjaomase kiriku või organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue, mis on kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega, ning seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Teise küsimuse esimene osa

- 62 Teise küsimuse esimese osaga palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas liidu õiguse kohaselt on liikmesriigi kohtul kohustus jätta eraõiguslike isikute vahelises vaidluses kohaldamata riigisisene säte, mida ei ole võimalik tõlgendada nii, et see oleks direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 teise lõiguga kooskõlas.
- 63 Sellega seoses väärub märkimist, et liikmesriigi kohtute ülesanne on kõiki riigisiseseid õigusnorme arvesse võttes ja riigisisese õigusega tunnustatud tõlgendamismeetodeid kohaldades otsustada, kas ja millises ulatuses saab niisugust riigisisest sätet nagu AGG § 9 lõige 2 tõlgendada kooskõlas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2, ilma et seda riigisisest sätet tõlgendataks *contra legem* (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 71 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 64 Euroopa Kohus on ka leidnud, et kooskõlalise tõlgendamise nõue hõlmab liikmesriigi kohtute kohustust vajaduse korral muuta väljakujunenud kohtupraktikat, kui see põhineb riigisisese õiguse tõlgendusel, mis ei ole kooskõlas direktiivi eesmärkidega (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 72 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 65 Seetõttu ei saa liikmesriigi kohus põhjendatult asuda seisukohale, et tal on võimatu tõlgendada riigisisest õiguse kooskõlas liidu õigusega ainult seetõttu, et seda sätet on järjepidevalt tõlgendatud selle õigusega vastuolus olevas tähenduses (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 73 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 66 Käesolevas asjas peab eelotsusetaotluse esitanud kohus seega kindlaks tegema, kas põhikohtuasjas kõne all olevale riigisisesele sättele saab anda tõlgenduse, mis on direktiiviga 2000/78 kooskõlas.
- 67 Juhuks kui tal on võimatu tõlgendada põhikohtuasjas käsitletavat riigisisest sätet kooskõllaliselt, tuleb esiteks täpsustada, et direktiivi 2000/78 endaga ei ole kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtet töö saamisel ja kutsealale pääsemisel –põhimõte, mille allikaks on erinevad rahvusvahelised instrumendid ja liikmesriikide ühised põhiseaduslikud tavad –, vaid selle eesmärk on üksnes kehtestada nendessamades valdkondades üldine raamistik, et võidelda erinevatel alustel, sealhulgas usutunnistuse ja veendumuste alusel diskrimineerimise vastu, nagu nähtub selle direktiivi pealkirjast ja artiklist 1 (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 75 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 68 Teiseks on liikmesriigi kohtul, kes leiab end eelmises punktis kirjeldatud olukorrast, kohustus oma pädevuse piires tagada liidu õigusest isikutele tulenevate õiguste kaitse ja liidu õiguse täielik toime, jättes vajaduse korral kohaldamata mis tahes riigisisese õigusnormi, mis on vastuolus usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise keelu põhimõttega (vt vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte kohta 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 35).
- 69 Nimelt enne seda, kui jõustus Lissaboni leping, millega anti hartale sama õiguslik väärtus nagu aluslepingutel, tulenes kõnealune põhimõte liikmesriikide ühistest põhiseaduslikest tavadest. Usutunnistuse või veendumuste alusel igasuguse diskrimineerimise keeld on seega imperatiivne liidu õiguse üldpõhimõttena, mis on nüüd sätestatud harta artiklis 21, ning on isenesest piisav, et isikutel tekiks subjektiivne õigus, millele nad saavad liidu õiguse kohaldamisalasse kuuluvat valdkonda puudutavas vaidluses vahetult tugineda (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76).
- 70 Järelikult põhikohtuasjas peab eelotsusetaotluse esitanud kohus juhul, kui ta leiab, et tal on võimatu tagada asjaomase riigisisese sätte tõlgendamine kooskõlas liidu õigusega, jätma selle sätte kohaldamata.
- 71 Eespool toodud kaalutlusi arvestades tuleb teise küsimuse esimesele osale vastata, et liikmesriigi kohtul, kes lahendab kahe eraõigusliku isiku vahelist vaidlust, on juhul, kui tal ei ole võimalik tõlgendada kohaldatavat riigisisest õigust nii, et see oleks direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2 kooskõlas, kohustus oma pädevuse piires tagada isikutele liidu õiguse üldpõhimõtetest – nagu usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise keelu põhimõte, mis on nüüd sätestatud harta artiklis 21 – tulenevate õiguste kaitse ja sellest tulenevate õiguste täielik toime, jättes vajaduse korral kohaldamata mis tahes vastuolus oleva riigisisese õigusnormi.

Kohtukulud

- 72 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise ja seotud kulude, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

1. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 4 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et:

- esiteks ei või kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioon, kes haldab eraõigusliku kapitaliühingu vormis toimivat haiglat, otsustada kehtestada oma juhtivtöötajatele heas usus ja selle eetosele lojaalselt tegutsemise nõudeid, mis erinevad olenevalt nende töötajate usutunnistusest või selle puudumisest, ilma et selle otsuse suhtes saaks vajaduse korral teostada tõhusat kohtulikku kontrolli, mille käigus tehakse kindlaks, kas direktiivi artikli 4 lõikes 2 sätestatud kriteeriumid on täidetud, ning
- teiseks on seoses heas usus ja kõnealusele eetosele lojaalselt tegutsemise nõudega juhtivtöötajate erinev kohtlemine olenevalt nende usutunnistusest või selle puudumisest direktiiviga kooskõlas üksnes juhul, kui asjaomase kutsetegevuse laadi või selle konteksti tõttu on usutunnistus või veendumused asjaomase kiriku või organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue, mis on kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega, ning seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

- 2. Liikmesriigi kohtul, kes lahendab kahe eraõigusliku isiku vahelist vaidlust, on juhul, kui tal ei ole võimalik tõlgendada kohaldatavat riigisisest õigust nii, et see oleks direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2 kooskõlas, kohustus oma pädevuse piires tagada isikutele liidu õiguse üldpõhimõtetest – nagu usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise keelu põhimõte, mis on nüüd sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 21 – tulenevate õiguste kaitse ja sellest tulenevate õiguste täielik toime, jättes vajaduse korral kohaldamata mis tahes vastuolus oleva riigisisese õigusnormi.**

Allkirjad