



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

11. rujna 2018.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje – Profesionalne djelatnosti crkava ili drugih organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju – Uvjeti za obavljanje zanimanja – Rad u dobroj vjeri i odanost sustavu vrijednosti crkve ili organizacije – Pojam – Različito postupanje na temelju vjere ili uvjerenja – Otkaz radniku katoličke vjeroispovijesti na rukovodećem položaju zbog sklapanja drugog građanskog braka nakon razvoda”

U predmetu C-68/17,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukom od 28. srpnja 2016., koju je Sud zaprimio 9. veljače 2017., u postupku

IR

protiv

JQ,

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: K. Lenaerts, predsjednik, A. Tizzano, potpredsjednik, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas i J. Malenovský, predsjednici vijeća, E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (izvjestitelj), K. Jürimäe, M. Vilaras i E. Regan, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Wathelet,

tajnik: K. Malacek, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 27. veljače 2018.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za društvo IR, B. Göpfert, *Rechtsanwalt*, M. Ruffert i G. Thüsing,
- za njemačku vladu, T. Henze, J. Möller i D. Klebs, u svojstvu agenata,
- za poljsku vladu, B. Majczyna, A. Siwek i M. Szwarc, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, D. Martin i B.-R. Killmann, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 31. svibnja 2018.,

* Jezik postupka: njemački

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. stavka 2. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe JQ i njezina poslodavca, društva IR, o zakonitosti otkaza osobi JQ zbog navodne povrede obveze rada u dobroj vjeri i odanosti sustavu vrijednosti društva IR.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 U uvodnim izjavama 4., 23., 24. i 29. Direktive 2000/78 navodi se:
„(4) Pravo svih osoba na jednakost pred zakonom i zaštita od diskriminacije predstavljaju opće pravo priznato Općom deklaracijom o ljudskim pravima, Konvencijom Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, sporazumima Ujedinjenih naroda o građanskim i političkim pravima te o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda koju su potpisale sve države članice. Konvencija br. 111 Međunarodne organizacije rada (ILO) zabranjuje diskriminaciju u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

[...]

- (23) Različito postupanje može se opravdati u vrlo malom broju slučajeva, ako određena značajka povezana s vjerom ili uvjerenjem, invaliditetom, dobi ili spolnim opredjeljenjem predstavlja stvarni ili odlučujući uvjet za obavljanje tog posla te ako je cilj opravdan, a zahtjev razmjeran. Takve bi slučajeve trebalo navesti u obavijesti[ma] koje države članice dostavljaju Komisiji.
- (24) Europska unija je u svojoj Deklaraciji br. 11 o statusu crkava i nekonfesionalnih organizacija, koja je prilog Završnom aktu Ugovora iz Amsterdama, izričito potvrdila da poštuje i ne dovodi u pitanje status koji crkve i vjerska udruženja ili zajednice imaju u državama članicama sukladno nacionalnom pravu te da jednako poštuje status filozofskih i nekonfesionalnih organizacija. Imajući to u vidu, države članice mogu zadržati ili donijeti posebne odredbe o stvarnim, legitimnim i opravdanim profesionalnim uvjetima koji mogu biti pretpostavka za obavljanje pojedine profesionalne djelatnosti.

[...]

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

4 Člankom 1. te direktive propisano je:

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

5 Člankom 2. stavcima 1. i 2. navedene direktive predviđeno je:

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

2. Za potrebe stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

[...]”

6 Članak 4. iste direktive glasi:

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

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

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

7 Člankom 9. stavkom 1. Direktive 2000/78 predviđeno je:

„Države članice osiguravaju da su svim osobama koje smatraju da im je učinjena nepravda, zbog toga što nije bilo primijenjeno načelo jednakog postupanja, čak i kad je odnos u kojem je navodno došlo do diskriminacije prestao, dostupni sudski i/ili upravni postupci te, ako se smatraju primjerenima, postupci mirenja, radi provođenja obveza iz ove Direktive.”

8 Člankom 10. stavkom 1. te direktive propisano je:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, kojima osiguravaju da je teret dokaza da nije bilo povrede načela jednakog postupanja na strani tuženika, u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanesena nepravda, jer na njih nije primijenjeno načelo jednakog postupanja, iznesu pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije.”

Njemačko pravo

GG

9 Člankom 4. stavcima 1. i 2. Grundgesetza für die Bundesrepublik Deutschland (Temeljni zakon Savezne Republike Njemačke) od 23. svibnja 1949. (BGBl. 1949. I, str. 1., u daljnjem tekstu: GG) određeno je:

„1. Sloboda vjere i savjesti te sloboda izražavanja vjerskih i filozofskih uvjerenja nepovredivi su.

2. Jamči se sloboda prakticiranja vjere.”

10 U skladu s člankom 140. GG-a, odredbe članaka 136. do 139. i 141. Weimarer Reichsverfassung (Weimarski ustav) od 11. kolovoza 1919. (u daljnjem tekstu: WRV) sastavni su dio GG-a.

11 Člankom 137. WRV-a predviđeno je:

„1. Ne postoji državna crkva.

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

3. Svaka vjerska zajednica neovisno uređuje i obavlja svoje djelatnosti u skladu sa zakonom koji se primjenjuje na sve. Obavljanje svojih zadaća povjerava bez uplitanja države ili lokalnih tijela.

[...]

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

12 U skladu sa sudskom praksom Bundesverfassungsgerichts (Savezni ustavni sud, Njemačka), nositelji prava na samoodređenje crkve, zajamčenog člankom 140. GG-a u vezi s člankom 137. stavkom 3. WRV-a, nisu samo crkve kao vjerske zajednice nego i sve ustanove koje su s njima posebno povezane ako i u mjeri u kojoj, u skladu s poimanjem crkve o vlastitoj zajednici i sa svojim ciljem ili misijom, obavljaju crkvene zadaće i misije.

Zakon o zaštiti od otkaza

13 Kündigungsschutzgesetz (Zakon o zaštiti od otkaza) od 25. kolovoza 1969. (BGBl. 1969. I, str. 1317., u daljnjem tekstu: KSchG), u verziji primjenjivoj na glavni postupak, u članku 1. predviđa:

„Društveno neopravdan otkaz

1. Otkaz radniku čiji je ugovor kod istog poslodavca trajao dulje od šest mjeseci bez prekida ne proizvodi pravne učinke ako je društveno neopravdan.

2. Otkaz je društveno neopravdan ako nije uzrokovan razlozima povezanim s osobom ni s postupanjem zaposlenog radnika odnosno s nužnim operativnim potrebama poslodavca, a koji onemogućavaju održavanje radnog mjesta radnika zaposlenog kod tog poslodavca. [...]"

AGG

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

15 Člankom 1. AGG-a, kojim se određuje svrha zakona, propisano je:

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

16 Člankom 7. stavkom 1. AGG-a određeno je:

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

17 U skladu s člankom 9. AGG-a:

„1. Ne dovodeći u pitanje odredbe članka 8. [ovog zakona], različito postupanje na temelju vjere ili uvjerenja dopušteno je i u okviru zapošljavanja pri vjerskim zajednicama, s njima povezanim ustanovama, neovisno o njihovom pravnom obliku, ili pri udruženjima čija je svrha zajedno služiti promicanju vjere ili uvjerenja, kad određena vjera ili uvjerenje, sukladno vlastitom poimanju vjerske zajednice ili udruženja, a s obzirom na pravo [vjerske organizacije ili udruženja] na samoodređenje ili zbog prirode njihovih djelatnosti, predstavlja opravdan uvjet za obavljanje zanimanja.

2. Zabrana različitog postupanja na temelju vjere ili uvjerenja ne dovodi u pitanje pravo vjerskih organizacija iz stavka 1., s njima povezanih ustanova, neovisno o njihovom pravnom obliku, ili udruženja čija je svrha zajedno služiti promicanju vjere ili uvjerenja da od svojih zaposlenika zahtijevaju rad u dobroj vjeri i odanost u smislu njihova vlastitog poimanja.”

Kanonsko pravo

18 U skladu s kanonom 1085. Codex Iuris Canonici (Zakonik kanonskoga prava):

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

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

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

„Osnovna načela crkvenog služenja

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

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

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

2. Zaposlenici kršćanske vjere koji nisu katolici dužni su poštovati istine i vrijednosti evanđelja te pridonijeti njihovu razvoju u instituciji.

[...]

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

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

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

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

[...]

– sklapanje nevaljane ženidbe s obzirom na shvaćanje vjere i crkvenog pravnog poretka;

[...]

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

22 Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (Temeljni pravilnik za katoličke bolnice u Sjevernoj Rajni-Vestfaliji, Njemačka) od 5. studenoga 1996. (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, str. 321.) određuje sljedeće:

„ A. Povezanost s Crkvom

[...]

(6) [GrO iz 1993.], koji je donesen na temelju izjave njemačkih biskupa o crkvenom služenju, uključujući njegove izmjene i dopune, obvezuje odgovorni subjekt. Članovi uprave bolnice i voditelji odjela smatraju se zaposlenicima na rukovodećim položajima u smislu navedenog pravilnika.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 23 IR je društvo s ograničenom odgovornošću osnovano u skladu s njemačkim pravom. Njegov je društveni cilj ispuniti zadaće Caritasa (međunarodna mreža dobrotvornih katoličkih organizacija), osobito upravljanjem bolnicama, čime se odražavaju postojanje i narav Rimske katoličke crkve. Glavni IR-ov cilj nije ostvarenje dobiti te je pod nadzorom kölnskog (Njemačka) katoličkog nadbiskupa.
- 24 JQ je katoličke vjeroispovijesti. Po zvanju je liječnik te od 2000. radi za društvo IR kao voditelj odjela za internu medicinu jedne bolnice, na temelju ugovora o radu sklopljenog u skladu s GrO-om iz 1993.
- 25 JQ je sklopio brak u skladu s katoličkim obredom. Njegova prva supruga rastala se od njega 2005., a njihov brak razveden je u ožujku 2008. U kolovozu 2008. JQ je s novom partnericom sklopio građanski brak, pri čemu njegov prvi brak nije bio poništen.
- 26 Društvo IR, saznajući za taj novi brak, dopisom od 30. ožujka 2009. otkazalo je ugovor o radu osobi JQ, s učinkom od 30. rujna 2009.
- 27 JQ je protiv tog otkaza podnio tužbu Arbeitsgerichtu (Radni sud, Njemačka) ističući da njegovo ponovno sklapanje braka nije valjan razlog za taj otkaz. Prema mišljenju osobe JQ, njegovim je otkazom povrijeđeno načelo jednakog postupanja jer, u skladu s GrO-om iz 1993., ponovno sklapanje braka voditelja odjela protestantske vjeroispovijesti ili bez vjeroispovijesti ne bi imalo nikakve posljedice na njegov radni odnos s društvom IR.
- 28 Društvo IR tvrdilo je da je otkaz osobi JQ bio društveno opravdan. Budući da je potonji bio na rukovodećem položaju u smislu članka 5. stavka 3. GrO-a iz 1993., time što je sklopio nevaljanu ženidbu prema kanonskom pravu, JQ je ozbiljno povrijedio obveze koje proizlaze iz njegova ugovora o radu sklopljenog s društvom IR.
- 29 Arbeitsgericht (Radni sud) prihvatio je tužbeni zahtjev osobe JQ. Nakon što je Landesarbeitsgericht (Zemaljski radni sud, Njemačka) odbio žalbu koju je društvo IR podnijelo protiv te odluke, ono je podnijelo reviziju Bundesarbeitsgerichtu (Savezni radni sud, Njemačka), koji je tu reviziju odbio presudom od 8. rujna 2011., presudivši, u biti, da otkaz osobi JQ nije bio opravdan jer društvo IR u slučaju ponovnog sklapanja braka ne bi otkazalo ugovor o radu zaposlenicima na istom radnom mjestu poput onoga osobe JQ, a koji nisu katoličke vjeroispovijesti.
- 30 Društvo IR potom se obratilo Bundesverfassungsgerichtu (Savezni ustavni sud, Njemačka). Taj je sud rješenjem od 22. listopada 2014. ukinuo presudu Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) i vratio mu predmet na ponovno suđenje.
- 31 Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) smatra da ishod glavnog postupka ovisi o odgovoru na pitanje je li otkaz društva IR ugovora o radu osobe JQ zakonit s obzirom na članak 9. stavak 2. AGG-a. Međutim, taj sud ističe da tu odredbu valja tumačiti u skladu s pravom Unije i da ishod ovog spora stoga ovisi o tumačenju članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78, koja je u nacionalno pravo prenesena člankom 9. stavkom 2. AGG-a.
- 32 Konkretnije, sud koji je uputio zahtjev pita, kao prvo, primjenjuje li se na društvo IR, kao društvo kapitala privatnog prava u vlasništvu Katoličke crkve, članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive 2000/78, slijedom čega ima pravo od svojih zaposlenika zahtijevati rad u dobroj vjeri i odanost sustavu vrijednosti te crkve. Prema mišljenju tog suda, ne može se isključiti da se pravu Unije protivi to da se društvo osnovano u skladu s privatnim pravom koje djeluje u zdravstvenom sektoru poštujući tržišne prakse može pozvati na prava koja su svojstvena crkvi.

- 33 U vezi s time, taj sud pita mogu li crkve ili druge javne ili privatne organizacije čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju same konačno odrediti što je to postupanje u dobroj vjeri i odanost „sustavu vrijednosti organizacije” u smislu članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78 te mogu li u tom pogledu također samostalno predvidjeti – na što su ovlaštene na temelju njemačkog ustavnog prava – stupnjevanje obveza odanosti za iste rukovodeće položaje samo ovisno o vjeroispovijesti zaposlenika.
- 34 Kao drugo, sud koji je uputio zahtjev ističe da će na njemu, nakon što Sud protumači članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive 2000/78, biti da, uzimajući u obzir sva pravila nacionalnog prava i primjenjujući tim pravom priznate metode tumačenja, odluči je li i u kojoj mjeri moguće članak 9. stavak 2. AGG-a tumačiti u skladu s člankom 4. stavkom 2. Direktive 2000/78 kao i, u slučaju da se ta nacionalna odredba ne može usklađeno tumačiti, može li se u cijelosti ili djelomično izuzeti iz primjene.
- 35 U tom pogledu sud koji je uputio zahtjev pita, s jedne strane, dodjeljuje li se pojedincu zabranom diskriminacije na osnovi vjere ili uvjerenja, predviđenom člankom 21. stavkom 1. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), subjektivno pravo na koje se on može pozivati pred nacionalnim sudovima i koje u sporovima između pojedinaca obvezuje te sudove da izuzmu iz primjene nacionalne odredbe koje nisu u skladu s tom zabranom. Iako taj sud priznaje da je Povelja stupila na snagu tek 1. prosinca 2009., dok je do otkaza o kojem je riječ u glavnom postupku došlo u ožujku 2009., pojašnjava da se ne može isključiti da je zabrana na temelju vjere ili uvjerenja već postojala kao opće načelo prava Unije čak i prije stupanja na snagu Povelje. Inače, u skladu s načelom nadređenosti prava Unije, ono je nadređeno nacionalnom pravu, uključujući ustavno pravo.
- 36 Kao treće, sud koji je uputio zahtjev pita na temelju kojih kriterija valja odrediti je li zahtjev rada u dobroj vjeri i odanosti u skladu s člankom 4. stavkom 2. drugim podstavkom Direktive 2000/78.
- 37 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Treba li članak 4. stavak 2. drugi podstavak [Direktive 2000/78] tumačiti na način da crkva za organizaciju poput tuženika u ovom predmetu može obvezujuće odlučiti da, kad je riječ o zahtjevu rada u dobroj vjeri koji se primjenjuje na zaposlenike na rukovodećim položajima, treba razlikovati zaposlenike dotične vjeroispovijesti od onih druge vjeroispovijesti ili bez vjeroispovijesti?
2. U slučaju negativnog odgovora na prvo pitanje:
- (a) Treba li izuzeti iz primjene odredbu nacionalnog prava, poput članka 9. stavka 2. [AGG-a] u ovom predmetu, u skladu s kojom je takvo različito postupanje na temelju vjerske pripadnosti zaposlenika opravdano, u skladu s vlastitim poimanjem crkve o kojoj je riječ?
- (b) Koji se uvjeti primjenjuju u skladu s člankom 4. stavkom 2. drugim podstavkom [Direktive 2000/78] u pogledu zahtjeva za odanost i rad u dobroj vjeri s obzirom na sustav vrijednosti organizacije, a koji obvezuje zaposlenike određene crkve ili druge organizacije navedene u toj odredbi?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje i drugi dio drugog pitanja

- 38 Svojim prvim pitanjem i drugim dijelom drugog pitanja, koje valja razmotriti zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive 2000/78 tumačiti na način da Crkva ili druga organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, koja upravlja bolničkom ustanovom osnovanom u obliku društva kapitala privatnog prava, može konačno

odlučiti na svoje zaposlenike na rukovodećim položajima primijeniti zahtjeve rada u dobroj vjeri i odanosti tom sustavu vrijednosti, a koji se razlikuju ovisno o vjeroispovijesti ili nepostojanju vjeroispovijesti tih zaposlenika, i, ako to nije slučaj, na temelju kojih kriterija u svakom pojedinačnom slučaju valja provjeriti jesu li ti zahtjevi u skladu s tom odredbom.

- 39 Imajući u vidu objašnjenja koja je pružio sud koji je uputio zahtjev glede svojeg prvog pitanja, kad je riječ o području primjene *ratione personae* članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78, važno je, kao prvo, utvrditi može li okolnost da je u glavnom postupku tijelo koje je od svojih zaposlenika zahtijevalo rad u dobroj vjeri i odanost društvo kapitala privatnog prava onemogućiti to društvo da se poziva na tu odredbu.
- 40 U tom pogledu valja utvrditi da, s obzirom na općenitost izraza iz članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78, kako bi se utvrdilo područje primjene *ratione personae*, odnosno „crkve i druge javne ili privatne organizacije”, razmatranja o prirodi i pravnom obliku tijela o kojem je riječ ne mogu utjecati na primjenjivost te odredbe u situaciji u poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku. Konkretnije, pojam privatne organizacije obuhvaća subjekte koji su, poput društva IR, osnovani u skladu s privatnim pravom.
- 41 Imajući u vidu navedeno, valja podsjetiti, s jedne strane, na to da se odredbe članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78 primjenjuju samo na crkve i druge javne ili privatne organizacije „čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju”.
- 42 S druge strane, članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive 2000/78 upućuje na „osob[e] koje [te crkve i druge javne ili privatne organizacije] zapošljavaju”, što znači da područje primjene te odredbe obuhvaća, kao i ono članka 4. stavka 2. prvog podstavka te direktive, njihove profesionalne djelatnosti.
- 43 Kao drugo, kad je riječ o pitanju nadzora primjene članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78 koji provode nacionalni sudovi, valja podsjetiti na to da je Sud u okviru predmeta koji se odnosio na tumačenje članka 4. stavka 2. prvog podstavka te direktive presudio da tu odredbu valja tumačiti na način da, kad crkva ili druga organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju u prilog odluci ili aktu poput odbijanja prijave za radno mjesto u svojem sustavu ističe da zbog prirode djelatnosti o kojima je riječ ili okolnosti njihova obavljanja vjera predstavlja stvaran, legitiman i opravdan uvjet za obavljanje zanimanja, s obzirom na sustav vrijednosti te crkve ili te organizacije, nad takvom se tvrdnjom, prema potrebi, mora moći provesti djelotvoran sudski nadzor kojim se može osigurati da su u konkretnom slučaju zadovoljeni kriteriji iz te odredbe (presuda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 59.).
- 44 Osim toga, okolnost da članak 4. stavak 2. prvi podstavak Direktive 2000/78 upućuje na nacionalno zakonodavstvo na snazi u trenutku donošenja te direktive kao i na nacionalnu praksu koja postoji na taj dan ne može se tumačiti na način da državama članicama dopušta da poštovanje kriterija navedenih u toj odredbi izuzmu od djelotvornog sudskog nadzora (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 54.).
- 45 Razmatranja Suda u prilog tom zahtjevu djelotvornog sudskog nadzora – utemeljena na cilju Direktive 2000/78, na kontekstu njezina članka 4. stavka 2., na jamstvima koja se zahtijevaju od država članica njezinim člancima 9. i 10. radi osiguravanja poštovanja obveza iz te direktive i zaštite osoba koje smatraju da su bile žrtve diskriminacije kao i na pravu na djelotvornu sudsku zaštitu iz članka 47. Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 47. do 49.) – jednako vrijede i u okolnostima poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, u kojima privatna organizacija u prilog odluci o otkazu ugovora o radu jednog od svojih zaposlenika tvrdi da potonji nije radio u dobroj vjeri i odano sustavu vrijednosti te organizacije u smislu članka 4. stavka 2. drugog podstavka te direktive.

- 46 Naime, taj drugi podstavak, u odnosu na prvi podstavak članka 4. stavka 2. te direktive, sadržava pojašnjenje u skladu s kojim je jedan od uvjeta za obavljanje zanimanja koje crkva ili druga javna ili privatna organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju može zahtijevati od osoba koje zapošljavaju njihov rad u dobroj vjeri i odanost sustavu vrijednosti te crkve ili organizacije. Kao što to osobito proizlazi iz dijela rečenice „[p]od uvjetom da se u ostalim pitanjima poštuju odredbe ove Direktive”, takav zahtjev treba uvijek poštovati ostale odredbe Direktive 2000/78, a osobito kriterije iz njezina članka 4. stavka 2. prvog podstavka, nad kojima se prema potrebi mora moći provesti djelotvoran sudski nadzor, kao što je to navedeno u točki 43. ove presude.
- 47 Suprotno onomu što ističu, osobito, društvo IR i njemačka vlada, zakonitost zahtjeva dobre vjere i odanosti koji postavlja crkva ili druga organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju ne može se stoga razmatrati samo na temelju nacionalnog prava, nego treba voditi računa o odredbama članka 4. stavka 2. Direktive 2000/78 kao i o kriterijima iz tog članka, čije se poštovanje ne može izuzeti od djelotvornog sudskog nadzora.
- 48 Članak 17. UFEU-a ne može pobiti takav zaključak. Naime, s jedne strane, tekst te odredbe u biti odgovara tekstu Deklaracije br. 11 o statusu crkava i nekonfesionalnih organizacija, koja je prilog Završnom aktu Ugovora iz Amsterdama. Iz činjenice da se ta deklaracija izričito navodi u uvodnoj izjavi 24. Direktive 2000/78 vidljivo je da je zakonodavac Unije prilikom donošenja te direktive, a osobito njezina članka 4. stavka 2., nužno vodio računa o toj deklaraciji, s obzirom na to da ta odredba izričito upućuje na nacionalno zakonodavstvo i praksu na snazi na dan donošenja te direktive. S druge strane, točno je da se člankom 17. UFEU-a izražava neutralnost Unije prema tome kako države članice uređuju svoje odnose s crkvama i vjerskim udruženjima ili zajednicama, međutim tim se člankom poštovanje kriterija iz članka 4. stavka 2. Direktive 2000/78 ne izuzima od djelotvornog sudskog nadzora (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 56. do 58.).
- 49 Kao treće, kad je riječ o uvjetima primjene članka 4. stavka 2. drugog podstavka Direktive 2000/78, valja istaknuti da, s obzirom na navedeno u točki 46. ove presude, pri različitom postupanju glede zahtjeva rada u dobroj vjeri i odanosti sustavu vrijednosti poslodavca, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, za koji se ne osporava da se temelji isključivo na vjeroispovijesti zaposlenika, treba osobito poštovati kriterije iz članka 4. stavka 2. prvog podstavka te direktive.
- 50 U vezi s time Sud je presudio da iz te odredbe izričito proizlazi da vjera ili uvjerenje, ovisno o „prirodi” djelatnosti o kojima je riječ ili o „okolnosti” njihova obavljanja, mogu, ovisno o slučaju, predstavljati uvjet za obavljanje zanimanja koji je stvaran, legitiman i opravdan s obzirom na sustav vrijednosti crkve ili organizacije o kojoj je riječ u smislu te odredbe. Slijedom toga, zakonitost različitog postupanja na temelju vjere ili uvjerenja, s obzirom na potonju odredbu, ovisi o objektivno provjerljivom postojanju izravne povezanosti između uvjeta za obavljanje zanimanja koji je postavio poslodavac i djelatnosti o kojoj je riječ. Takva povezanost može proizlaziti bilo iz prirode te djelatnosti, primjerice kad ona podrazumijeva sudjelovanje u određivanju sustava vrijednosti crkve ili organizacije o kojoj je riječ ili suradnju u vezi s njezinom misijom proklamacije, bilo iz uvjeta obavljanja te djelatnosti, poput potrebe osiguravanja pouzdanog vanjskog predstavljanja crkve ili organizacije (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 62. i 63.).
- 51 Kad je pak riječ o trima kriterijima iz članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78, Sud je prije svega pojasnio da upotreba pridjeva „stvar[an]” znači da pripadnost vjeri ili imanje uvjerenja na kojima se temelji sustav vrijednosti crkve ili organizacije o kojoj je riječ mora biti nužno s obzirom na važnost profesionalne djelatnosti o kojoj je riječ za promicanje tog sustava vrijednosti ili ostvarivanje prava te crkve ili organizacije na samoodređenje, kako je priznato člankom 17. UFEU-a i člankom 10. Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 50. i 65.).

- 52 Sud je zatim naveo da činjenica da je zakonodavac Unije upotrijebio pojam „legitim[nost]” pokazuje da je nastojao osigurati da se uvjetom koji se odnosi na pripadnost vjeri ili imanje uvjerenja na kojima se temelji sustav vrijednosti crkve ili organizacije o kojoj je riječ ne nastoji ostvariti cilj nepovezan s tim sustavom vrijednosti ili ostvarivanjem prava te crkve ili te organizacije na samoodređenje (presuda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 66.).
- 53 Naposljetku, pojam „opravdan” ne podrazumijeva samo da nadzor poštovanja kriterija iz članka 4. stavka 2. Direktive 2000/78 može izvršiti nacionalni sud, nego i da je crkva odnosno organizacija koja je postavila uvjet za obavljanje zanimanja dužna dokazati, s obzirom na činjenične okolnosti konkretnog slučaja, da je opasnost od povrede njezina sustava vrijednosti ili prava na samoodređenje na koju se poziva vjerojatna i ozbiljna, zbog čega je postavljanje takvog uvjeta nužno (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 67.).
- 54 U tom pogledu uvjet iz članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78 mora biti u skladu s načelom proporcionalnosti, što podrazumijeva da nacionalni sudovi moraju provjeriti je li uvjet o kojem je riječ prikladan i ne prekoračuje li ono što je nužno za ostvarenje cilja koji se nastoji postići (presuda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 68.).
- 55 Iz razmatranja iznesenih u točkama 49. do 54. ove presude proizlazi da crkva ili druga javna ili privatna organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju može, kad je riječ o zahtjevu rada u dobroj vjeri i odanosti tom sustavu vrijednosti, različito postupati prema svojim zaposlenicima na rukovodećim položajima, ovisno o njihovoj pripadnosti vjeri ili imanju uvjerenja te crkve ili te druge organizacije, samo ako s obzirom na prirodu profesionalnih djelatnosti o kojima je riječ ili kontekstu njihova obavljanja vjera ili uvjerenje predstavljaju uvjet za obavljanje zanimanja koji je stvaran, legitiman i opravdan s obzirom na taj sustav vrijednosti.
- 56 U tom pogledu valja istaknuti da, iako je u konačnici na nacionalnom sudu, koji je jedini nadležan za ocjenjivanje činjenica, da utvrdi odgovara li predviđanje zahtjeva rada u dobroj vjeri i odanosti samo u odnosu na zaposlenike na rukovodećim položajima koji su iste vjere ili uvjerenja poput onih na kojima se temelji sustav vrijednosti crkve ili organizacije o kojoj je riječ stvarnom, legitimnom i opravdanom uvjetu za obavljanje zanimanja u smislu članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78, Sud je ipak nadležan da na temelju spisa glavnog postupka te pisanih i usmenih očitovanja koja su mu podnesena pruži smjernice koje tom sudu mogu omogućiti donošenje odluke u konkretnom postupku koji se pred njim vodi.
- 57 U ovom slučaju zahtjev o kojem je riječ u glavnom postupku odnosi se na poštovanje određenog elementa sustava vrijednosti Katoličke crkve, odnosno svetosti i neraskidivosti vjerskog braka.
- 58 Međutim, prihvaćanje takvog shvaćanja braka nije potrebno za promicanje sustava vrijednosti društva IR, s obzirom na profesionalne djelatnosti koje obavlja JQ, odnosno pružanje savjeta i medicinske skrbi u bolničkom okruženju te vođenje odjela za internu medicinu kojemu je bio na čelu. Stoga nije riječ o stvarnom uvjetu za obavljanje profesionalne djelatnosti u smislu članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78, a što je ipak na nacionalnom sudu da provjeri.
- 59 Tvrdnja u skladu s kojom prihvaćanje te sastavnice sustava vrijednosti organizacije o kojoj je riječ u ovom slučaju ne može činiti stvaran uvjet za obavljanje zanimanja potkrijepljena je okolnošću koju je društvo IR potvrdilo na raspravi pred Sudom, a na koju podsjeća i nezavisni odvjetnik u točki 67. svojeg mišljenja, da su rukovodeća radna mjesta koja podrazumijevaju kliničku odgovornost, usporediva s onim koje je obavljala osoba JQ, bila povjerena zaposlenicima društva IR koji nisu katoličke vjeroispovijesti te se stoga na njih nije primjenjivao isti uvjet rada u dobroj vjeri i odanosti sustavu vrijednosti društva IR.

- 60 Zatim valja istaknuti da, s obzirom na spis podnesen Sudu, zahtjev o kojem je riječ u glavnom postupku nije opravdan u smislu članka 4. stavka 2. prvog podstavka Direktive 2000/78. Međutim, na sudu koji je uputio zahtjev jest da provjeri je li društvo IR dokazalo da, s obzirom na okolnosti glavnog postupka, postoji vjerojatna i ozbiljna opasnost od povrede njegova sustava vrijednosti ili prava na samoodređenje (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 67.).
- 61 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da na prvo pitanje i drugi dio drugog pitanja valja odgovoriti na način da članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive 2000/78 treba tumačiti na sljedeći način:
- s jedne strane, crkva ili druga organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, koja upravlja bolničkom ustanovom osnovanom u obliku društva kapitala privatnog prava, ne može odlučiti na svoje zaposlenike na rukovodećim položajima primijeniti zahtjeve rada u dobroj vjeri i odanosti tom sustavu vrijednosti, a koji se razlikuju ovisno o vjeroispovijesti ili nepostojanju vjeroispovijesti tih zaposlenika, a da se pritom prema potrebi ne može provesti djelotvoran sudski nadzor te odluke kako bi se provjerilo jesu li ispunjeni kriteriji iz članka 4. stavka 2. te direktive i
 - s druge strane, da je različito postupanje, kad je riječ o zahtjevima rada u dobroj vjeri i odanosti tom sustavu vrijednosti, prema zaposlenicima na rukovodećim položajima ovisno o njihovoj vjeroispovijesti ili nepostojanju vjeroispovijesti u skladu s tom direktivom samo ako vjera ili uvjerenje, s obzirom na prirodu profesionalnih djelatnosti o kojima je riječ ili okolnosti njihova obavljanja, predstavlja uvjet za obavljanje zanimanja koji je stvaran, legitiman i opravdan s obzirom na sustav vrijednosti predmetne crkve ili organizacije te koji je u skladu s načelom proporcionalnosti, a što je na nacionalnom sudu da provjeri.

Prvi dio drugog pitanja

- 62 Prvim dijelom svojeg drugog pitanja sud koji je uputio zahtjev u biti pita je li nacionalni sud dužan na temelju prava Unije u okviru postupka između pojedinaca izuzeti iz primjene nacionalnu odredbu koja se ne može tumačiti na način koji je u skladu s člankom 4. stavkom 2. drugim podstavkom Direktive 2000/78.
- 63 U tom pogledu valja podsjetiti na to da je zadaća nacionalnih sudova, vodeći računa o svim pravilima nacionalnog prava i o primjeni načina tumačenja priznatih tim pravom, odlučiti može li se i u kojoj mjeri nacionalna odredba poput članka 9. stavka 2. AGG-a tumačiti u skladu s člankom 4. stavkom 2. Direktive 2000/78 a da rezultat ne bude tumačenje te nacionalne odredbe *contra legem* (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 71. i navedenu sudsku praksu).
- 64 Osim toga, Sud je presudio da zahtjev usklađenog tumačenja uključuje obvezu nacionalnih sudova da, prema potrebi, izmijene ustaljenu sudsku praksu ako se ona temelji na tumačenju nacionalnog prava koje nije spojivo s ciljevima direktive (presuda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 72. i navedena sudska praksa).
- 65 Slijedom toga, nacionalni sud ne može valjano smatrati da nije u mogućnosti protumačiti nacionalnu odredbu u skladu s pravom Unije samo zbog činjenice da se ta odredba ustaljeno tumačila na način koji nije spojiv s tim pravom (presuda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 73. i navedena sudska praksa).
- 66 U ovom je slučaju stoga zadaća suda koji je uputio zahtjev provjeriti može li se nacionalna odredba o kojoj je riječ u glavnom postupku protumačiti na način koji bi bio u skladu s Direktivom 2000/78.

- 67 Ako se takvo usklađeno tumačenje nacionalne odredbe o kojoj je riječ u glavnom postupku pokaže nemogućim, valja, s jedne strane, podsjetiti na to da samom Direktivom 2000/78 nije uspostavljeno načelo jednakog postupanja u području zapošljavanja i rada, koje proizlazi iz različitih međunarodnih instrumenata i ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, nego je njezin predmet isključivo u tim istim područjima uspostaviti opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju različitih osnova, među kojima su vjera i uvjerenje, kao što to proizlazi iz naslova i članka 1. te direktive (presuda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 75. i navedena sudska praksa).
- 68 S druge strane, nacionalni sud koji se nađe u situaciji iznesenoj u prethodnoj točki dužan je u okviru svojih nadležnosti osigurati sudsku zaštitu na koju pojedinci imaju pravo na temelju prava Unije te jamčiti puni učinak tog prava, izuzimajući prema potrebi iz primjene svaku odredbu nacionalnog propisa suprotnu načelu nediskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja (vidjeti, kad je riječ o načelu nediskriminacije na temelju dobi, presudu od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 35.).
- 69 Naime, prije stupanja na snagu Ugovora iz Lisabona, kojim je Povelji priznata ista pravna snaga kao i Ugovorima, to je načelo proizlazilo iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama. Zabrana svake diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja stoga je obvezujuće naravi, kao opće načelo prava Unije, sada priznato člankom 21. Povelje, te je ona sama za sebe dovoljna kako bi pojedincima dodijelila pravo na koje se kao takvo mogu pozvati u postupku u kojem sudjeluju, a koji se vodi u području obuhvaćenom pravom Unije (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 76.).
- 70 Stoga je u glavnom postupku sud koji je uputio zahtjev dužan izuzeti iz primjene nacionalnu odredbu o kojoj je riječ ako smatra da ne može osigurati njezino tumačenje u skladu s pravom Unije.
- 71 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvi dio drugog pitanja valja odgovoriti da je nacionalni sud pred kojim se vodi postupak između dviju privatnih stranaka dužan, kad primjenjivo nacionalno pravo ne može protumačiti na način koji je u skladu s člankom 4. stavkom 2. Direktive 2000/78, u okviru svojih nadležnosti osigurati pravnu zaštitu koja za osobe proizlazi iz općih načela prava Unije, poput načela nediskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, koje je sada priznato člankom 21. Povelje, te zajamčiti puni učinak prava koja iz njega proizlaze, prema potrebi izuzimajući iz primjene svaku protivnu nacionalnu odredbu.

Troškovi

- 72 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (veliko vijeće) odlučuje:

1. **Članak 4. stavak 2. drugi podstavak Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da:**
 - s jedne strane, crkva ili druga organizacija čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, koja upravlja bolničkom ustanovom osnovanom u obliku društva kapitala privatnog prava, ne može odlučiti na svoje zaposlenike na rukovodećim položajima primijeniti zahtjeve rada u dobroj vjeri i odanosti tom sustavu vrijednosti, a koji se razlikuju ovisno o vjeroispovijesti ili nepostojanju vjeroispovijesti tih zaposlenika, a da se pritom prema potrebi ne može provesti djelotvoran sudski nadzor te odluke kako bi se provjerilo jesu li ispunjeni kriteriji iz članka 4. stavka 2. te direktive i

- s druge strane, da je različito postupanje, kad je riječ o zahtjevima rada u dobroj vjeri i odanosti tom sustavu vrijednosti, prema zaposlenicima na rukovodećim položajima ovisno o njihovoj vjeroispovijesti ili nepostojanju vjeroispovijesti u skladu s tom direktivom samo ako vjera ili uvjerenje, s obzirom na prirodu profesionalnih djelatnosti o kojima je riječ ili okolnosti njihova obavljanja, predstavlja uvjet za obavljanje zanimanja koji je stvaran, legitiman i opravdan s obzirom na sustav vrijednosti predmetne crkve ili organizacije te koji je u skladu s načelom proporcionalnosti, a što je na nacionalnom sudu da provjeri.
2. Nacionalni sud pred kojim se vodi postupak između dviju privatnih stranaka dužan je, kad primjenjivo nacionalno pravo ne može protumačiti na način koji je u skladu s člankom 4. stavkom 2. Direktive 2000/78, u okviru svojih nadležnosti osigurati pravnu zaštitu koja za osobe proizlazi iz općih načela prava Unije, poput načela nediskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, koje je sada priznato člankom 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, te zajamčiti puni učinak prava koja iz njega proizlaze, prema potrebi izuzimajući iz primjene svaku protivnu nacionalnu odredbu.

Potpisi