



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2018. szeptember 11. *

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – Egyenlő bánásmód – Egyházakon és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezetek szakmai tevékenységei – Szakmai követelmények – Jóhiszemű és az egyház vagy szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedés – Fogalom – Valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód – Vezető tisztséget betöltő katolikus felekezetű munkavállaló elbocsátása, a házasságának felbontását követő második polgári házasságkötése miatt”

A C-68/17. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2017. február 9-én érkezett, 2016. július 28-i határozatával terjesztett elő

az **IR**

és

JQ

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, A. Tizzano elnökhelyettes, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas és J. Malenovský tanácselnökök, Juhász E., M. Safjan, D. Šváby, A. Prechal, F. Biltgen (előadó), K. Jürimäe, M. Vilaras és E. Regan bírák,

főtanácsnok: M. Wathelet,

hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2018. február 27-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- az IR képviseletében B. Göpfert Rechtsanwalt, valamint M. Ruffert és G. Thüsing,
- a német kormány képviseletében T. Henze, J. Möller és D. Klebs, meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, A. Siwek és M. Szwarc, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

– az Európai Bizottság képviselőjében D. Martin és B.-R. Killmann, meghatalmazotti minőségben, a főtanácsnok indítványának a 2018. május 31-i tárgyaláson történt meghallgatását követően, meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.; a továbbiakban: 2000/78 irányelv) 4. cikke (2) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a JQ és munkáltatója, az IR között, a jóhiszemű és az IR szellemiségéhez hű tevékenységre vonatkozó kötelezettség JQ általi állítólagos megsértésével indokolt elbocsátásának jogszerűsége tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2000/78 irányelv (4), (23), (24) és (29) preambulumbekkezdése kimondja:
„(4) Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyezménye a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről, a polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya, valamint a gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, továbbá a tagállamok által aláírt Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelmében [helyesen: továbbá a tagállamok által aláírt, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény] által elismert egyetemes jog az emberek törvény előtti egyenlőséghez és a mindennemű hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való joga. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 111. számú egyezménye megtiltja a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés minden területén.
[...]
- (23) Nagyon korlátozott körülmények között igazolható az eltérő bánásmód, ha a valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, korhoz vagy szexuális irányultsághoz kapcsolódó jellemző valódi és meghatározó alkalmazási feltételt eredményez, amikor a cél jogos, és az alkalmazási feltétel arányos [helyesen: kapcsolódó valamely jellemző lényeges és meghatározó szakmai követelményt képez, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos]. Az ilyen körülményeket a tagállamok által a Bizottsághoz eljuttatott információknak tartalmazniuk kell.
- (24) Az Európai Unió az egyházak és a világnézeti szervezetek jogállásáról szóló, az Amszterdami Szerződés záróokmányához csatolt 11. nyilatkozatában elismerte, hogy tiszteletben tartja és nem csorbítja a tagállamok egyházai, vallási szövetségei vagy közösségei nemzeti jogban rögzített jogállását, továbbá ugyanilyen módon tiszteletben tartja a filozófiai és világnézeti szervezetek jogállását. Ezt szem előtt tartva a tagállamok fenntarthatnak vagy meghatározhatnak fontos, törvényes és igazolt alkalmazási feltételeket [helyesen: lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelményeket], amelyeket az ilyen jellegű foglalkozási [helyesen: szakmai] tevékenységeknél megkövetelnek.
[...]

(29) A valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést elszenvedő személyeknek megfelelő jogvédelmi eszközökkel kell rendelkezniük. Azért, hogy hatékonyabb védelmet biztosítsanak, a tagállamok döntése alapján a szövetségeket és a jogi személyeket is fel kell ruházni azzal a joggal, hogy az eljárásokban részt vegyenek, akár az áldozatok helyett, akár mellettük fellépve, a bíróság előtti képviseletre és védelemre vonatkozó nemzeti eljárás előírásainak sérelme nélkül.”

4 Ezen irányelv 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.”

5 Az említett irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdése előírja:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján [helyesen: akkor áll fenn, ha az 1. cikkben felsorolt okok bármelyike miatt valaki hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];

[...]”

6 Ugyanezen irányelv 4. cikkének szövege a következő:

„(1) A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés [helyesen: jellemzőn alapuló eltérő bánásmód] nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási [helyesen: szakmai] tevékenység jellege vagy végrehajtásának [helyesen: gyakorlásának] feltételrendszere, az ilyen jellemző valódi [helyesen: lényeges] és meghatározó foglalkozási [helyesen: szakmai] követelményt kíván meg, feltéve hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.

(2) A tagállamok fenntarthatják az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévő nemzeti jogszabályaikat, vagy rendelkezhetnek az ezen irányelv elfogadása idején meglévő nemzeti gyakorlatuk beillesztéséről későbbi jogszabályaikba, amelyeknek megfelelően az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében [helyesen: magánszervezetek szakmai tevékenysége esetében] egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk [helyesen: gyakorlásuk] feltételrendszere miatt – egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény [helyesen: lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelmény], tekintettel a szervezet szellemiségére. Az ilyen jellegű eltérő bánásmód esetében figyelembe kell venni a tagállamok alkotmányos rendelkezéseit és elveit, továbbá a közösségi jog általános elveit, de nem igazolható más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetés.

Feltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják, ez az irányelv nem érinti a nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenykedő egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy [helyesen: hogy jóhiszeműen és] a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek.”

- 7 A 2000/78/EK irányelv 9. cikkének (1) bekezdése előírja:

„A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv által előírt kötelezettségek betartatására szolgáló jogi és/vagy közigazgatási eljárások – beleértve az általuk megfelelőnek tartott egyeztetési eljárásokat – minden olyan személy számára hozzáférhetőek legyenek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, még akkor is, ha az a jogviszony, amelyben a feltételezett hátrányos megkülönböztetés történt, már nem áll fenn.”

- 8 Ezen irányelv 10. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerüknek megfelelően megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák, hogy azok a személyek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozhatnak, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt, akkor az alperes kötelessége annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét [helyesen: hogy biztosítsák, hogy amikor azok a személyek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkoznak, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt, akkor az alperes kötelessége annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét].”

A német jog:

A GG

- 9 Az 1949. május 23-i Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (a Németországi Szövetségi Köztársaság alaptörvénye; BGB1. 1949. I, 1. o.; a továbbiakban: GG) 4. cikkének (1) és (2) bekezdése kimondja:

„(1) A hit, a lelkiismeret, a vallás és a világnézet szabadsága sérthetetlen.

(2) A zavartalan vallásgyakorlás biztosított.”

- 10 A GG 140. cikkével összhangban az 1919. augusztus 11-i Weimarer Reichsverfassung (weimari alkotmány; a továbbiakban: WRV) 136–139. és 141. cikkének rendelkezései a GG szerves részét képezik.

- 11 A WRV 137. cikke előírja:

„(1) Állami egyház nincs.

(2) Vallási közösségek szabadon létrehozhatók. A vallási közösségek a Reich területén korlátozások nélkül szövetségeket hozhatnak létre.

(3) Minden vallási közösség önállóan szabályozza és intézi ügyeit a mindenkre vonatkozó törvények korlátain belül. Tisztségeit az állam vagy helyi hatóságok közreműködése nélkül tölti be.

[...]

(7) Valamely világnézeti meggyőződés társadalmi előmozdítását szolgáló szervezeteket a vallási szervezetekkel azonos jogállás illeti meg.”

- 12 A Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság, Németország) ítélkezési gyakorlata szerint a WRV 137. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben értelmezett GG 140. cikkében biztosított egyházi önrendelkezési jognak nemcsak maguk az egyházak mint vallási közösségek a jogosultjai, hanem azon intézmények összessége is, amelyek azokhoz meghatározott módon kötődnek, amennyiben az utóbbiaknak a hitalapú egyházi önmeghatározás szerint és a céljuknak vagy küldetésüknek megfelelően egyházi feladatokat és küldetéseket kell teljesíteniük.

Az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény

- 13 Az 1969. augusztus 25-i Kündigungsschutzgesetz (az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény, BGBl. 1969. I, 1317. o.) alapügyben alkalmazandó szövegének 1. §-a a következőképpen rendelkezik:

„Szociálisan nem igazolt elbocsátások

(1) Az ugyanazon vállalkozásnál megszakítás nélkül hat hónapot meghaladó szerződéssel rendelkező munkavállaló elbocsátása érvénytelen, ha az szociálisan nem igazolt.

(2) Az elbocsátás szociálisan nem igazolt, ha azt nem a munkavállaló személyében vagy magatartásában rejlő okok vagy a munkavállaló adott vállalkozásnál történő továbbfoglalkoztatását kizáró, a vállalkozást fenyegető kényszerhelyzet indokolják. [...]”

Az AGG

- 14 A 2006. augusztus 14-i Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény, BGBl. 2006. I, 1897. o., a továbbiakban: AGG) a 2000/78 irányelv német jogba való átültetésére irányul.

- 15 Az AGG-nek a törvény célját meghatározó 1. §-a így szól:

„A jelen törvény célja a faji vagy etnikai hovatartozáson, nemén, valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása, illetve kiküszöbölése.”

- 16 Az AGG 7. §-ának (1) bekezdése a következőket írja elő:

„A munkavállalókat nem érheti hátrányos megkülönböztetés az 1. §-ban felsorolt okok alapján; ez akkor is érvényes, ha a hátrányos megkülönböztetést megvalósító személy a hátrányos megkülönböztetés során csak feltételezi az 1. §-ban felsorolt okok valamelyikét.”

- 17 Az AGG 9. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) A [jelen törvény] 8. §-ának sérelme nélkül, megengedett a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód a vallási közösségek, jogi formájuktól függetlenül az azokhoz tartozó intézmények vagy a valamely vallás vagy meggyőződés közös ápolásának feladatát magukra vállaló egyesületek általi foglalkoztatás esetén, ha az adott vallási közösség vagy egyesület önmeghatározására figyelemmel egy bizonyos vallás vagy meggyőződés igazolt szakmai követelményét képez [a vallási közösség vagy egyesület] önrendelkezési jogára tekintettel vagy a tevékenység jellege miatt.

(2) A valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód tilalma nem érinti az (1) bekezdés szerinti vallási közösségeknek, jogi formájuktól függetlenül az azokhoz tartozó intézményeknek vagy a valamely vallás vagy meggyőződés közös ápolásának feladatát magukra vállaló egyesületeknek azt a jogát, hogy elvárják munkavállalóiktól, hogy önmeghatározásukhoz hűen tevékenykedjenek.”

A kánonjog

18 A *Codex Iuris Canonici* (egyházjogi törvénykönyv) 1085. kánonja szerint:

„1. § [Érvénytelenül kísérli meg a házasságot] az, akinek korábbi házassági köteléke fennáll, még ha az a házasság nincs is elhálva.

2. § Bár az előző házasság – bármely okból – érvénytelen, vagy fel van bontva, mégsem szabad másikat kötni, amíg az előző érvénytelensége vagy felbontása törvényesen és biztosan nem igazolt.”

19 Az 1993. szeptember 22-i Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (az egyházi munkaviszonyok keretében ellátott egyházi szolgálatra vonatkozó alaprendtartás, *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, 222. o., a továbbiakban: 1993. évi GrO) 1. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

„Az egyházi szolgálat alapelvei

A katolikus egyház intézményeiben dolgozó személyek munkájukkal munkajogi jogállásukra tekintet nélkül közösen hozzájárulnak ahhoz, hogy az intézmény kivehesse részét az egyház küldetésének teljesítéséből (szolgálatközösség). [...]”

20 Az 1993. évi GrO-nak a „Lojalitási kötelezettségek” című 4. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) A katolikus munkavállalóknak el kell ismerniük és tiszteletben kell tartaniuk a katolikus hit- és erkölcsstan elveit. A munkavállalók esetében szükséges a katolikus hit- és erkölcsstan elveinek megfelelő személyes élettanúság; különösen a papi, hittanári és nevelői szolgálatban, valamint a *Missio canonica* alapján tevékenykedő munkavállalók esetében szükséges a katolikus hit és erkölcsstan elveinek megfelelő személyes élettanúság. Ez a vezető beosztású munkavállalókra is vonatkozik.

(2) A nem katolikus keresztény munkavállalóknak tiszteletben kell tartaniuk az evangélium igazságait és értékeit, és hozzá kell járulniuk azok intézményen belüli megvalósításához.

[...]

(4) A munkavállalók nem tanúsíthatnak egyházellenes magatartást. Személyes életvitelük és munkahelyi magatartásuk nem veszélyeztetheti az egyház és az őket foglalkoztató intézmény hitelességét.”

21 Az 1993. évi GrO-nak „A lojalitási kötelezettségek megsértése” című 5. cikke szerint:

„(1) Ha a munkavállaló már nem tesz eleget a foglalkoztatási követelményeknek, a munkáltatónak tanácsadás segítségével kísérletet kell tennie arra, hogy a munkavállaló állandó jelleggel megszüntesse e hiányosságot. [...] Végző intézkedésként elbocsátáshoz lehet folyamodni.

(2) Az egyházi okokból történő elbocsátást illetően az egyház különösen az alábbi lojalitási kötelezettségszegéseket tekinti súlyosnak:

[...],

– az egyház hitértelmezése és jogrendje szerint érvénytelen házasság megkötése,

[...]

(3) A (2) bekezdés alapján főszabály szerint elbocsátási okként figyelembe vehető magatartás kizárja a tovább foglalkoztatás lehetőségét, ha az adott magatartást vezető beosztású [munkavállaló] tanúsítja. Az elbocsátás kivételesen mellőzhető, ha az az egyedi ügyben fennálló nyomós indokok alapján aránytalannak tekinthető.”

- 22 Az 1996. november 5-i Grundordnung für katholische Krankenhäuser in Nordrhein-Westfalen (az észak-rajna-vesztfáliai katolikus kórházakra vonatkozó alarendtartás, *Amtsblatt des Erzbistums Köln*, 321. o.) az alábbiak szerint rendelkezik:

„A. Az egyházhoz tartozás

[...]

(6) A működtetőre annak módosításaival és kiegészítéseivel együtt kötelező a német püspökök egyházi szolgálattal kapcsolatos magyarázata alapján kibocsátott [1993. évi GrO]. A kórház vezetőségének tagjai és az osztályvezető orvosok minősülnek az említett alarendtartás értelmében vett vezető beosztású munkavállalóknak.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 23 Az IR a német jog szerint létrehozott korlátozott felelősségű társaság. A társaság célja a római katolikus egyház létmegnyilvánulásaként és természetének kifejezéséeként a Karitás (katolikus szervezetek karitatív célokat szolgáló nemzetközi szövetsége) feladatainak megvalósítására irányul, egyebek mellett kórházak működtetése útján. Az IR főtevékenységként nem haszonszerzési célt követ, és a kölni katolikus érsek (Németország) felügyelete alatt áll.
- 24 JQ katolikus vallású. Diplomás orvos, és 2000 óta dolgozik az IR-nél az egyik kórház belgyógyászati osztályának főorvosaként, az 1993. évi GrO szerint megkötött munkaszerződés alapján.
- 25 JQ katolikus szertartás szerint kötött házasságot. Első felesége 2005-ben különvált tőle, a házasság felbontására 2008-ban került sor. JQ 2008 augusztusában – első házasságának érvénytelenítése nélkül – új partnerével polgári házasságot kötött.
- 26 Miután az IR ezen új házasságról tudomást szerzett, 2009. március 30-i levelével 2009. szeptember 30-i hatállyal elbocsátotta JQ-t.
- 27 JQ az elbocsátásával szemben keresetet nyújtott be az Arbeitsgerichthez (munkaügyi bíróság, Németország), arra hivatkozva, hogy újabb házasságkötése nem minősül az említett elbocsátást igazoló érvényes indoknak. JQ álláspontja szerint elbocsátása sérti az egyenlő bánásmód elvét, mivel protestáns felekezethez tartozó vagy felekezeten kívüli főorvosok esetében az 1993. évi GrO alapján az újbóli házasságkötés az IR-rel fennálló munkaviszonyukra nézve nem jár következményekkel.
- 28 Az IR arra hivatkozott, hogy JQ elbocsátása szociálisan igazolt. Mivel JQ az 1993. évi GrO 5. cikkének (3) bekezdése értelmében vett vezető beosztású munkavállaló, a kánonjogi szempontból érvénytelen házasságkötéssel súlyosan megsértette az IR-rel kötött munkaszerződésből eredő kötelezettségeit.
- 29 Az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság) JQ keresetének helyt adott. Miután az IR által az elsőfokú ítélet ellen benyújtott fellebbezést a Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) elutasította, az IR *felülvizsgálati* kérelmet nyújtott be a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi

bíróság, Németország), amely azt 2011. szeptember 8-i ítéletével elutasította, és lényegében megállapította, hogy JQ elbocsátása nem volt igazolt, tekintve, hogy az IR a JQ-val azonos pozícióban lévő nem katolikus felekezetű munkavállalókat újabb házasságkötés esetén nem bocsátotta volna el.

- 30 Az IR az ügyet a Bundesverfassungsgericht (szövetségi alkotmánybíróság, Németország) elé terjesztette. Ez a bíróság 2014. október 22-i végzésével a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) ítéletét megsemmisítette, és az ügyet új eljárásra visszautalta az utóbbi elé.
- 31 A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy véli, hogy az alapjogvita kimenetele attól függ, hogy JQ IR általi elbocsátása jogszerű-e az AGG 9. §-ának (2) bekezdése szempontjából. E bíróság ugyanakkor kifejti, hogy a rendelkezést az uniós joggal összhangban kell értelmezni, következésképpen a jogvita kimenetele a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének értelmezésétől függ, amelyet az AGG 9. §-ának (2) bekezdése ültet át a nemzeti jogba.
- 32 Először is, a kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak, hogy az IR a katolikus egyház tulajdonában álló magánjogi tőketársaságként a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének hatálya alá tartozik-e, és ennél fogva jogosult-e arra, hogy jóhiszemű és ezen egyház szellemiségéhez hű tevékenykedést követeljen meg a munkavállalóitól. E bíróság álláspontja szerint nem kizárt, hogy ellentétes az uniós joggal, hogy az egészségügyi ágazatban tevékenykedő, piaci szabályok szerint működő magánjogi társaság az egyházakra vonatkozó különös szabályozásra hivatkozhat.
- 33 Ezzel összefüggésben felveti a kérdést, hogy az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek önmaguk meghatározhatják-e kötelező jelleggel, hogy mi minősül a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése szerinti jóhiszemű és „a szervezet szellemiségéhez” hű tevékenykedésnek, és hogy e kérdésben szintén önálló módon – amint arra e szervezeteket a német alkotmányjog felhatalmazza – azonos munkakörökben, kizárólag a munkavállalók felekezete alapján, egyfajta lépcsőzetes lojalitási kötelezettséget írjanak elő.
- 34 Másodszor, a kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének Bíróság általi értelmezését követően az ő feladata, hogy a nemzeti jogszabályok összességére tekintettel, valamint a nemzeti jogban elismert értelmezési módszerek alkalmazásával eldöntse, hogy lehetséges-e, és ha igen, mennyiben az AGG 9. §-ának (2) bekezdését a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésével összeegyeztethető módon értelmezni, továbbá hogy abban az esetben, ha e nemzeti jogszabály nem értelmezhető az uniós joggal összhangban, akkor az említett rendelkezés alkalmazását teljes egészében vagy részben mellőzni kell-e.
- 35 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság egyrészt arra keresi a választ, hogy a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikkének (1) bekezdésében kimondott tilalma olyan alanyi jogot biztosít-e valamely magánszemélynek, amelyre az a nemzeti bíróságok előtt hivatkozhat, és amely a magánszemélyek közötti jogvitákban arra kötelezi e bíróságokat, hogy tekintsenek el az említett tilalommal összeegyeztethetetlen nemzeti rendelkezések alkalmazásától. Annak tudatában, hogy a Charta csupán 2009. december 1-jén lépett hatályba, míg az alapügy tárgyát képező elbocsátásra 2009 márciusában került sor, az említett bíróság hozzáteszi, hogy nem zárható ki, hogy a valláson vagy meggyőződésen alapuló bármely hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó tilalom az uniós jog általános elvéként már a Charta hatálybalépését megelőzően is létezett. Márpedig az uniós jog elsőbbsége elvének megfelelően utóbbi elsőbbséget élvez a nemzeti joggal szemben, ideértve az alkotmányjogot is.
- 36 Harmadszor, a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy melyek azok a szempontok, amelyek alapján meg kell határozni, hogy a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedésre vonatkozó követelmény összeegyeztethető-e a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdésével.

37 E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Úgy kell-e értelmezni a [2000/78 irányelv] 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdését, hogy az egyház kötelező jelleggel előírhatja a jelen jogvita alpereséhez hasonló szervezet számára, hogy a vezető beosztású munkavállalókkal szemben a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenységet illetően támasztott elvárás tekintetében különbséget tegyen az egyházhoz tartozó és a valamely másik egyházhoz vagy egyetlen egyházhoz sem tartozó munkavállalók között?
- 2) Az első kérdésre adandó nemleges válasz esetén:
- a) El kell-e tekinteni a jelen jogvitában az [AAG] jelen ügyben releváns 9. §-ának (2) bekezdéséhez hasonló olyan nemzeti jogi rendelkezés alkalmazásától, amely szerint a munkavállalók felekezeti hovatartozásán alapuló ilyen eltérő bánásmód igazolható az egyház mindenkori önmeghatározásának megfelelően?
- b) Milyen követelmények vonatkoznak a [2000/78 irányelv] 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése alapján a valamely egyház vagy ott említett egyéb szervezet munkavállalóival szemben a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenységet illetően támasztott elvárásra?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről és a második kérdés második részéről

- 38 Első kérdésével és második kérdésének második részével – amelyeket együtt célszerű vizsgálni – a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy egy magánjogi tőketársasági formában kórházat működtető egyház vagy egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezet kötelező jelleggel dönthet úgy, hogy vezető beosztású alkalmazottaira azok felekezethez tartozásától vagy felekezeten kívüliségétől függően eltérő követelményeket ír elő a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenység tekintetében, illetve ha ez nincs így, akkor melyek azok a szempontok, amelyek alapján az egyedi esetekben vizsgálható, hogy az ilyen követelmények összhangban vannak-e ezzel a rendelkezéssel.
- 39 A kérdést előterjesztő bíróság által az első kérdésével összefüggésben nyújtott magyarázatokra tekintettel a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének hatályát illetően elsőként azt kell megállapítani, hogy az a körülmény, hogy az alkalmazottaival szemben jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenységre vonatkozó követelményt támasztó jogalany magánjogi tőketársaság, kizárhatja-e, hogy e rendelkezésre hivatkozzon.
- 40 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdésében a személyi hatály meghatározására használt fogalmak, nevezetesen az „egyházak és egyéb [...] köz- vagy magánszervezetek” kifejezés általános jellegére tekintettel az érintett jogalany jellegével és jogi formájával kapcsolatos megfontolások nem befolyásolhatják azt, hogy alkalmazható-e ez a rendelkezés az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló helyzetre. A magánszervezetekre történő hivatkozás külön is kiterjed azokra a szervezetekre, amelyeket – mint az IR-t is – a magánjog alapján hoztak létre.
- 41 Ezzel együtt hozzá kell tenni egyfelől, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése kizárólag az egyházakra és egyéb, „valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű” köz- vagy magánszervezetekre alkalmazandó.

- 42 Másfelől a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése az ilyen egyházakért vagy szervezetekért „dolgozó személyekre” utal, ami azt jelenti, hogy e rendelkezés hatálya – az említett irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésével összhangban – e személyek szakmai tevékenységére terjed ki.
- 43 Másodsor, ami a nemzeti bíróságok által a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdése második albekezdésének alkalmazása kapcsán gyakorolt felülvizsgálat kérdését illeti, emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság ezen irányelv 4. cikke (2) bekezdése első albekezdésének értelmezésére irányuló ügyben meghozott ítéletében megállapította, hogy ez utóbbi rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy amikor valamely egyház vagy egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezet olyan döntés vagy aktus alátámasztása érdekében, mint például a nála betöltendő állásra benyújtott jelentkezés elutasítása, arra hivatkozik, hogy az érintett tevékenység jellege vagy a tevékenységek tervezett gyakorlásának feltételrendszere miatt a vallás az említett egyház vagy szervezet szellemiségére tekintettel lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek minősül, adott esetben lehetőséget kell biztosítani arra, hogy ezt az állítást hatékony bírósági felülvizsgálat keretében az arról való meggyőződés érdekében vizsgálják, hogy a szóban a forgó esetben teljesülnek az említett rendelkezésben kimondott feltételek (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 59. pont).
- 44 Egyébiránt az a körülmény, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése az említett irányelv elfogadásának időpontjában hatályos nemzeti jogszabályokra, valamint az ugyanezen időpontban fennálló nemzeti gyakorlatokra utal, nem értelmezhető úgy, mint amely felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy az említett rendelkezésben kimondott feltételek tiszteletben tartását kivonják a hatékony bírósági felülvizsgálat alól (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 54. pont).
- 45 A Bíróság által a hatékony bírósági felülvizsgálat e követelményének alátámasztására kifejtett megállapítások, amelyek a 2000/78 irányelv célján és ezen irányelv 4. cikke (2) bekezdésének szövegösszefüggésén, a 9. és 10. cikkben foglalt, tagállamoktól megkövetelt, az említett irányelvből fakadó kötelezettségek teljesítésére és az állításuk szerint hátrányos megkülönböztetést elszenvedett személyek védelmére vonatkozó garanciákon, valamint a Charta 47. cikkében biztosított hatékony bírói jogvédelemhez való jogon alapulnak (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 47–49. pont), ugyanúgy érvényesek az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló körülmények között, amikor egy magánszervezet munkavállalója elbocsátását kimondó határozatának alátámasztása érdekében arra hivatkozik, hogy utóbbi nem tartotta tiszteletben az ugyanezen irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése szerinti jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedés követelményét.
- 46 E második albekezdés ugyanis – az említett irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdéséhez képest – tartalmaz egy pontosítást, amely szerint az egyház és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezet által a számára dolgozó személyektől elvárható szakmai követelmények között szerepel az a követelmény is, hogy e személyek jóhiszeműen és a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek. Amint az különösen a „[f]eltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják” fordulatból kitűnik, a e lehetőséget mindenképpen a 2000/78 irányelv más rendelkezéseinek, egyebek mellett az ezen irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében foglalt szempontoknak a tiszteletben tartásával kell gyakorolni, és e szempontok fölött adott esetben érvényesülnie kell a hatékony bírósági felülvizsgálatnak, amint arra a jelen ítélet 43. pontja emlékeztet.
- 47 Az IR és a német kormány érvelésével ellentétben az egyház és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezet által támasztott, jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedésre vonatkozó követelmény jogszerűségének vizsgálatát tehát nem csupán a nemzeti jog

szempontjából kell elvégezni, hanem figyelembe kell venni a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének rendelkezéseit, valamint az azokban foglalt szempontokat is, amelyek betartása nem vonható ki a hatékony bírósági felülvizsgálat alól.

- 48 Az EUMSZ 17. cikk nem cáfolja e következtetést. Egyrészt ugyanis e rendelkezés szövege lényegében megegyezik az egyházak és a világnézeti szervezetek jogállásáról szóló, az Amszterdami Szerződés záróokmányához csatolt 11. nyilatkozat szövegével. Márpedig az a körülmény, hogy e nyilatkozatot a 2000/78 irányelv (24) preambulumbekézése kifejezetten idézi, nyilvánvalóvá teszi, hogy az uniós jogalkotó szükségképpen figyelembe vette az említett nyilatkozatot ezen irányelv, különösen a 4. cikke (2) bekezdésének elfogadása során, mivel e rendelkezés pontosan az említett irányelv elfogadásának időpontjában hatályos nemzeti jogszabályokra és gyakorlatokra utal. Másrészt kétségtelen, hogy az EUMSZ 17. cikk az Unió semlegességét fejezi ki a tekintetben, hogy a tagállamok milyen módon szervezik az egyházakkal, a vallási szervezetekkel vagy közösségekkel fennálló kapcsolataikat, azonban e cikknek nem célja, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében foglalt feltételek tiszteletben tartását kivonja a hatékony bírósági felülvizsgálat alól (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 56–58. pont).
- 49 Harmadszor, a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdése alkalmazási feltételeit illetően a jelen ítélet 46. pontjában kifejtettekre tekintettel hangsúlyozni kell, hogy az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló, a jóhiszemű és a munkáltató szellemiségéhez hű tevékenységre vonatkozó követelmény szempontjából megvalósuló eltérő bánásmódnak – amely nem vitatottan kizárólag a munkavállaló felekezeti hovatartozásán alapul – egyebek mellett meg kell felelnie az ezen irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében foglalt feltételeknek.
- 50 Ezzel összefüggésben a Bíróság már kimondta, hogy e rendelkezésből kifejezetten következik, hogy az érintett tevékenységek „jellege” vagy a gyakorlásuk „feltételrendszere” miatt a vallás vagy meggyőződés adott esetben a szóban forgó egyház vagy szervezet szellemisége szempontjából az említett rendelkezés szerinti értelemben lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelményt képezhet. Ily módon, a valláson vagy meggyőződésen alapuló eltérő bánásmód e rendelkezés szerinti jogszerűsége attól függ, hogy objektíven vizsgálható közvetlen kapcsolat áll-e fenn a munkáltató által támasztott szakmai követelmény és az érintett tevékenység között. E kapcsolat vagy az említett tevékenység jellegéből következhet, például amikor a szóban forgó egyház vagy szervezet szellemiségének meghatározásában való részvétellel vagy az általa hirdetett küldetésben való részvétellel jár, vagy azokból a feltételekből, amelyek között az említett tevékenységet gyakorolni kell, amilyen például az egyház vagy a szervezet hiteles külső képviselete biztosításának szükségessége (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 62. és 63. pont).
- 51 Közelebbről, a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében foglalt három feltételt illetően a Bíróság először is megállapította, hogy a „lényeges” jelző használata azt jelenti, hogy az érintett egyház vagy szervezet szellemiségének alapját képező valláshoz tartozásnak vagy meggyőződéshez való csatlakozásnak a szóban forgó szakmai tevékenység jelentőségére tekintettel e szellemiség kifejezése vagy ezen egyház vagy szervezet autonómiához való jogának gyakorlása szempontjából szükségesnek kell bizonyulnia, amint azt az EUMSZ 17. cikk és a Charta 10. cikke elismeri (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 50. és 65. pont).
- 52 A Bíróság ezt követően megállapította, hogy a „törvényes” kifejezés uniós jogalkotó általi használata azt mutatja, hogy ez utóbbi azt kívánta biztosítani, hogy az olyan valláshoz való tartozás vagy meggyőződéshez való csatlakozás, amelyen a szóban forgó egyház vagy szervezet szellemisége alapul, ne szolgáljon az ilyen szellemiségtől vagy az autonómiához való jog ezen egyház vagy szervezet általi gyakorlásától idegen célt (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 66. pont).

- 53 Végül az „igazolt” kifejezés nem csupán azt jelenti, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében szereplő feltételek tiszteletben tartását nemzeti bíróság vizsgálhatja, hanem azt is, hogy az e szakmai követelményt támasztó egyház vagy szervezet köteles az adott ügy ténybeli körülményeire tekintettel bizonyítani, hogy a szellemisége vagy autonómiához való joga megsértésének valószínű és komoly veszélye áll fenn, és ezért az ilyen követelmény felállítása szükségesnek tűnik (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 67. pont).
- 54 E tekintetben a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdésében előírt követelménynek meg kell felelnie az arányosság elvének, ami azt jelenti, hogy a nemzeti bíróságoknak meg kell vizsgálniuk, hogy az említett követelmény megfelelő-e és nem haladja-e meg a kitűzött cél eléréséhez szükséges mértéket (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 68. pont).
- 55 A jelen ítélet 49–54. pontjában kifejtett megfontolásokból következik, hogy az egyház és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezet a jóhiszemű és e szellemiséghez hű tevékenykedés követelménye szempontjából csak akkor kezelheti eltérően a vezető beosztású munkavállalóit azok valláshoz tartozása, illetve az egyház vagy egyéb szervezet meggyőződéséhez való csatlakozása alapján, ha az érintett szakmai tevékenységek jellege vagy azok gyakorlásának feltételrendszere szempontjából a vallás vagy meggyőződés az adott szellemiséggel összefüggésben lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek minősül.
- 56 E tekintetben rá kell mutatni, hogy bár végső soron a tényállás értékelésére kizárólag hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróság feladata annak a meghatározása, hogy a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedésnek kizárólag az érintett egyház vagy szervezet szellemiségének alapját képező valláshoz vagy meggyőződéshez tartozó vezető beosztású munkavállalók számára történő előírása a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése szerinti lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek minősül-e, mindazonáltal a Bíróság hatásköre kiterjed arra, hogy az alapügy iratain, valamint az elé terjesztett írásbeli és szóbeli észrevételeken alapuló olyan iránymutatásokat nyújtson, amelyek lehetővé teszik e bíróság számára az elé terjesztett konkrét jogvitában történő határozathozatalt.
- 57 A jelen ügyben az alapügy tárgyát képező követelmény a katolikus egyház szellemisége egy meghatározott elemének, nevezetesen az egyházi házasság szent és felbonthatatlan jellegének tiszteletben tartásával függ össze.
- 58 Márpedig a házasságra vonatkozó e nézet elfogadása – a JQ által ellátott, kórházi környezetben való egészségügyi tanácsadás és ellátás nyújtásában, valamint az általa vezetett belgyógyászati osztály működtetésében álló szakmai tevékenységére tekintettel – nem tűnik szükségesnek ahhoz, hogy az IR kifejezhesse szellemiségét. E követelmény tehát nem tűnik a szakmai tevékenység 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése szerinti lényeges feltételének, aminek vizsgálata azonban a kérdést előterjesztő bíróság hatáskörébe tartozik.
- 59 Azt a megállapítást, hogy az érintett szervezet szellemisége ezen elemének elfogadása a jelen ügyben nem minősül lényeges szakmai követelménynek, alátámasztja az IR által a tárgyaláson megerősített, és a főtanácsnok által indítványa 67. pontjában felidézett körülmény is, hogy a JQ által betöltött munkakörrel azonos, vezetői feladatokat is magukban foglaló orvosi munkaköröket az IR olyan munkavállalói is betöltenek, akik nem katolikusok, ennél fogva a jóhiszemű és az IR szellemiségéhez hű tevékenykedéssel kapcsolatos ugyanezen követelmények nem vonatkoznak rájuk.
- 60 Meg kell továbbá állapítani, hogy a Bírósághoz benyújtott iratokra figyelemmel az alapügy tárgyát képező követelmény a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének első albekezdése szerint nem tűnik igazoltnak. Mindenesetre a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az IR bizonyította-e, hogy az alapügy körülményeire tekintettel a szellemisége vagy autonómiához való joga megsértésének valószínű és komoly veszélye áll fenn (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 67. pont).

- 61 A fenti megfontolásokból következik, hogy az első kérdésre és a második kérdés második részére azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdését a következőképpen kell értelmezni:
- egyrészt egy magánjogi tőketársasági formában kórházat működtető egyház vagy egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezet azon döntésének, hogy vezető beosztású alkalmazottaira azok felekezethez tartozásától vagy felekezeten kívüliségétől függően eltérő követelményeket ír elő a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedés tekintetében, adott esetben hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát kell képeznie, amelynek során biztosítani kell, hogy az ezen irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében foglalt feltételek teljesülnek,
 - másrészt a vezető beosztású munkavállalók között a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedésre vonatkozó követelmények tekintetében megvalósuló, felekezeti hovatartozásukon vagy felekezeten kívüliségükön alapuló eltérő bánásmód csak akkor összeegyeztethető az említett irányelvvvel, ha az érintett szakmai tevékenységek jellege vagy azok gyakorlásának feltételrendszere szempontjából a vallás vagy meggyőződés az adott szellemiséggel összefüggésben lényeges, törvényes és igazolt, valamint az arányosság elvét tiszteletben tartó szakmai követelménynek minősül, mindezek vizsgálata a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik.

A második kérdés első részéről

- 62 Második kérdésének első részével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a nemzeti bíróság az uniós jog értelmében köteles-e magánszemélyek között folyamatban lévő jogvita keretében mellőzni azon nemzeti rendelkezés alkalmazását, amely nem értelmezhető a 2000/78 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdésével összhangban.
- 63 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a nemzeti bíróságok feladata, hogy a nemzeti jogszabályok összességének figyelembevételével és az utóbbiak által elismert értelmezési módszerek alkalmazásával eldöntse, hogy az olyan nemzeti rendelkezés, mint az AGG 9. §-ának (2) bekezdése, értelmezhető-e és milyen mértékben a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban anélkül, hogy e nemzeti rendelkezést *contra legem* értelmezné (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 71. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 64 A Bíróság egyébiránt kimondta, hogy az összhangban álló értelmezés követelménye a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a belső jognak valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 72. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 65 Következésképpen valamely nemzeti bíróság nem tekintheti megalapozottnak úgy, hogy csupán azon okból kifolyólag nem tudja a kérdéses nemzeti rendelkezést az uniós joggal összhangban értelmezni, hogy e rendelkezést korábban állandó jelleggel e joggal összeegyeztethetetlen módon értelmezték (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 73. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 66 A jelen esetben tehát a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti rendelkezés alkalmas-e arra, hogy azt a 2000/78 irányelvvvel összhangban lehessen értelmezni.
- 67 Abban az esetben, ha lehetetlen számára az alapügyben szóban forgó nemzeti rendelkezés ilyen összeegyeztethető módon történő értelmezése, egyrészt emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv nem maga vezeti be a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvét, amely különböző nemzetközi megállapodásokból és a tagállamok közös alkotmányos

hagyományaiból ered, hanem annak kizárólagos célja egy közös szabályozási keret ugyanezen területeken történő létrehozása a különböző okokon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem céljából, amely okok között szerepel a vallás és a meggyőződés, ahogyan az irányelv címéből és az 1. cikkéből is kitűnik (2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 75. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 68 Másrésről az előző pontban foglalt helyzetben a nemzeti bíróság kötelessége – hatáskörének keretében – azon jogokat védeni és teljes érvényesülésüket biztosítani, amelyeket az uniós jog a magánszemélyek számára biztosít, adott esetben eltekintve a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek a valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével ellentétesek (az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére vonatkozóan lásd: 2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 35. pont).
- 69 A Lisszaboni Szerződés hatálybalépését megelőzően ugyanis – amely kimondta, hogy a Charta ugyanolyan jogi kötőerővel bír, mint a Szerződések – ez az elv a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból következett. A valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma tehát, amelyet immár a Charta 21. cikke rögzít, az uniós jog általános elveként kogens jelleggel rendelkezik, és önmagában elegendő ahhoz, hogy a magánszemélyekre olyan jogot ruházzon, amelyre azok a közöttük az uniós jog hatálya alá tartozó területen folyamatban lévő jogvitában hivatkozhatnak (lásd ebben az értelemben: 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 76. pont).
- 70 Következésképpen az alapügyben a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy amennyiben azt állapítja meg, hogy nem képes a szóban forgó nemzeti rendelkezés uniós joggal összhangban álló értelmezését biztosítani, mellőzze e rendelkezés alkalmazását.
- 71 A fenti megfontolásokra tekintettel a második kérdés első részére azt a választ kell adni, hogy abban az esetben, ha a nemzeti bíróság, amely előtt két magánfél közötti jogvita tárgyában indítottak eljárást, nem képes a nemzeti jogot a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban értelmezni, köteles hatáskörén belül biztosítani a jogalanyoknak az uniós jog általános elveiből, így az immár a Charta 21. cikkében rögzített valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvéből eredő jogvédelmét, és garantálni az ebből eredő jogok teljes érvényesülését, adott esetben mellőzve minden azokkal ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazását.

A költségekről

- 72 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 4. cikke (2) bekezdésének második albekezdését a következőképpen kell értelmezni:**
 - egyrészt egy magánjogi tőketársasági formában kórházat működtető egyház vagy egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű szervezet azon döntésének, hogy vezető beosztású alkalmazottaira azok felekezethez tartozásától vagy felekezeten kívüliségétől függően eltérő követelményeket ír elő a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedés tekintetében, adott esetben hatékony bírósági felülvizsgálat tárgyát kell képeznie, amelynek során biztosítani kell, hogy az ezen irányelv 4. cikkének (2) bekezdésében foglalt feltételek teljesülnek,

- másrészt a vezető beosztású munkavállalók között a jóhiszemű és a szervezet szellemiségéhez hű tevékenykedésre vonatkozó követelmények tekintetében megvalósuló, felekezeti hovatartozásukon vagy felekezeten kívüliségükön alapuló eltérő bánásmód csak akkor összeegyeztethető az említett irányelvvel, ha az érintett szakmai tevékenységek jellege vagy azok gyakorlásának feltételrendszere szempontjából a vallás vagy meggyőződés az adott szellemiséggel összefüggésben lényeges, törvényes és igazolt, valamint az arányosság elvét tiszteletben tartó szakmai követelménynek minősül, mindezek vizsgálata a nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik.
- 2) Abban az esetben, ha a nemzeti bíróság, amely előtt két magánfél közötti jogvita tárgyában indítottak eljárást, nem képes a nemzeti jogot a 2000/78 irányelv 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban értelmezni, köteles hatáskörén belül biztosítani a jogalanyoknak az uniós jog általános elveiből, így az immár az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikkében rögzített valláson vagy meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvéből eredő jogvédelmét, és garantálni az ebből eredő jogok teljes érvényesülését, adott esetben mellőzve minden azokkal ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazását.

Aláírások