



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 17 kwietnia 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE – Równe traktowanie – Odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania – Działalność zawodowa kościołów lub innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach – Religia lub przekonania stanowiące podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji – Pojęcie – Charakter działalności i kontekst, w którym jest ona prowadzona – Artykuł 17 TFUE – Artykuły 10, 21 i 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej

W sprawie C-414/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) postanowieniem z dnia 17 marca 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 27 lipca 2016 r., w postępowaniu:

Vera Egenberger

przeciwko

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, A. Tizzano, wiceprezes, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J.L. da Cruz Vilaça i A. Rosas, prezesi izb, E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas, F. Biltgen (sprawozdawca), M. Vilaras i E. Regan, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 18 lipca 2017 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu V. Egenberger przez K. Bertelsmanna, Rechtsanwalt, i P. Steina,
- w imieniu Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV przez M. Sandmaiera, Rechtsanwalt, oraz przez M. Rufferta i G. Thüsinga,
- w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego i J. Möllera, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu Irlandii przez E. Creedon, M. Browne, L. Williams i A. Joyce’a, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez C. Tolanda, SC, i S. Kingston, BL,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina i B.R. Killmanna, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 9 listopada 2017 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 79).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Verą Egenberger a Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV (zwanym dalej „Evangelisches Werk”), dotyczącego powództwa o odszkodowanie wniesionego przez V. Egenberger w związku z dyskryminacją ze względu na religię, do której miało według niej dojść w procesie rekrutacji.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motywy 4, 23, 24 i 29 dyrektywy 2000/78 mają następujące brzmienie:

„(4) Prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym przez Powszechną deklarację praw człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, paktu Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz przez europejską Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, których sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

[...]

- (23) W bardzo niewielu okolicznościach różnice w traktowaniu mogą być uzasadnione, w przypadku gdy charakterystyka związana z religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem bądź orientacją seksualną jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg zachowuje proporcje. O takich okolicznościach należy powiadamiać w informacjach dostarczanych przez państwa członkowskie Komisji.
- (24) Unia Europejska w swojej Deklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do aktu końcowego traktatu [z Amsterdamu] w wyraźny sposób uznała, że uznaje i nie narusza statusu, z którego korzystają na mocy prawa krajowego kościoły i stowarzyszenia lub wspólnoty religijne w państwach członkowskich, oraz że szanuje w równym stopniu status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Uwzględniając powyższe, państwa

członkowskie mogą utrzymywać lub wprowadzać zgodne z prawem i uzasadnione postanowienia szczególne dotyczące podstawowych wymagań zawodowych, które mogą być stawiane w odniesieniu do prowadzenia działalności zawodowej.

[...]

(29) Osoby, które były dyskryminowane ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej. Dla zapewnienia skuteczniejszego poziomu ochrony, stowarzyszenia lub osoby prawne powinny mieć również możliwość wszczynania procedur sądowych, na zasadach określonych przez państwa członkowskie, na rzecz ofiary lub ją wspierając, nie naruszając reguł procedury krajowej dotyczących przedstawicielstwa i obrony przed sądem”.

4 Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

5 Artykuł 2 tej dyrektywy głosi w ust. 1, 2 i 5:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje, w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;

[...]

5. Niniejsza dyrektywa nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób”.

6 Artykuł 4 wspomnianej dyrektywy brzmi następująco:

„1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 1 i 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny.

2. Państwa członkowskie mogą utrzymać w mocy swoje ustawodawstwo krajowe, które obowiązuje w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie, uwzględniającym praktykę krajową istniejącą w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, przepisy na mocy których, w przypadku działalności zawodowej kościołów albo innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania osoby nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Tego rodzaju

odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych państw członkowskich oraz zasad ogólnych prawa wspólnotowego i nie powinno być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny.

Pod warunkiem że jej przepisy są przestrzegane, niniejsza dyrektywa nie narusza więc prawa kościołów i innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, działających zgodnie z krajowymi przepisami konstytucyjnymi i ustawodawczymi, do wymagania od osób pracujących dla nich działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji”.

7 W myśl art. 9 ust. 1 dyrektywy 2000/78:

„Państwa członkowskie zapewnią, aby procedury sądowe i/lub administracyjne oraz, w przypadku gdy uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do stosowania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu związku, w którym przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja”.

8 Artykuł 10 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi dla zapewnienia, aby ciężar dowodu, iż nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania, spoczywał na stronie pozwanej, w sytuacji gdy osoby uważające się za poszkodowane w wyniku nieprzestrzegania wobec nich zasady równego traktowania, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty pozwalające na domniemanie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji”.

Prawo niemieckie

GG

9 Paragraf 4 ust. 1 i 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (ustawy zasadniczej Republiki Federalnej Niemiec, zwanej dalej „GG”) stanowi:

„1. Wolność wyznania, sumienia, przekonań religijnych i światopoglądowych jest nienaruszalna.

2. Zapewnia się swobodne wykonywanie praktyk religijnych”.

10 Paragraf 140 GG stanowi, że postanowienia §§ 136–139 i 141 Weimarer Reichsverfassung (konstytucji weimarskiej, zwanej dalej „WRV”), stanowią integralną część GG.

11 Paragraf 137 WRV stanowi:

„1. Nie istnieje Kościół państwowy.

2. Gwarantuje się wolność zrzeszania się w związkach wyznaniowych. Łączenie się związków religijnych na terytorium Rzeszy nie podlega żadnym ograniczeniom.

3. Każdy związek wyznaniowy samodzielnie prowadzi swoje sprawy i zarządza nimi w granicach obowiązujących powszechnie ustaw. Obsadza on swoje urzędy bez współdziałania państwa lub gmin cywilnych.

[...]

7. Związki wyznaniowe są równouprawnione ze zrzeszeniami, których zadaniem jest wspólna troska o światopogląd”.

- 12 Zgodnie z orzecznictwem Bundesverfassungsgericht (federalnego trybunału konstytucyjnego, Niemcy) podmiotami prawa kościołów do samostanowienia zagwarantowanego w § 140 GG w związku z § 137 ust. 3 WRV są nie tylko same kościoły jako wspólnoty religijne, lecz także wszystkie konkretnie podporządkowane im instytucje, jeżeli oraz w zakresie, w jakim wypełniają one, w zgodzie z ich poczuciem tożsamości religijnej oraz realizowanymi przez nie celami i zadaniami, kompetencje i misje kościelne.

AGG

- 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólna ustawa o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I, s. 1897, zwana dalej „AGG”) została uchwalona w celu przetransponowania dyrektywy 2000/78 do prawa niemieckiego.

- 14 Paragraf 1 AGG, w którym określono cel ustawy, głosi:

„Celem ustawy jest przeciwdziałanie lub wyeliminowanie wszelkich przypadków nierównego traktowania ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość płciową”.

- 15 Paragraf 7 ust. 1 AGG brzmi następująco:

„Zakazuje się nierównego traktowania pracowników ze względu na przyczyny wymienione w § 1; zakaz ten obejmuje również przypadki, gdy osoba dopuszczająca się dyskryminacyjnego zachowania jedynie przypuszcza, że zachodzi jedna z przyczyn wymienionych w § 1”.

- 16 Zgodnie z § 9 AGG:

„1. Niezależnie od postanowień § 8 [niniejszej ustawy] odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania jest dopuszczalne również w przypadku zatrudnienia przez wspólnoty religijne i związane z nimi instytucje, niezależnie od ich formy prawnej, albo przez stowarzyszenia, które mają na celu wspólne kultywowanie religii lub przekonań, jeżeli w poczuciu tożsamości wspólnoty religijnej lub stowarzyszenia dana religia lub dane przekonanie stanowią uzasadniony wymóg zawodowy w świetle ich prawa do samostanowienia lub ze względu na charakter działalności”.

2. Zakaz odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania nie narusza prawa wymienionych w ustępie 1 wspólnot religijnych i związanych z nimi instytucji, niezależnie od ich formy prawnej, albo stowarzyszeń, które mają na celu wspólne kultywowanie religii lub przekonań, do wymagania od swoich pracowników działania w dobrej wierze i lojalności w świetle poczucia ich tożsamości religijnej”.

- 17 Paragraf 15 AVG ma następujące brzmienie:

„1. W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji pracodawca zobowiązany jest do naprawienia powstałej w ten sposób szkody. Nie dotyczy to sytuacji, w której pracodawcy nie można przypisać odpowiedzialności za naruszenie jego obowiązków.

2. Pracownik może żądać odpowiedniego odszkodowania za doznaną szkodę inną niż szkoda majątkowa. W razie odmowy zatrudnienia wysokość odszkodowania nie może przekraczać trzech miesięcznych pensji, jeśli dana osoba nie zostałaby zatrudniona także wówczas, gdyby postępowanie rekrutacyjne zostało przeprowadzone w sposób niedyskryminujący.

[...]”.

Kodeks prawa Kościoła ewangelickiego w Niemczech

18 Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (statut Kościoła ewangelickiego w Niemczech) z dnia 13 lipca 1948 r., zmieniony ostatnio Kirchengesetz (ustawą o kościołach) z dnia 12 listopada 2013 r. stanowi podstawę prawa Evangelische Kirche in Deutschland (Kościoła ewangelickiego w Niemczech, zwanego dalej „EKD”).

19 Przyjęta na podstawie § 9 lit. b) owego statutu, ze zmianami, Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes (uchwała rady EKD w sprawie wymogów, które należy spełnić w celu podjęcia działalności zawodowej na rzecz dzieł diakonii EKD, zwana dalej „uchwałą w sprawie wymogów, które należy spełnić w celu podjęcia działalności zawodowej na rzecz EKD”) z dnia 1 lipca 2005 r. przewiduje w § 2 ust. 1:

„Podstawowym celem służby w Kościele jest wypełnianie misji głoszenia słowami i czynami ewangelii. W wypełnianiu tej misji uczestniczą na różne sposoby wszystkie kobiety i wszyscy mężczyźni pełniący służbę w Kościele i w diakonii. Misja stanowi podstawę praw i obowiązków pracowników oraz współpracowniczek i współpracowników”.

20 Paragraf 3 uchwały w sprawie wymogów, które należy spełnić w celu podjęcia działalności zawodowej na rzecz EKD, stanowi:

„1. Podjęcie działalności zawodowej na rzecz Kościoła protestanckiego oraz diakonii wymaga co do zasady przynależności do kościoła należącego do [EKD] lub pozostającego z nim w interkomunii.

2. W razie braku możliwości zatrudnienia odpowiednich współpracowniczek lub współpracowników dopuszcza się możliwość odstąpienia od wymogu określonego w ust. 1 w przypadku zadań niezwiązanych z głoszeniem ewangelii, posługą duszpasterską, nauczaniem lub sprawowaniem funkcji kierowniczych. W takim wypadku dopuszcza się możliwość zatrudniania osób, będących członkami innego kościoła należącego do Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland [wspólnoty roboczej kościołów chrześcijańskich w Niemczech] lub Vereinigung Evangelischer Freikirchen [związku wolnych Kościołów ewangelickich]. Oceny zasadności rekrutacji osób, które nie spełniają wymogów określonych w ust. 1, dokonuje się każdorazowo oddzielnie z uwzględnieniem znaczenia organu lub jednostki, liczby pozostałych współpracowników oraz obowiązków związanych z danym środowiskiem. [Niniejszy przepis] pozostaje bez uszczerbku dla § 2 ust. 1 zdanie drugie”.

21 Paragraf 2 Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (regulaminu w sprawie umów o świadczenie usług na rzecz EKD) z dnia 25 sierpnia 2008 r., zatytułowany „Misja Kościoła i diakonii”, który określa ogólne warunki pracy współpracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy prawa prywatnego w EKD, centralnym biurze dzieł diakonii oraz innych dziełach i instytucjach, głosi:

„Podstawowym celem służby w Kościele jest wypełnianie misji głoszenia słowami i czynami ewangelii Jezusa Chrystusa. Służba diakonalna jest wyrazem istnienia i natury Kościoła protestanckiego”.

- 22 W myśl art. 4 regulaminu w sprawie umów o świadczenie usług na rzecz EKD, zatytułowanego „Obowiązki ogólne”:

„Współpracownicy i współpracownicy uczestniczą w wypełnianiu swojej posługi kościelnej i diakonalnej zgodnie ze swoimi umiejętnościami, obowiązkami i zakresem odpowiedzialności. W trakcie służby oraz poza nią zachowują się zgodnie z odpowiedzialnością, którą na siebie przyjęli jako współpracownicy lub współpracownicy Kościoła”.

- 23 Zarówno uchwała w sprawie wymogów, które należy spełnić w celu podjęcia działalności zawodowej na rzecz EKD, jak i regulamin w sprawie umów o świadczenie usług na rzecz EKD znajdują zastosowanie do Evangelisches Werk.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 24 W listopadzie 2012 r. Evangelisches Werk opublikowało ofertę pracy na czas określony w związku z projektem przygotowania sprawozdania na temat przestrzegania Międzynarodowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej. W ofercie pracy wskazano, że związane ze stanowiskiem obowiązki obejmują udział w pracach nad przygotowaniem sprawozdania na temat wypełniania przez państwa postanowień wspomnianej konwencji w latach 2012–2014, przygotowaniem równoległego sprawozdania na temat państwa niemieckiego, a także uwag i specjalistycznych publikacji, reprezentowanie w ramach projektu diakonii Niemiec na arenie politycznej, społecznej oraz organizacji zajmujących się ochroną praw człowieka, jak również współpracę z niektórymi instytucjami, udzielanie informacji na temat procesu przygotowywania opinii w ramach stowarzyszenia oraz koordynowanie go, jak też organizację prac, zarządzanie nimi oraz przygotowywanie sprawozdań z ich przebiegu.

- 25 W ofercie określono warunki, które muszą spełniać kandydaci na to stanowisko. Jeden z warunków brzmiał następująco:

„Wymagana jest przynależność do Kościoła ewangelickiego albo do kościoła należącego do Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oraz identyfikacja z dziełem pomocy Kościoła ewangelickiego. Prosimy o wskazanie wyznania w życiorysie”.

- 26 Vera Egenberger, będąca osobą bezwyznaniową, zgłosiła swoją kandydaturę na to stanowisko. Mimo pozytywnego przejścia wstępnej selekcji Evangelisches Werk nie zaprosił jej na rozmowę kwalifikacyjną. Ostatecznie wybrany kandydat określił swoją przynależność wyznaniową jako „ewangelik należący do Kościoła ewangelickiego Berlina”.

- 27 Uznając, że powodem odrzucenia jej kandydatury była jej bezwyznaniowość, V. Egenberger wniosła powództwo do Arbeitsgericht Berlin (sądu pracy w Berlinie, Niemcy) w celu uzyskania od Evangelisches Werk odszkodowania na podstawie § 15 ust. 2 AGG w kwocie 9 788,65 EUR. Zainteresowana podniosła, że wzięcie pod uwagę jej wyznania w procesie rekrutacji, które zgodnie z ofertą pracy zmuszona była ujawnić, narusza zakaz dyskryminacji przewidziany w AGG – w świetle wykładni zgodnej z prawem Unii – przy czym § 9 ust. 1 AGG nie może uzasadniać dyskryminacji, której doświadczyła.

- 28 Evangelisches Werk uważa, że odmienne traktowanie ze względu na religię jest w niniejszym przypadku uzasadnione na gruncie § 9 ust. 1 AGG. Zdaniem Evangelisches Werk prawo do wymagania przynależności do kościoła chrześcijańskiego wynika z prawa kościołów do samostanowienia zagwarantowanego w § 140 GG w związku z § 137 ust. 3 WRV. Tymczasem w myśl między innymi postanowień art. 17 TFUE prawo takie pozostaje w zgodzie z prawem Unii. Co więcej,

ze względu na charakter rozpatrywanej działalności będącej przedmiotem oferty pracy omawianej w postępowaniu głównym przynależność religijna stanowi uzasadniony wymóg zawodowy w świetle poczucia tożsamości religijnej Evangelisches Werk.

- 29 Arbeitsgericht Berlin (sąd pracy w Berlinie) częściowo uwzględnił powództwo V. Egenberger. Orzekł, że wprowadzie padła ona ofiarą dyskryminacji, ale zasądzone na jej rzecz odszkodowanie ograniczył do kwoty 1 957,73 EUR. Po oddaleniu apelacji V. Egenberger od tego wyroku przez Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (sąd pracy wyższej instancji Berlin-Brandenburg, Niemcy) zainteresowana wniosła rewizję do sądu odsyłającego w celu uzyskania odpowiedniego odszkodowania.
- 30 Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) stoi na stanowisku, że wynik sporu w postępowaniu głównym zależy od ustalenia, czy odmienne traktowanie ze względu na przynależność religijną, której dopuścił się Evangelisches Werk, jest zgodne z prawem w rozumieniu § 9 ust. 1 AGG. Niemniej jednak wykładni powyższego przepisu należy dokonywać w zgodzie z prawem Unii. W związku z tym rozstrzygnięcie tego sporu zależy od wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, którego transpozycję do prawa krajowego zapewnia § 9 AGG. Sąd odsyłający wyjaśnia, że możliwość praktykowania odmiennego traktowania uzależniona jest od poszanowania zasad i przepisów konstytucji państw członkowskich oraz zasad ogólnych prawa Unii i art. 17 TFUE.
- 31 W pierwszej kolejności sąd odsyłający wskazuje, że zgodnie z wyraźną intencją niemieckiego prawodawcy art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 został przetransponowany do prawa niemieckiego na mocy § 9 AGG w taki sposób, by obowiązujące na dzień przyjęcia tej dyrektywy przepisy i praktyki pozostały w mocy. Wspomniany prawodawca podjął tę decyzję w świetle orzecznictwa Bundesverfassungsgericht (federalnego trybunału konstytucyjnego) dotyczącego przywileju kościołów do samostanowienia. Zgodnie z tym orzecznictwem kontrola sądowa powinna ograniczać się do kontroli wiarygodności w świetle poczucia tożsamości religijnej kościoła. Skutkiem przyjęcia takiego podejścia jest to, że w przypadku gdy z poczucia tożsamości religijnej wypływa rozróżnienie na działalność „bliską” misji głoszonej przez kościół oraz działalność od niej „odległą”, kontrola winna ograniczać się do ustalenia, czy oraz w jakim zakresie wprowadzenie takiego rozróżnienia jest zasadne. Nawet gdyby z poczucia tożsamości religijnej wynikało, iż niezależnie od charakteru danego stanowiska pracy wszyscy pracownicy muszą mieć określoną przynależność religijną, należałoby to zaakceptować bez dokonywania szerokiej kontroli sądowej. Niemniej jednak istnieje wątpliwość, czy taka wykładania § 9 ust. 1 AGG jest zgodna z prawem Unii.
- 32 Otóż zdaniem sądu odsyłającego ani z redakcji art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, ani z jej motywów nie można wyprowadzić wniosku, że pracodawca taki jak Evangelisches Werk sam może wiążąco określić, że religia, niezależnie od charakteru danej działalności, stanowi uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę tego pracodawcy, oraz że ingerencja sądów krajowych ograniczona jest jedynie do kontroli wiarygodności. Przeciwnie, odesłanie w tym przepisie do tego, że religia powinna stanowić „podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji”, może przemawiać na rzecz przyznania sądom krajowym kompetencji oraz nałożenia obowiązków wykraczających poza zwykłe badanie wiarygodności.
- 33 Sąd odsyłający zwraca jednak uwagę, że zdaniem części przedstawicieli niemieckiej doktryny wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w zgodzie z prawem pierwotnym, a w szczególności z Deklaracją nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączoną do aktu końcowego traktatu z Amsterdamu (zwaną dalej „deklaracją nr 11”) lub z art. 17 TFUE.
- 34 W drugiej kolejności sąd odsyłający zwraca uwagę, że w danym wypadku, przy uwzględnieniu wszystkich norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w krajowym porządku prawnym metody wykładni, będzie musiał zdecydować, czy oraz w jakim zakresie istnieje możliwość dokonania wykładni § 9 ust. 1 AGG w zgodzie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, stosownie do jego wykładni dokonanej przez Trybunał, bez dokonywania jego wykładni contra legem, czy też należy odstąpić od stosowania tego przepisu AGG.

- 35 W tym względzie sąd odsyłający zastanawia się z jednej strony, czy zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, zapisany w art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), przyznaje jednostkom prawo podmiotowe – na które mogą one bezpośrednio powoływać się przed sądami krajowymi – które w sporach między osobami prywatnymi nakazuje owym sądom odstąpienie od stosowania przepisów krajowych niezgodnych z tym zakazem.
- 36 Z drugiej strony sąd odsyłający zwraca uwagę, że do tej pory Trybunał nie wyjaśnił, czy obowiązek odstąpienia od stosowania przepisów krajowych niezgodnych z zakazem dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, zapisanym w art. 21 ust. 1 karty, stosuje się również w przypadku gdy pracodawca taki jak Evangelisches Werk powołuje się w uzasadnieniu odmiennego traktowania ze względu na religię, nie tylko na przepisy konstytucji krajowej, lecz również na postanowienia prawa pierwotnego Unii, w tym przypadku art. 17 TFUE.
- 37 W trzeciej kolejności sąd odsyłający zaznacza, że w danym wypadku będzie też musiał rozstrzygnąć, jakie wymogi związane z religią mogą – w sprawie takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym – ze względu na charakter działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, być postrzegane jako stanowiące podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78.
- 38 Chociaż w sprawach dotyczących konfliktów lojalności Europejski Trybunał Praw Człowieka wskazał konkretne kryteria, także w odniesieniu do dyrektywy 2000/78, to jednak kryteria te dotyczyły istniejących stosunków pracy i zasadniczo wydają się odnosić do jednostkowych przypadków.
- 39 W tych okolicznościach sąd odsyłający dąży w szczególności do ustalenia, czy tego rodzaju kryteria mają znaczenie na potrzeby dokonywania wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, w przypadku gdy do odmiennego traktowania ze względu na religię doszło w kontekście rekrutacji oraz czy art. 17 TFUE ma wpływ na wykładnię tego przepisu.
- 40 Wyjaśnienia wymaga też kwestia, czy w kontekście badania, czy ze względu na charakter działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania religia stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, zakres kontroli, jaką sprawują w tym względzie sądy krajowe winien obejmować szeroką kontrolę, wyłącznie kontrolę wiarygodności, czy też jedynie kontrolę nadużyć.
- 41 W tych okolicznościach Bundesgerichtshof (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy art. 4 ust. 2 dyrektywy [2000/78] należy interpretować w ten sposób, że pracodawca taki jak pozwany w niniejszej sprawie, względnie kościół w odniesieniu do niego, może wiążąco ustalać we własnym zakresie, czy określona religia kandydata stanowi, ze względu na charakter działalności lub kontekst, w jakim jest ona prowadzona, podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający jego etykę?
- 2) W razie udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi przeczącej:
- Czy w sporze takim jak w niniejszej sprawie należy odstąpić od stosowania przepisu prawa krajowego – takiego jak w tym przypadku § 9 ust. 1 alternatywa pierwsza AGG – zgodnie z którym odmiennie traktowanie ze względu na religię w przypadku zatrudnienia przez wspólnoty religijne i związane z nimi instytucje jest również dopuszczalne, gdy określona religia jest uzasadnionym wymogiem zawodowym przy uwzględnieniu poczucia tożsamości danej wspólnoty religijnej w świetle jej prawa do samostanowienia?

3) W razie udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi przeczącej, dodatkowo:

Jakie wymogi należy określić, ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, jako podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy [2000/78]?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 42 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że kościół lub inna organizacja, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, może na użytek rekrutacji wiążąco ustalać we własnym zakresie rodzaje działalności zawodowej, w ramach wykonywania których religia stanowi, ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę tego kościoła lub tej organizacji.
- 43 Na wstępie należy zauważyć, że strony w postępowaniu głównym zgadzają się co do tego, iż odrzucenie kandydatury V. Egenberger z powodu jej bezwyznaniowości stanowi przejaw odmiennego traktowania ze względu na religię w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78.
- 44 To wyjaśnwszy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału przy dokonywaniu wykładni przepisu prawa Unii należy uwzględniać nie tylko jego brzmienie, lecz także jego kontekst oraz cele aktu prawnego, którego jest on częścią, oraz w szczególności genezę tego uregulowania (zob. podobnie wyrok z dnia 1 lipca 2015 r., Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland, C-461/13, EU:C:2015:433, pkt 30).
- 45 Jeśli chodzi, po pierwsze, o brzmienie art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, z redakcji tego przepisu wynika, że kościół lub inna organizacja, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, mogą wprowadzić wymóg związany z religią lub przekonaniem, jeżeli ze względu na charakter danej działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji.
- 46 Tymczasem należy zauważyć, że gdyby kontrola przestrzegania tych kryteriów – w sytuacji pojawienia się wątpliwości, czy są one przestrzegane – miała być w danym wypadku sprawowana nie przez niezależny organ, taki jak sąd krajowy, lecz przez sam kościół lub samą organizację, które zamierzają praktykować odmiennie traktowanie ze względu na religię lub przekonania, kontrola taka zostałaby pozbawiona skuteczności.
- 47 Co się tyczy, po drugie, celu dyrektywy 2000/78 oraz kontekstu, w jaki wpisuje się jej art. 4 ust. 2, należy przypomnieć, że celem tej dyrektywy, jak wskazano w jej art. 1, jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją w szczególności ze względu na religię lub przekonania w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania. Wspomniana dyrektywa konkretyzuje zatem, w dziedzinie, którą reguluje, ogólną zasadę niedyskryminacji, zagwarantowaną w art. 21 karty.
- 48 Aby zapewnić, że ta ogólna zasada będzie przestrzegana, art. 9 dyrektywy 2000/78 w związku z jej motywem 29, nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia procedur, zwłaszcza procedur sądowych, które pozwolą na wymuszenie realizacji obowiązków wynikających z tej dyrektywy. Co więcej, art. 10 omawianej dyrektywy obliguje państwa członkowskie do podjęcia niezbędnych środków, zgodnie z ich systemami sądowymi, służących zapewnieniu, aby ciężar udowodnienia, iż naruszenie zasady równego traktowania nie miało miejsca, spoczywał na stronie

pozwanej, jeżeli osoby uważające się za poszkodowane w wyniku nieprzestrzegania wobec nich zasady równego traktowania przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty pozwalające na domniemanie, iż doszło do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

- 49 Co więcej, karta, która znajduje zastosowanie w sporze takim jak spór rozpatrywany w postępowaniu głównym – jako że z jednej strony AGG stanowi transpozycję dyrektywy 2000/78 do prawa niemieckiego w rozumieniu art. 51 ust. 1 karty, zaś z drugiej strony spór dotyczy osoby, która doświadczyła nierównego traktowania ze względu na religię w kontekście dostępu do zatrudnienia – gwarantuje w art. 47 jednostkom prawo do skutecznej ochrony sądowej praw, które przysługują im na gruncie prawa Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 16 maja 2017 r., *Berlioz Investment Fund*, C-682/15, EU:C:2017:373, pkt 50).
- 50 Chociaż dyrektywa 2000/78 służy więc ochronie podstawowego prawa pracowników do niepodlegania dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, faktem jest, że w art. 4 ust. 2 dyrektywa uwzględnia także prawo kościołów i innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, do autonomii, co zostało uznane w art. 17 TFUE oraz w art. 10 karty, który odpowiada art. 9 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r.
- 51 Artykuł 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 służy zatem zapewnieniu równowagi między z jednej strony prawem kościołów lub innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, do autonomii, z drugiej strony zaś prawa pracowników do niedoświadczania, zwłaszcza w kontekście rekrutacji, dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, w sytuacji kolizji między tymi dwoma prawami.
- 52 Stąd też przepis ten ustanawia kryteria, które należy wziąć pod uwagę przy wyważaniu wchodzących w grę interesów, które należy przeprowadzić w celu zapewnienia równowagi między kolidującymi ze sobą prawami.
- 53 Niemniej jednak w przypadku sporu musi w danym wypadku istnieć możliwość skontrolowania wyniku wyważenia interesów przez niezależny organ, a ostatecznie przez sąd krajowy.
- 54 W tym kontekście okoliczność, że art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 nawiązuje do przepisów prawa krajowego lub praktyk krajowych obowiązujących na dzień przyjęcia tej dyrektywy, nie może być rozumiana jako dająca państwom członkowskim prawo do wyłączenia z zakresu skutecznej kontroli sądowej kontroli przestrzegania określonych w tym przepisie kryteriów.
- 55 W świetle powyższego należy stwierdzić, że w przypadku gdy kościół lub inna organizacja, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, w uzasadnieniu czynności lub decyzji takiej jak odrzucenie kandydatury na oferowane przez nie stanowisko, twierdzą, że ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, religia stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę tego kościoła lub tej organizacji, musi istnieć możliwość, aby tego rodzaju stwierdzenie mogło w danym wypadku być przedmiotem skutecznej kontroli sądowej, pozwalającej na ustalenie, czy kryteria określone w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 zostały w rozpatrywanym wypadku spełnione.
- 56 Wniosek ten pozostaje niezmienny również w świetle art. 17 TFUE.
- 57 Przede wszystkim bowiem brzmienie tego postanowienia odpowiada w istocie brzmieniu deklaracji nr 11. Tymczasem okoliczność, że w art. 24 dyrektywy 2000/78 bezpośrednio powołano się na tekst tej deklaracji, niezbitnie pokazuje, że prawodawca Unii siłą rzeczy musiał uwzględnić ten akt w kontekście przyjmowania wspomnianej dyrektywy, w szczególności jej art. 4 ust. 2, gdyż przepis ten wyraźnie odsyła do ustawodawstwa i praktyk krajowych obowiązujących w chwili przyjęcia tej dyrektywy.

- 58 Należy też stwierdzić, że art. 17 TFUE stanowi wyraz neutralności Unii względem sposobu, w jaki państwa członkowskie regulują swoje stosunki z kościołami, organizacjami i wspólnotami religijnymi. Artykuł ten nie wyłącza natomiast spod skutecznej kontroli sądowej przestrzegania kryteriów określonych w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78.
- 59 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 w związku z jej art. 9 i 10 oraz art. 47 karty należy dokonywać w ten sposób, że w przypadku gdy kościół lub inna organizacja, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, w uzasadnieniu czynności lub decyzji takiej jak odrzucenie kandydatury na oferowane przez nie stanowisko, twierdzą, że ze względu na charakter działalności lub kontekst, w jakim jest ona prowadzona, religia stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji, musi istnieć możliwość, aby tego rodzaju stwierdzenie mogło w danym wypadku być przedmiotem skutecznej kontroli sądowej, pozwalającej na ustalenie, czy kryteria określone w art. 4 ust. 2 owej dyrektywy zostały w rozpatrywanym wypadku spełnione.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 60 Poprzez pytanie trzecie, które należy rozpatrzyć przed pytaniem drugim, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia kryteriów, na podstawie których należy w konkretnym przypadku zbadać, czy w świetle etyki danego kościoła lub danej organizacji, religia lub przekonania stanowią – ze względu na charakter działalności zawodowej lub kontekst, w którym jest ona prowadzona – podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78.
- 61 W tym względzie, o ile prawdą jest, że w ramach ważenia interesów, o którym mowa w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 oraz o którym przypomniano w pkt 51 i 52 niniejszego wyroku, państwa członkowskie i ich organy powinny – z wyjątkiem bardzo odosobnionych przypadków – wstrzymać się od dokonywania oceny wiarygodności etyki danego kościoła lub danej organizacji (zob. podobnie wyrok ETPC z dnia 12 czerwca 2014 r. w sprawie Fernández Martínez przeciwko Hiszpanii, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, pkt 129), to jednak muszą one zapewnić, aby nie dochodziło do naruszenia prawa pracowników do niedoświadczania dyskryminacji w szczególności ze względu na religię lub przekonania. Na mocy wspomnianego art. 4 ust. 2 celem tej kontroli jest więc zbadanie, czy ze względu na charakter działalności zawodowej lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, wprowadzony przez kościół lub organizację wymóg zawodowy jest podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony w świetle jego etyki.
- 62 Jeśli chodzi o wykładnię pojęcia „podstawowego, zgodnego z prawem i uzasadnionego wymogu zawodowego”, użytego w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, z przepisu tego wyraźnie wynika, że religia lub przekonania mogą w danym wypadku stanowić tego rodzaju wymóg zawodowy tylko przez wzgląd na „charakter” danej działalności lub „kontekst”, w którym jest ona prowadzona.
- 63 Stąd w świetle tego przepisu zgodność z prawem odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania jest uzależniona od istnienia obiektywnie weryfikowalnego bezpośredniego związku między wymogiem zawodowym wprowadzonym przez pracodawcę a daną działalnością. Ów związek może wynikać albo z charakteru tej działalności, przykładowo jeżeli owa działalność obejmuje udział w formułowaniu etyki danego kościoła lub danej organizacji bądź w realizacji ich deklarowanej misji, albo z warunków, w jakich ta działalność ma być wykonywana, takich jak konieczność zapewnienia wiarygodnej reprezentacji kościoła lub organizacji na zewnątrz.

- 64 Ponadto wymóg zawodowy musi – jak wynika z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 – być „podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony” w świetle etyki kościoła lub organizacji. Chociaż, jak podkreślono w pkt 61 niniejszego wyroku, sądy krajowe co do zasady nie mogą wypowiadać się na temat etyki, na której opiera się dany wymóg zawodowy, jako takiej, mogą one jednak, w każdym konkretnym przypadku, ocenić, czy w świetle tej etyki owe trzy kryteria są spełnione.
- 65 Odnosząc się do tych kryteriów, należy w pierwszej kolejności wyjaśnić, że w odniesieniu do „podstawowego” charakteru wymogu zawodowego użycie tego przymiotnika świadczy o tym, iż w przekonaniu prawodawcy Unii przynależność religijna lub podzielenie przekonań, na których opiera się etyka danego kościoła lub danej organizacji, muszą wydawać się niezbędne ze względu na znaczenie danej działalności zawodowej dla manifestowania tej etyki lub wykonywania przez ten kościół lub tę organizację prawa do autonomii.
- 66 Co się tyczy, w drugiej kolejności, „zgodności z prawem” wymogu, użycie tego pojęcia przez prawodawcę Unii przemawia za tym, że jego celem było zapewnienie, aby wymóg przynależności religijnej lub podzielenia przekonań, na których opiera się etyka danego kościoła lub danej organizacji, nie był wykorzystywany do realizacji celów niemających związku z tą etyką lub wykonywaniem przez ten kościół lub tę organizację prawa do autonomii.
- 67 Co się tyczy, w trzeciej kolejności, „uzasadnionego” charakteru wymogu, pojęcie to oznacza nie tylko, że sąd krajowy może sprawować kontrolę nad przestrzeganiem kryteriów określonych w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, ale też że kościół lub organizacja, które sformułowały ten wymóg, mają obowiązek wykazania, w świetle okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, że zakładane ryzyko naruszenia ich etyki lub prawa do autonomii jest prawdopodobne i poważne, skutkiem czego wprowadzenie tego wymogu rzeczywiście jest konieczne.
- 68 W tym względzie wymóg określony w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 musi być zgodny z zasadą proporcjonalności. O ile bowiem prawdą jest, że w odróżnieniu od art. 4 ust. 1 tej dyrektywy, przepis ten nie stanowi wprost, że ów wymóg musi być „proporcjonalny”, stanowi on jednak, że wszelkie przejawy odmiennego traktowania muszą być w szczególności zgodne z „ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego”. Ponieważ zasada proporcjonalności stanowi jedną z zasad ogólnych prawa Unii (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 marca 2014 r., Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 9 lipca 2015 r., K i A, C-153/14, EU:C:2015:453, pkt 51), sądy krajowe muszą zbadać, czy dany wymóg jest odpowiedni i nie wykracza poza to, co jest konieczne do realizacji zamierzonego celu.
- 69 W świetle powyższych rozważań na pytanie trzecie należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, o którym mowa w tym przepisie, oznacza wymóg, który jest konieczny i obiektywnie podyktowany w świetle etyki danego kościoła lub danej organizacji bądź charakteru i warunków wykonywania danej działalności zawodowej, oraz który nie obejmuje względów niezwiązanych z tą etyką lub prawem kościoła lub organizacji do autonomii. Wymóg ten musi być zgodny z zasadą proporcjonalności.

W przedmiocie pytania drugiego

- 70 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy w sporze między jednostkami sąd krajowy zobowiązany jest do odstąpienia od stosowania przepisu prawa krajowego, którego wykładni nie może dokonać w sposób zgodny z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78.
- 71 W tym względzie należy przypomnieć, że sądy krajowe muszą, przy uwzględnieniu wszystkich norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w krajowym porządku prawnym metody wykładni, rozstrzygnąć, czy oraz w jakim zakresie wykładni przepisu prawa krajowego takiego jak § 9 ust. 1

- AGG można dokonać w zgodzie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, bez dokonywania jego wykładni *contra legem* (zob. podobnie wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 31, 32 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 72 Trybunał orzekł ponadto, że wymóg dokonywania wykładni zgodnej może w danym wypadku obejmować konieczność zmiany krajowego orzecznictwa przez sądy krajowe, jeżeli opiera się ono na interpretacji prawa krajowego, której nie da się pogodzić z celami dyrektywy (wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 73 Wynika stąd, że sąd krajowy nie ma żadnych racjonalnych podstaw, aby twierdzić, iż nie może dokonać wykładni przepisu prawa krajowego w zgodzie z prawem Unii tylko ze względu na to, że do tej pory niezmiennie interpretował ten przepis w ten sposób, iż nie jest on zgodny z tym prawem (wyrok z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 34).
- 74 W rozpatrywanym przypadku sąd odsyłający musi więc zbadać, czy można dokonywać wykładni przepisu prawa krajowego rozpatrywanego w postępowaniu głównym w sposób zgodny z dyrektywą 2000/78.
- 75 Jeśli okaże się, że dokonanie wykładni zgodnej przepisu rozpatrywanego w postępowaniu głównym jest niemożliwe, należy wyjaśnić, z jednej strony, że dyrektywa 2000/78 sama w sobie nie ustanawia zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, mającej swoje źródło w różnych instrumentach międzynarodowych i we wspólnej tradycji konstytucyjnej państw członkowskich, lecz – jak wynika z jej tytułu oraz art. 1 – ma jedynie na celu ustanowienie w tych dziedzinach ogólnych ram dla walki z dyskryminacją z różnych względów, między innymi ze względu na religię lub przekonania (zob. podobnie wyrok z dnia 10 maja 2011 r., Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 76 Jako jedna z ogólnych zasad prawa Unii zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania jest normą o charakterze bezwzględnie wiążącym. Ów zapisany w art. 21 ust. 1 karty zakaz samoistnie przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać w sporze dotyczącym jednej z dziedzin objętych prawem Unii (zob., odnośnie do zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, wyrok z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, pkt 47).
- 77 Z uwagi na swój bezwzględnie wiążący charakter art. 21 karty co do zasady nie różni się od poszczególnych postanowień traktatów założycielskich zakazujących dyskryminacji z różnych względów, nawet jeżeli owe przypadki dyskryminacji wynikają z umów zawieranych przez jednostki (zob. analogicznie wyroki: z dnia 8 kwietnia 1976 r., Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, pkt 39; z dnia 6 czerwca 2000 r., Angonese, C-281/98, EU:C:2000:296, pkt 33–36; z dnia 3 października 2000 r., Ferlini, C-411/98, EU:C:2000:530, pkt 50; a także z dnia 11 grudnia 2007 r., International Transport Workers’ Federation i Finnish Seamen’s Union, C-438/05, EU:C:2007:772, pkt 57–61).
- 78 Z drugiej strony należy podkreślić, że podobnie jak w przypadku art. 21 karty, jej art. 47, dotyczący prawa do skutecznej ochrony sądowej, samoistnie, a więc bez konieczności ustanowienia szczegółowych norm w przepisach prawa Unii lub prawa krajowego, przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się oni bezpośrednio powoływać.
- 79 W rezultacie w przypadku wskazanym w pkt 75 niniejszego wyroku sąd krajowy musi w granicach swoich kompetencji zapewnić ochronę prawną przysługującą jednostkom na podstawie art. 21 i 47 karty i zagwarantować pełną skuteczność tych artykułów, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nimi w sprzeczności.

- 80 Wniosku tego nie podważa okoliczność, że w kontekście sporu między jednostkami sąd może być zmuszony do wyważenia kolidujących ze sobą praw podstawowych, przysługujących stronom tego sporu na podstawie postanowień traktatu FUE lub karty, a nawet w ramach sprawowanej przez siebie kontroli być zobligowany do zapewnienia przestrzegania zasady proporcjonalności. Otóż obowiązek wyważenia poszczególnych wchodzących w grę interesów w żaden sposób nie wpływa na możliwość bezpośredniego powoływania się przez jednostki w takim sporze na owe prawa (zob. podobnie wyroki: z dnia 12 czerwca 2003 r., Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, pkt 77–80; a także z dnia 11 grudnia 2007 r., International Transport Workers’ Federation i Finnish Seamen’s Union, C-438/05, EU:C:2007:772, pkt 85–89).
- 81 Dodatkowo, w przypadku gdy sąd krajowy musi zapewnić przestrzeganie art. 21 i 47 karty, ewentualnie dokonując wyważenia wchodzących w grę interesów, takich jak nienaruszalność statusu kościołów, zagwarantowana w art. 17 TFUE, musi w szczególności uwzględnić równowagę, jaką prawodawca Unii ustanowił między tymi interesami w dyrektywie 2000/78, aby określić, jakie obowiązki wynikają z karty w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym [zob. analogicznie wyrok z dnia 22 listopada 2005 r., Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, pkt 76; postanowienie z dnia 23 kwietnia 2015 r., Komisja/Vanbreda Risk & Benefits, C-35/15 P(R), EU:C:2015:275, pkt 31].
- 82 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: w przypadku gdy sąd krajowy rozpatruje spór między jednostkami, w którym dokonanie wykładni stosownych przepisów prawa krajowego w zgodzie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 jest niemożliwe, musi on zapewnić jednostkom, w granicach swoich kompetencji, ochronę prawną przysługującą im na podstawie art. 21 i 47 karty oraz zagwarantować pełną skuteczność tych postanowień, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nimi w sprzeczności.

W przedmiocie kosztów

- 83 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

- 1) Wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w związku z jej art. 9 i 10 oraz z art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy dokonywać w ten sposób, że w przypadku gdy kościół lub inna organizacja, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, w uzasadnieniu czynności lub decyzji takiej jak odrzucenie kandydatury na oferowane przez nie stanowisko, twierdzą, że ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, religia stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji, musi istnieć możliwość, aby tego rodzaju stwierdzenie mogło w danym wypadku być przedmiotem skutecznej kontroli sądowej, pozwalającej na ustalenie, czy kryteria określone w art. 4 ust. 2 owej dyrektywy zostały w rozpatrywanym wypadku spełnione.
- 2) Wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, o którym mowa w tym przepisie, oznacza wymóg, który jest konieczny i obiektywnie podyktowany w świetle etyki danego kościoła lub danej organizacji bądź charakteru i warunków wykonywania danej działalności zawodowej oraz który nie obejmuje względów niezwiązanych z tą etyką lub prawem kościoła lub organizacji do autonomii. Wymóg ten musi być zgodny z zasadą proporcjonalności.

- 3) **W przypadku gdy sąd krajowy rozpatruje spór między jednostkami, w którym dokonanie wykładni stosownych przepisów prawa krajowego w zgodzie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 jest niemożliwe, musi on zapewnić jednostkom, w granicach swoich kompetencji, ochronę prawną przysługującą im na podstawie art. 21 i 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz zagwarantować pełną skuteczność tych postanowień, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nimi w sprzeczności.**

Podpisy