



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 73/18
Luksemburg, 31 maja 2018 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-68/17
IR / JQ

Zdaniem rzecznika generalnego Melchiora Watheleta zakaz dyskryminacji ze względu na religię stoi na przeszkodzie temu, aby katolicki ordynator w katolickim szpitalu został zwolniony ze względu na swój rozwód i ponowne zawarcie małżeństwa

Wymóg, aby katolicki ordynator przestrzegał świętego i nierozzerwalnego charakteru małżeństwa zgodnie z koncepcją Kościoła katolickiego, nie stanowi prawdziwego wymogu zawodowego, ani tym bardziej istotnego i uzasadnionego wymogu zawodowego

W latach 2000–2009 JQ, wyznania katolickiego, był ordynatorem oddziału chorób wewnętrznych katolickiego szpitala w Düsseldorfie w Niemczech. Szpital ten jest zarządzany przez IR, niemiecką spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością znajdującą się pod kontrolą katolickiej archidiecezji w Kolonii. Gdy spółka IR powzięła wiadomość, że JQ ponownie zawarł małżeństwo cywilne, po orzeczeniu rozwodu z pierwszą małżonką, zgodnie z niemieckim prawem cywilnym, lecz bez unieważnienia pierwszego małżeństwa zawartego według obrządku katolickiego, rozwiązała jego umowę o pracę.

Zdaniem spółki IR, zawierając nieważne małżeństwo w świetle prawa kanonicznego, JQ istotnie uchybił obowiązkom wynikającym z jego stosunku pracy. Prawo kanoniczne stanowi bowiem, że małżeństwo katolika związanego wcześniejszym węzłem małżeńskim jest nieważne. Co więcej, zgodnie z regułami ustanowionymi przez Kościół katolicki w Niemczech, życie osobiste pracowników kościelnych sprawujących funkcje kierownicze, takie jak funkcja ordynatora, powinno świadczyć o przestrzeganiu zasad doktryny katolickiej dotyczących wiary i obyczajów. A zatem zawarcie małżeństwa nieważnego w świetle zasad wiary i porządku prawnego Kościoła katolickiego jest uznawane za poważne naruszenie obowiązku lojalności, co w konsekwencji uzasadnia zwolnienie JQ w niniejszym przypadku.

Ze swej strony JQ jest zdania, że zwolnienie go narusza zasadę równego traktowania, ponieważ zgodnie z rozpatrywanymi regułami kościelnymi rozwód i ponowne zawarcie małżeństwa przez ordynatora oddziału będącego protestantem lub niewyznającego żadnej religii nie wywołałyby żadnych skutków w zakresie stosunku pracy zawartego ze spółką IR.

Rozpoznający sprawę Bundesarbeitsgericht (federalny trybunał pracy, Niemcy) zmierza do ustalenia, czy niemiecka koncepcja prawa Kościoła do samostanowienia, która umożliwia Kościołowi katolickiemu wymaganie od pracowników odmiennego poziomu lojalności w zależności od ich wyznania, pomimo że wykonują oni podobne zadania, jest zgodna z prawem Unii, a ściślej z zakazem wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię określonym w szczególności w dyrektywie w sprawie równego traktowania w pracy¹. Sąd niemiecki zwrócił się w tym kontekście o dokonanie przez Trybunał Sprawiedliwości wykładni tej dyrektywy.

W dzisiejszej opinii rzecznik generalny Melchior Wathelet wskazał przede wszystkim, że zwolnienie JQ byłoby oczywiście bezprawne – jako bezpośrednia dyskryminacja ze względu na religię – gdyby kościoły i organizacje, których etyka jest oparta na religii, nie korzystały

¹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

z uprzywilejowanego reżimu prawnego zarówno na mocy niemieckiego prawa konstytucyjnego, jak i na mocy dyrektywy.

W tym względzie Bundesarbeitsgericht powinien w pierwszej kolejności rozpatrzyć, czy spółka IR faktycznie jest organizacją prywatną, której etyka jest oparta na religii. Sama tylko okoliczność faktyczna, że spółka IR znajduje się pod kontrolą archidiecezji w Kolonii i że przedmiot jej działalności stanowi realizacja zadań Caritasu, nie wystarcza w tym względzie. Przeciwnie, należy rozpatrzyć, czy praktyka zarządzanych przez spółkę IR szpitali wpisuje się w doktrynę Kościoła katolickiego w odniesieniu do świadczenia usług opieki zdrowotnej w sposób odróżniający ją istotnie od szpitali publicznych. Jeśli okaże się w szczególności, że zgodnie z katechizmem Kościoła katolickiego zarządzane przez spółkę IR szpitale nie dokonują aborcji lub nie wydają pigułki zwanej „dzień po” – odmiennie niż szpitale publiczne – spółkę IR będzie można zakwalifikować jako organizację prywatną, której etyka jest oparta na religii.

Następnie rzecznik generalny przypomniał, że zgodnie z dyrektywą odmienne traktowanie oparte na religii lub przekonaniach danej osoby nie stanowi dyskryminacji, 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.

Zdaniem rzecznika generalnego to w świetle celu działalności zawodowej pracodawcy kościelnego, w omawianym przypadku – świadczenia usług opieki zdrowotnej, należy rozpatrzyć porównywalność sytuacji, w jakich znajdują się, po pierwsze, pracownicy wyznania katolickiego, oraz po drugie, pracownicy innego wyznania lub bez wyznania, w odniesieniu do omawianych powodów zwolnienia.

Rzecznik generalny podkreślił, że **w omawianym przypadku rozpatrywanym wymogiem** nie jest wyznawanie określonej religii², lecz **dostosowanie się do konkretnego poglądu Kościoła katolickiego**, a mianowicie do koncepcji małżeństwa zdefiniowanej przez doktrynę i prawo kanoniczne Kościoła katolickiego, **która obejmuje poszanowanie religijnej formy małżeństwa oraz świętego i nierozrwalnego węzła małżeńskiego.**

Rzecznik generalny jest zdania, że oczywiste jest, iż taki pogląd nie stanowi, w omawianym przypadku, wymogu zawodowego, ani tym bardziej istotnego i uzasadnionego wymogu zawodowego.

Przede wszystkim, wymóg ten nie jest **wcale związany z działalnością zawodową IR i JQ**, a mianowicie **świadczeniem usług opieki zdrowotnej i opieki nad osobami chorymi**. Dowodem na to jest fakt, że przynależność do Kościoła katolickiego nie jest warunkiem zajmowania stanowiska ordynatora oddziału chorób wewnętrznych oraz że spółka IR zatrudnia niekatolików do zajmowania stanowisk związanych z odpowiedzialnością medyczną oraz powierza im funkcje kierownicze. Ponadto, biorąc pod uwagę życie prywatne i rodzinne JQ, rozpatrywany wymóg jest pozbawiony jakiegokolwiek powiązania z zadaniami administracyjnymi nałożonymi na JQ jako ordynatora. **Nie mamy więc tu do czynienia z rzeczywistym wymogiem zawodowym.**

Co więcej, poszanowanie dla koncepcji małżeństwa zgodnej z doktryną i prawem Kościoła katolickiego **nie stanowi podstawowego** wymogu zawodowego, jako że nie wydaje się ono konieczne – mając na względzie działalność spółki IR, to znaczy świadczenie usług zdrowotnych – do tego, by IR mogła utwierdzać swoją etykę lub wykonywać swoje prawo do autonomii. W tym zakresie należy zauważyć, że nie ma jakiegokolwiek oczekiwania ze strony pacjentów czy też współpracowników, by ordynator oddziału chorób wewnętrznych był katolikiem, a tym bardziej by nie zawierał małżeństwa nieważnego z punktu widzenia doktryny i prawa kanonicznego Kościoła katolickiego. Przeciwnie, to co się dla nich liczy, to kwalifikacje i umiejętności medyczne, jak również jego zalety jako dobrego administratora.

² Sytuacja taka miała miejsce w sprawie leżącej u podstaw wyroku Trybunału z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger (C-414/16, zob. komunikat prasowy nr 46/18).

Z tych względów omawiany wymóg jest **wysoce nieuzasadniony**. Wybór JQ, by rozwieść się i zawrzeć ponowne małżeństwo cywilne, nie stanowi żadnego ryzyka, prawdopodobnego lub poważnego, dla naruszenia etyki spółki IR lub jej prawa do autonomii. Co więcej, należy zauważyć, że spółka IR nawet nie rozważyła pozbawienia JQ funkcji ordynatora oddziału chorób wewnętrznych, lecz od razu go zwolniła, podczas gdy, jako lekarz niewykonujący funkcji kierowniczych, nie mógłby być związany wspomnianym wymogiem.

W razie, gdyby Bundesarbeitsgericht stwierdził niemożliwość dokonania wykładni prawa niemieckiego w sposób zgodny z dyrektywą, rzecznik generalny wskazał ponadto, że **zasada niedyskryminacji ze względu na religię** lub przekonania stanowi, jak wynika z kontekstu historycznego, w którym została utworzona Unia, **podstawową wartość konstytucyjną porządku prawnego Unii**³, którą Trybunał uznał za **ogólną zasadę prawa Unii**.

Zdaniem rzecznika generalnego zasada ta przyznaje jednostkom prawo podmiotowe, na które można się powołać w sporach pomiędzy jednostkami.

W konsekwencji w razie, gdyby Bundesarbeitsgericht nie mógł dokonać wykładni mającego zastosowanie prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą, sąd ten powinien zapewnić, w ramach przyznanej mu właściwości, ochronę prawną wynikającą dla podmiotów prawa z ogólnej zasady niedyskryminacji ze względu na religię i **zagwarantować pełną skuteczność** tej zasady, **w razie potrzeby poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które są z nią niezgodne.**

UWAGA: Opinia rzecznika generalnego nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości. Zadanie rzeczników generalnych polega na przedkładaniu Trybunałowi, przy zachowaniu całkowitej niezależności, propozycji rozstrzygnięć prawnych w sprawach, które rozpatrują. Sędziowie Trybunału rozpoczynają właśnie obrady w tej sprawie. Wyrok zostanie wydany w terminie późniejszym.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) opinii jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu przedłożenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z przedstawienia opinii jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” 📺 (+32) 2 2964106

³ Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej zakazuje obecnie wyrażnie wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania. Jednakże, niniejszy stan faktyczny zaistniał przed wejściem w życie Karty, w związku z czym nie ma ona zastosowania w niniejszej sprawie.