



KOMUNIKAT PRASOWY nr 91/25

Luksemburg, 10 lipca 2025

Opinia rzeczniczki generalnej w sprawie C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

Rzeczniczka Generalna Laila Medina: zwolnienie pracownika przez organizację katolicką z powodu wystąpienia z Kościoła katolickiego może stanowić dyskryminację ze względu na religię

Jest tak w sytuacji, gdy organizacja nie uzależnia działalności zawodowej od przynależności do Kościoła katolickiego, a pracownik nie działa otwarcie w sposób sprzeczny z etyką tego Kościoła

Katholische Schwangerschaftsberatung jest stowarzyszeniem zawodowym Kościoła katolickiego w Niemczech. Zapewnia ono m.in. doradztwo kobietom w ciąży, w tym w zakresie aborcji.

Jego pracownicy nie muszą być katolikami, lecz podlegają szczególnym warunkom zatrudnienia Kościoła katolickiego¹. Jeśli chodzi o pracowników katolickich, wystąpienie z Kościoła katolickiego jest uważane za poważne naruszenie obowiązku lojalności w stosunku do pracodawcy i może prowadzić do zwolnienia z pracy. Jest to jedno z najpoważniejszych przestępstw przeciwko wierze i jedności Kościoła katolickiego.

W 2019 r. Katholische Schwangerschaftsberatung zwolniło z pracy jedną ze swoich doradczyń w zakresie projektów związanych z ciążą, ponieważ wystąpiła ona² z Kościoła katolickiego i odmówiła ponownego przystąpienia do niego. W tamtym czasie zespół doradczy ds. aborcji składał się z sześciu osób, z których dwie były członkami Kościoła ewangelickiego.

Doradczyni ta skutecznie zaskarżyła zwolnienie z pracy przed sądami pracy niższej instancji w Niemczech. Federalny sąd pracy, do którego wniosło apelację Katholische Schwangerschaftsberatung, zastanawia się czy zwolnienie z pracy stanowiło dopuszczalne odmienne traktowanie. Dlatego też zwrócił się do Trybunału o udzielenie dalszych³ wskazówek co do wykładni dyrektywy w sprawie równego traktowania⁴ w zakresie zatrudnienia i pracy, a w szczególności odstępstw przewidzianych w tej dyrektywie⁵ w odniesieniu do wymogów zawodowych.

W przedstawionej dziś opinii, rzeczniczka generalna Laila Medina stwierdziła, że **zwolnienie pracownika przez organizację wyznaniową z powodu jego decyzji o wystąpieniu z określonego kościoła nie może**, w przypadku takim jak w niniejszej sprawie, **być uzasadnione** na podstawie przepisu dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, który zezwala, pod pewnymi warunkami, na odmienne traktowanie ze względu na religię w odniesieniu do działalności zawodowej w kościołach i organizacjach wyznaniowych⁶. Jej zdaniem przesłanki określone w tym przepisie nie zostały spełnione, **jeżeli wykonywanie działalności zawodowej nie wymagało przynależności do tego konkretnego kościoła, a dany pracownik nie działał otwarcie w sposób sprzeczny z etyką tego kościoła**.

Wymóg zawodowy można uznać za podstawowy w rozumieniu tego przepisu, jeżeli ze względu na charakter i warunki wykonywania działalności zawodowej, brak przynależności do religii sprawiał, że dany pracownik był nieodpowiedni do wykonywania tej działalności, biorąc pod uwagę etykę organizacji.

Tymczasem wymogu zawodowego, polegającego na nieprzerwanej przynależności do kościoła, nie można uznać za

podstawowy, jeżeli organizacja wyznaniowa działająca w charakterze pracodawcy, nie uzależniała wykonywania działalności zawodowej od takiej przynależności ani gdy ponadto organizacja ta zatrudniała osoby innego wyznania w celu wykonywania tej działalności. Wystąpienie z tego kościoła nie jest samo w sobie wystarczającą podstawą do przyjęcia, że dany pracownik nie zamierza nadal przestrzegać podstawowych zasad i wartości kościoła, i że automatycznie przestanie wypełniać swoje obowiązki wynikające ze stosunku pracy.

Rzeczniczka generalna podkreśliła, po pierwsze, że dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy zapewnia **równowagę między prawem kościołów do autonomii a prawem pracowników do niedoświadczania dyskryminacji** ze względu na religię lub przekonania.

Uznała ponadto, że wykładnia prawa kościołów do autonomii, które pozwala organizacji wyznaniowej na zwolnienie pracownika w tak szczególnym kontekście, sprowadzałaby się do uznania, że prawo do autonomii wyłącza poszanowanie kryteriów określonych w dyrektywie w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy z zakresu kontroli sądowej.

Wreszcie, zdaniem rzeczniczki generalnej, taka wykładnia byłaby również sprzeczna z wolnością religii, która została wyraźnie ustanowiona w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej⁷ i która odpowiada wolności religii zagwarantowanej w europejskiej konwencji praw człowieka⁸.

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. Rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału jest zadaniem sądu krajowego, który wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które rozpatrują podobny problem.

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: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

Nagranie wideo z przedstawienia opinii jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106.

Pozostańmy w kontakcie!



¹ W niniejszej sprawie: rozporządzenie podstawowe w sprawie stosunków pracy w służbie Kościoła 22 września 1993 r. w wersji uchwały zgromadzenia ogólnego związku diecezji w Niemczech z dnia 27 kwietnia 2015 r.

² Jej głównym celem było zwolnienie z dodatkowej opłaty kościelnej, której podlegała jako katoliczka pozostająca w międzywyznaniowym związku małżeńskim z małżonkiem osiągającym wysokie dochody.

³ Niniejsza sprawa stanowi bezpośrednie następstwo wydanych przez Trybunał wyroków *Egenberger* (wyrok z dnia 17 kwietnia 2018 r., [C-414/16](#); zob. także komunikat prasowy [nr 46/18](#)) i *IR* (wyrok z dnia 11 września 2018 r., [C-68/17](#); zob. także komunikat prasowy [nr 127/18](#)).

⁴ [Dyrektywa Rady 2000/78/WE](#) z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

⁵ Artykuł 4 ust. 1 i 2.

⁶ Artykuł 4 ust. 2.

⁷ Artykuł 10 ust. 1.

⁸ Artykuł 4 ust. 9.