



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 117/17
Luksemburg, 9 listopada 2017 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-414/16
Vera Egenberger / Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Zdaniem rzecznika generalnego Evgenia Tancheva wymogi zawodowe określone przez organizacje religijne podlegają kontroli sądowej pod kątem ustalenia, czy doszło do bezprawnej dyskryminacji ze względu na przekonania

Sądy krajowe muszą wyważyć prawo organizacji do autonomii i samostanowienia z prawem pracownika lub przyszłego pracownika do niebycia dyskryminowanym ze względu na przekonania

Vera Egenberger wzięła udział w procedurze naboru na stanowisko ogłoszone przez Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, organizację pomocniczą Kościoła ewangelickiego w Niemczech, będącą podmiotem prawa prywatnego i realizującą w całości cele pożytku publicznego, charytatywne i kościelne. Będąca przedmiotem ogłoszenia praca miała polegać na przygotowaniu sprawozdania na temat przestrzegania przez Niemcy międzynarodowej konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej i była przewidziana na określony czas 18 miesięcy. Zakres obowiązków pracowniczych obejmował publiczne i zawodowe reprezentowanie Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung oraz koordynowanie procesu przygotowywania opinii w ramach tej organizacji. Jednym z wymogów wskazanych w ogłoszeniu była przynależność do Kościoła ewangelickiego albo do kościoła należącego do Wspólnoty Roboczej Kościołów Chrześcijańskich w Niemczech.

Vera Egenberger nie została wybrana na to stanowisko. Jej zdaniem było to spowodowane brakiem przynależności do jakiegokolwiek związku wyznaniowego. W związku z tym wniosła powództwo do niemieckiego sądu pracy, domagając się odszkodowania w wysokości 10 000 EUR gdyż – w jej ocenie – doszło w jej przypadku do dyskryminacji ze względu na przekonania.

W celu ustalenia, czy w świetle przepisów prawa Unii V. Egenberger faktycznie padła ofiarą dyskryminacji, czy też nierównego traktowania, aczkolwiek uzasadnionego, Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) skierował do Trybunału Sprawiedliwości szereg pytań. Sąd ten zwrócił się do Trybunału między innymi o wyjaśnienie zakresu kontroli sądowej, jakiej mogą podlegać wymogi zawodowe organizacji religijnych powołujących się na kościelny przywilej samostanowienia¹. Zdaniem Bundesarbeitsgericht na gruncie prawa niemieckiego kontrola sądowa jest w tym przypadku ograniczona do oceny wiarygodności przeprowadzanej w oparciu o poczucie tożsamości religijnej w związku z wyznawanymi przekonaniami. Wspomniany sąd zmierza też do ustalenia, w jaki sposób ma wyważyć wchodzące w grę interesy, a konkretnie z jednej strony wolność przekonań oraz prawo do niebycia dyskryminowanym ze względu na religię lub przekonania, z drugiej strony zaś prawo do samostanowienia i autonomii organizacji religijnych.

W dzisiejszej opinii rzecznik generalny Evgeni Tanchev zwrócił uwagę, że dyrektywa Unii² (zwana dalej „dyrektywą”), która ma kluczowe znaczenie w rozstrzygnięciu sporu, zawiera unormowanie szczególne regulujące specyficzną sytuację, w której organizacje religijne mogą zgodnie z prawem dopuszczać się nierównego traktowania ze względu na przekonania³. Wspomniane unormowanie

¹ Rzecznik Generalny zwrócił uwagę, że instytucje powiązane z kościołem są drugim największym pracodawcą w Niemczech i zatrudniają ok. 3 mln osób, przy czym w niektórych regionach i sferach zatrudnienia zajmują quasi-monopolistyczną pozycję.

² Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16).

³ Tamże, art. 4 ust. 2.

wyznacza standard kontroli sądowej w przypadku zakwestionowania poglądu organizacji religijnej, że nierówne traktowanie ze względu na przekonania nie stanowi przejawu bezprawnej dyskryminacji. Czy oznacza to, że ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona wykonywana, religia lub przekonania danej osoby stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy z punktu widzenia etyki organizacji?

W pierwszej kolejności rzecznik generalny E. Tanchev wyraził pogląd, że pracodawca taki jak Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, względnie kościół w odniesieniu do niego, nie może sam wiążąco ustalać, czy określone wyznanie kandydata, ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona wykonywana, stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy z punktu widzenia etyki pracodawcy/kościół.

Pomimo że kontrola sądowa etyki kościoła napotyka ograniczenia⁴, nie oznacza to, że sąd państwa członkowskiego jest zwolniony z oceny *danej działalności* w kontekście etyki religii, w celu ustalenia, czy religia lub przekonania danej osoby stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy.

W drugiej kolejności, zdaniem rzecznika generalnego, przy dokonywaniu oceny, czy dana działalność stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, mając na względzie charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, a także etykę organizacji, Bundesarbeitsgericht musi uwzględnić następujące okoliczności:

- prawo organizacji religijnych do autonomii i samostanowienia jest prawem podstawowym, uznanym i chronionym prawem Unii. Wobec tego przepisy dyrektywy, a w szczególności odniesienia do „etyki” organizacji religijnych⁵, należy interpretować w zgodzie z tym prawem podstawowym;
- państwa członkowskie dysponują szerokim, aczkolwiek nie nieograniczonym, zakresem uznania w odniesieniu do działalności zawodowej, w przypadku której religia lub przekonania stanowią podstawowe, zgodne z prawem lub uzasadnione wymogi zawodowe, ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona wykonywana;
- dyrektywa powinna być transponowana w taki sposób, by wybrany przez państwo członkowskie model uregulowania stosunków między kościołami, organizacjami i wspólnotami religijnymi a państwem został poszanowany i nie był naruszany;
- użyty w dyrektywie wyraz „uzasadniony” wymaga przeprowadzenia analizy, czy wymogi zawodowe stanowiące przejaw bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania są odpowiednio dostosowane do ochrony prawa Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung do autonomii i samostanowienia, w tym znaczeniu, że owe wymogi są odpowiednie do osiągnięcia tego celu;
- użyte w dyrektywie wyrażenia „podstawowy, zgodny z prawem” wymagają przeprowadzenia **analizy zbieżności danej działalności z misją głoszoną przez Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung**;
- **należy dokonać wyważenia, pod kątem proporcjonalności, oddziaływania zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania na prawnie uzasadniony cel zapewnienia skuteczności (*effet utile*), z prawem Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung do autonomii i samostanowienia, przy uwzględnieniu okoliczności, że dyrektywa nie wprowadza rozróżnienia na etapy rekrutacji i rozwiązania stosunku pracy.**

⁴ Przykładowo orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka wyklucza możliwość ingerowania przez państwo w wewnętrzną organizację kościołów. Dodatkowo, określanie przynależności religijnej związku wyznaniowego należy do najwyższych przywódców duchowych, a nie do państwa.

⁵ Zobacz przypis 2, art. 4 ust. 2.

W trzeciej kolejności rzecznik generalny zauważył, że omawiana sprawa dotyczy sporu między dwoma podmiotami prawa prywatnego, co oznacza, że sądy krajowe muszą dołożyć starań, aby prawo krajowe było interpretowane zgodnie z dyrektywą. Obowiązek ten ustaje jednak, gdyby powyższe okazało się niemożliwe ze względu na oczywistą kolizję między przepisami dyrektywy a stosownymi przepisami prawa krajowego.

Gdyby zatem Bundesarbeitsgericht doszedł do wniosku, że rozpatrywane przepisy prawa niemieckiego nie mogą być interpretowane w zgodzie z ustanowionym w dyrektywie zakazem dyskryminacji ze względu na przekonania, jedynym środkiem prawnym przysługującym V. Egenberger na gruncie prawa Unii byłoby wniesienie przeciwko Niemcom powództwa z tytułu odpowiedzialności państwa. Wynika to z tego, że zdaniem rzecznika generalnego zawarty w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania nie jest – w sytuacji kolizji z prawem organizacji religijnych do autonomii i samostanowienia – prawem podmiotowym, na które można powoływać się w stosunkach horyzontalnych między podmiotami prawa prywatnego.

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.

Kontakt prasowy: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

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