



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 46/18

Luksemburg, 17 kwietnia 2018 r.

Wyrok w sprawie C-414/16

Vera Egenberger / Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV

Wymóg określonej przynależności religijnej w celu uzyskania zatrudnienia na stanowisku pracy w kościele musi podlegać skutecznej ochronie sądowej

Wymóg ten musi być konieczny i w świetle etyki kościoła obiektywnie podyktowany charakterem lub warunkami wykonywania danej działalności zawodowej oraz być zgodny z zasadą proporcjonalności

Vera Egenberger, będąca osobą bezwyznaniową, w 2012 r. odpowiedziała na ofertę pracy opublikowaną przez Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung (Dzieło Diakonii Kościoła Ewangelickiego w Niemczech). Była to oferta pracy na czas określony związana z realizacją projektu dotyczącego przygotowania równoległego sprawozdania na temat przestrzegania międzynarodowej konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej. Zakres obowiązków związanych ze stanowiskiem obejmował reprezentowanie Diakonii Niemiec na arenie politycznej, jak też koordynowanie procesu formowania opinii na użytek wewnętrzny. Zgodnie z warunkami oferty pracy od kandydatów wymagano przynależności do kościoła protestanckiego lub Wspólnoty Roboczej Kościołów Chrześcijańskich w Niemczech. Vera Egenberger nie została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną. Uznając, że padła ofiarą dyskryminacji ze względu na religię, wniosła powództwo przeciwko Evangelisches Werk do sądów niemieckich w celu uzyskania odszkodowania w wysokości 9 788,65 EUR.

Rozpatrując tę sprawę Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości o dokonanie wykładni dyrektywy antydyskryminacyjnej¹, która służy ochronie podstawowego prawa pracowników do niepodlegania dyskryminacji, w szczególności ze względu na religię lub przekonania. Niemniej jednak dyrektywa uwzględnia także autonomię kościołów (oraz innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach) uznaną w prawie Unii, w szczególności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej.

Dyrektywa stanowi, że kościół (lub inna organizacja publiczna lub prywatna, której etyka opiera się na religii lub przekonaniach) może 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”. Bundesarbeitsgericht zauważył w tym względzie, że w myśl orzecznictwa Bundesverfassungsgericht (niemieckiego federalnego trybunału konstytucyjnego), dotyczącego prawa kościołów do samostanowienia, sądowa kontrola przestrzegania tych kryteriów ogranicza się w Niemczech do kontroli wiarygodności w świetle poczucia tożsamości religijnej kościoła. Bundesarbeitsgericht zwrócił się do Trybunału o rozstrzygnięcie, czy taka ograniczona kontrola sądowa jest zgodna z dyrektywą.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku Trybunał stwierdził przede wszystkim, że na gruncie dyrektywy należy dokonać wyważenia, z jednej strony, prawa kościołów (i innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach), z drugiej strony, prawem pracowników do niepodlegania dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, zwłaszcza w procesie rekrutacji, tak aby owe prawa pozostawały względem siebie w równowadze.

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).

Trybunał stanął na stanowisku, że w przypadku sporu musi istnieć możliwość skontrolowania wyniku wspomnianego wyważenia interesów przez niezależny organ, a ostatecznie przez sąd krajowy.

Jeżeli kościół (lub inna organizacja, której etyka opiera się na religii lub przekonaniach) w uzasadnieniu czynności lub decyzji takiej jak odrzucenie kandydatury na oferowane przez nie stanowisko, twierdzi, 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 kościoła (lub organizacji), tego rodzaju stwierdzenie musi podlegać skutecznej kontroli sądowej. W każdym konkretnym przypadku rozpoznający sprawę sąd musi sprawdzić, czy wskazane w dyrektywie kryteria ważenia ewentualnie kolidujących ze sobą praw zostały spełnione.

Trybunał wyjaśnił, że co do zasady sądy krajowe nie mogą wypowiadać się na temat samej etyki, w świetle której wprowadzony został dany wymóg zawodowy. W każdym konkretnym przypadku muszą one jednak ustalić, czy trzy kryteria, dotyczące „podstawowego, zgodnego z prawem i uzasadnionego” charakteru wymogu, zostały w świetle tej etyki spełnione.

Sądy krajowe muszą w konsekwencji zbadać, czy powołany wymóg jest konieczny i czy w świetle etyki kościoła (lub innej zainteresowanej organizacji) jest on obiektywnie podyktowany charakterem lub warunkami wykonywania danej działalności zawodowej. Wymóg ten musi być też zgodny z zasadą proporcjonalności, co oznacza, że musi być odpowiedni i nie może wykraczać poza to, co jest konieczne do realizacji zamierzonego celu.

Odnosnie wreszcie do problematyki związanej z okolicznością, że co do zasady dyrektywa Unii nie wywołuje bezpośredniego skutku między jednostkami, ale wymaga transpozycji do prawa krajowego, Trybunał przypomniał, że sądy krajowe muszą w miarę możliwości dokonywać wykładni prawa krajowego transponującego dyrektywę w zgodzie z tą dyrektywą.

Trybunał wyjaśnił, że w przypadku, gdy dokonanie wykładni stosownych przepisów prawa krajowego (w omawianym przypadku ogólnych niemieckich przepisów w sprawie równego traktowania) w sposób zgodny z dyrektywą antydyskryminacyjną, interpretowaną tak, jak uczynił to Trybunał w dzisiejszym wyroku, okaże się niemożliwe, sąd krajowy, rozpatrujący spór między dwiema jednostkami, musi odstąpić od stosowania sprzecznych z dyrektywą przepisów prawa krajowego.

Otóż w przypadkach, w których zastosowanie znajduje Karta, sąd krajowy musi zapewnić prawną ochronę uprawnień przysługujących jednostkom na gruncie zakazu wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania (który to zakaz został ustanowiony w art. 21 karty i który jako ogólna zasada prawa Unii ma bezwzględnie wiążący charakter) oraz na gruncie prawa do skutecznej ochrony sądowej (zagwarantowanego w art. 47 karty). Zarówno zakaz dyskryminacji, jak i prawo do skutecznej ochrony sądowej, bezpośrednio przyznają jednostkom uprawnienia, na które mogą się one powoływać przeciwko innym jednostkom w sporze dotyczącym jednej z dziedzin objętych prawem Unii.

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](#) wyroku znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia

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

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