



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 127/18

Luksemburg, 11 września 2018 r.

Wyrok w sprawie C-68/17
IR / JQ

**Zwolnienie ordynatora będącego katolikiem przez szpital katolicki ze względu na
powtórne zawarcie małżeństwa po rozwodzie może stanowić zabronioną
dyskryminację ze względu na religię**

Wymóg, aby ordynator będący katolikiem przestrzegał uświęconego i nierozwiązywalnego charakteru małżeństwa zgodnie z koncepcją Kościoła katolickiego, nie wydaje się stanowić podstawowego, zgodnego z prawem i uzasadnionego wymogu zawodowego, co w omawianym przypadku powinien jednak rozpatrzyć niemiecki federalny sąd pracy

JQ, wyznania katolickiego, pracował jako ordynator oddziału chorób wewnętrznych szpitala zarządzanego przez IR, niemiecką spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością podlegającą kontroli katolickiego arcybiskupa Kolonii (Niemcy).

Gdy IR dowiedziała się, że JQ – po rozwodzie z pierwszą małżonką, z którą zawarł małżeństwo zgodnie z obrządkiem katolickim – zawarł nowe małżeństwo cywilne, bez uznania pierwszego małżeństwa za nieważne, zwolniła JQ. Zdaniem IR, zawierając małżeństwo nieważne w świetle prawa kanonicznego, JQ w sposób istotny uchybił wynikającemu z jego umowy o pracę obowiązкови lojalności.

We wspomnianej umowie o pracę odesłano do regulaminu służby kościelnej dotyczącego kościelnych stosunków pracy (zwanego dalej „GrO 1993”)¹, w którym przewidziano, że zawarcie małżeństwa nieważnego w świetle prawa kanonicznego przez pracownika będącego katolikiem i sprawującego funkcje kierownicze stanowi istotne naruszenie obowiązku lojalności i uzasadnia zwolnienie go. Zgodnie z etyką Kościoła katolickiego małżeństwo wyznaniowe ma bowiem uświęcony i nierozwiązywalny charakter. W tym kontekście należy wskazać, że w niemieckiej konstytucji przyznano Kościołom i podporządkowanym im instytucjom prawo do samostanowienia umożliwiające im swobodne zarządzanie własnymi sprawami w określonych granicach.

JQ zaskarżył zwolnienie przed niemieckimi sądami pracy, podnosząc, że powtórne zawarcie małżeństwa nie stanowi ważnej podstawy zwolnienia. Zdaniem JQ zwolnienie go narusza zasadę równego traktowania, ponieważ zgodnie z GrO 1993 ponowne zawarcie małżeństwa przez ordynatora będącego protestantem lub osobą bez wyznania nie wywarłoby żadnych skutków w zakresie stosunku pracy łączącego taką osobę z IR.

To w tym kontekście Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości o dokonanie wykładni dyrektywy w sprawie równego traktowania², w której co do zasady zabroniono dyskryminacji pracownika ze względu na religię lub przekonania, umożliwiając równocześnie, pod określonymi warunkami, Kościołom i innym organizacjom, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, nałożenie na pracowników wymogu działania w dobrej wierze i lojalności wobec tej etyki.

W dzisiejszym wyroku Trybunał orzekł, że **zarządzający szpitalem** (mającym formę prawną spółki kapitałowej prawa prywatnego) **Kościół lub inna organizacja, których etyka jest oparta na**

¹ Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (regulamin służby kościelnej dotyczący kościelnych stosunków pracy), z dnia 22 września 1993 r. (*Amtsblatt des Erzbistums Köln*, s. 222).

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. 2000, L 303, s. 16).

religii lub przekonaniach, nie może nałożyć na swoich zajmujących stanowiska kierownicze pracowników wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec tej etyki, które to wymogi są odmienne w zależności od wyznania lub braku wyznania tych pracowników, bez możliwości poddania tej decyzji, w konkretnym przypadku, skutecznej kontroli sądowej³.

W ramach takiej kontroli rozpoznający sprawę sąd krajowy powinien ustalić, czy przy uwzględnieniu charakteru danej działalności zawodowej lub kontekstu, w jakim jest ona wykonywana, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w świetle rozpatrywanej etyki.

O ile w niniejszym przypadku to do Bundesarbeitsgericht należy określenie, czy spełniono te przesłanki, o tyle Trybunał wskazał, że podzielenie koncepcji małżeństwa określonej przez Kościół katolicki nie wydaje się być niezbędne dla propagowania etyki IR – mając na względzie działalność zawodową JQ, a mianowicie udzielanie, w środowisku szpitalnym, porad i świadczenie opieki medycznej oraz zarządzanie oddziałem chorób wewnętrznych, którego był on ordynatorem. Nie wydaje się ono zatem stanowić podstawowego warunku wykonywania działalności zawodowej, co potwierdza okoliczność, że podobne stanowiska były powierzane pracownikom, którzy nie są wyznania katolickiego i których w konsekwencji nie wiąże taki sam wymóg działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki IR.

Ponadto Trybunał wskazał, iż w świetle przedłożonych mu akt sprawy rozpatrywany wymóg nie wydaje się być zasadny. Jednakże to do Bundesarbeitsgericht należy rozpatrzenie, czy IR wykazała, że w świetle okoliczności omawianej sprawy istnieje prawdopodobne i poważne ryzyko naruszenia jej etyki lub prawa do autonomii.

W odniesieniu do problematyki związanej z okolicznością, że dyrektywa Unii nie wywołuje co do zasady bezpośredniego skutku w relacjach między jednostkami, lecz wymaga transpozycji do prawa krajowego, Trybunał przypomniał, że to do sądów krajowych należy dokonanie wykładni prawa krajowego transponującego dyrektywę w miarę możliwości w sposób zgodny z tą dyrektywą.

W razie, gdyby niemożliwe okazało się dokonanie wykładni mającego zastosowanie prawa krajowego (w niniejszym przypadku, niemieckiej powszechnej ustawy o równym traktowaniu) w sposób zgodny z dyrektywą w sprawie równego traktowania interpretowaną przez Trybunał w dzisiejszym wyroku, Trybunał uściślił, że sąd krajowy rozpoznający spór między dwiema jednostkami powinien odstąpić od stosowania prawa krajowego.

W tym względzie Trybunał stwierdził, że **zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania ma charakter bezwzględnie wiążący jako zasada ogólna prawa Unii, odtąd potwierdzona w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej i samoistnie przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać 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

³ Trybunał odniósł się w tym względzie do wyroku z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie Egenberger (C-414/16; zob. także komunikat prasowy nr 46/18), dotyczącego wymogu przynależności religijnej dla celów zajmowania stanowiska w Kościele.