

**Sprawa C-258/24**

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

**Data wpływu:**

12 kwietnia 2024 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Bundesarbeitsgericht (Niemcy)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

1 lutego 2024 r.

**Strona pozwana, strona wnosząca apelację, druga strona postępowania apelacyjnego i skarżący w postępowaniu rewizyjnym:**

Katholische Schwangerschaftsberatung

**Strona powodowa, druga strona w postępowaniu apelacyjnym, strona wnosząca apelację i druga strona postępowania rewizyjnego:**

JB

---

**BUNDESARBEITSGERICHT**

[...]

**W imieniu Narodu!**

ogłoszono

w dniu 1 lutego 2024 r.

**POSTANOWIENIE**

[...]

W sprawie

Katholische Schwangerschaftsberatung

strona pozwana, strona wnosząca apelację, druga strona postępowania apelacyjnego i skarżący w postępowaniu rewizyjnym,

[... [przeciwko]

JB

strona powodowa, druga strona w postępowaniu apelacyjnym, strona wnosząca apelację i druga strona postępowania rewizyjnego,

druga izba Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) po przeprowadzeniu w dniu 1 lutego 2024 r. [...] rozprawy postanowiła:

I. do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej składa się na podstawie art. 267 TFUE wniosek o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy jest zgodne z prawem Unii, w szczególności z dyrektywą Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (zwaną dalej „dyrektywą 2000/78”) w świetle art. 10 ust. 1 i art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”),

by przepis krajowy przewidywał, że prywatna organizacja, której etyka oparta jest na religii,

może wymagać od osób świadczących dla niej pracę, aby podczas trwania stosunku pracy nie występowały z określonego Kościoła

lub uzależniał kontynuację stosunku pracy od tego, by osoby świadczące dla niej pracę, które podczas trwania stosunku pracy wystąpiły z określonego Kościoła, z powrotem do niego przystąpiły,

jeśli poza tym organizacja ta nie wymaga od osób świadczących dla niej pracę, aby należały do tego Kościoła,

a osoba świadcząca dla niej pracę nie podejmuje działań wrogich w stosunku do Kościoła, które są publicznie dostrzegalne?

2. W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: jakie ewentualnie dalsze wymogi obowiązują na podstawie dyrektywy 2000/78 w świetle art. 10 ust. 1 i art. 21 ust. 1 Karty dla uzasadnienia takiego odmiennego traktowania ze względu na religię?

- II. Postępowanie rewizyjne zostaje zawieszono do rozpoznania wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

## Uzasadnienie

### A. Przedmiot postępowania głównego

Strony toczą spór dotyczący skuteczności dwóch wypowiedzeń z uwagi na wystąpienie z Kościoła i związanych z tym roszczeń o zapłatę.

Pozwane stowarzyszenie jest zrzeszeniem kobiet i zrzeszeniem specjalistycznym działającym w ramach Kościoła katolickiego w Niemczech zajmującym się udzielaniem pomocy dzieciom, młodzieży oraz kobietom i ich rodzinom w szczególnych sytuacjach życiowych. Do jego zadań należy udzielanie konsultacji kobietom w ciąży. W odniesieniu do konsultacji ciąży obowiązuja u pozwanego wytyczne, do których przestrzegania powódka się zobowiązała: Wytyczne te brzmią w fragmentach:

„Ochrona życia ludzkiego od jego początku do końca jest przykazaniem bożym. Na tej podstawie Kościół Katolicki udziela konsultacji i świadczy pomoc [...] Powyższa działalność doradcza jest elementem tożsamości Kościoła Katolickiego i częścią jego własnej misji. [...] Zaangażowanie Kościoła w obronę życia nienarodzonego oraz oferta doradztwa i pomocy dla kobiet w ciąży w sytuacjach krytycznych i konfliktowych będą nadal kontynuowane.. [...]

#### § 1 Cele i zadania

- (1) Celem konsultacji jest ochrona życia nienarodzonego dziecka przez wspieranie kobiety (oraz jej rodziny) we wszystkich fazach ciąży oraz po urodzeniu dziecka.
- (2) Motywem przewodnim konsultacji powinno być staranie o to, by zachęcić kobietę do kontynuacji ciąży i akceptacji jej dziecka oraz otwarcie jej perspektywy życia z dzieckiem, w szczególności gdy znajduje się w sytuacji krytycznej i konfliktowej [...]

#### § 12 Uznanie poradni przez Kościół

- (1) Poradnie katolickie wymagają uznania przez Kościół [...]

#### § 13 Zobowiązanie pracowników

Wszyscy pracownicy działający w katolickich poradniach zobowiązują się pisemnie do przestrzegania niniejszych wytycznych. Oświadczenie to (załącznik nr 1) załącza się do akt

osobowych. Nieprzestrzeganie niniejszych wytycznych pociąga za sobą skutki na gruncie prawa pracy.

#### § 15 Wejście w życie

- (1) Niniejsze wytyczne wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2001 r.”.

W Niemczech aborcja nie podlega karze – po spełnieniu przesłanek z § 218, 219 StGB (Strafgesetzbuch, kodeksu karnego, zwanego dalej „StGB”) – wyłącznie po przeprowadzeniu konsultacji z ciężarną w sytuacji krytycznej i konfliktowej przez uznaną poradnię. Z uwagi na pismo papieskie skierowane w 2002 r. do biskupa w Limburgu pozwana nie wystawia – inaczej niż pozostałe poradnie w Niemczech – zaświadczeń o przeprowadzeniu konsultacji, stanowiących przesłankę do wykonania niepodlegającej karze aborcji.

Powódka jest matką pięciorga dzieci i jest zatrudniona u strony pozwanej od 2006 r.– początkowo jako doradca w poradni ciążyowej zatrudniony w ramach projektu. Od 11 czerwca 2013 r. do 31 maja 2019 r. korzystała z urlopu rodzicielskiego. Przed tym okresem pracowała u strony pozwanej w poradni ciążyowej. W październiku 2013 r. powódka złożyła przed organem komunalnym jako właściwej dla niej jednostce państwowej oświadczenie o wystąpieniu z Kościoła katolickiego.

Wystąpienie z Kościoła jest dopuszczalnym na gruncie prawa niemieckiego zakończeniem państwowo rejestrowanego członkostwa w Kościele. Wraz ze skutecznością wystąpienia z Kościoła kończą się wszelkie obowiązki związane z państwową częścią „prawa kościelnego” mające swoje źródło w osobistej przynależności do zorganizowanego Kościoła. Z końcem miesiąca, w którym oświadczenie o wystąpieniu stało się skuteczne, kończy się w odniesieniu do występującej osoby istniejący uprzednio obowiązek podatkowy w zakresie podatku kościelnego. Organ komunalny informuje zarówno administrację podatkową, jak i Kościół albo wspólnotę religijną lub światopoglądową o oświadczeniu o wystąpieniu. Pracodawca występującej osoby uzyskuje wiedzę o wystąpieniu jedynie dlatego, że administracja podatkowa udostępnia mu zmienione dane dotyczące opodatkowania (wygaśnięcie obowiązku w zakresie podatku kościelnego) jego pracownika.

Z uwagi na zawarte w umowie o pracę odniesienie, „Podstawowe zasady służby kościelnej w ramach kościelnych stosunków pracy” są częścią stosunku pracy. W mającej zastosowanie w sprawie wersji uchwały Zgromadzenia Generalnego Zrzeszenia Diecezji Niemiec z dnia 27 kwietnia 2015 r. (zwanej dalej „Zasadami Podstawowymi”) zasady te brzmią we fragmentach następująco:

„Artykuł 1 Podstawowe zasady służby kościelnej

Wszyscy pracownicy instytucji Kościoła katolickiego, niezależnie od stanowiska pracy, wspólnie przyczyniają się poprzez swoją pracę do

tego, by instytucja mogła wnieść swój wkład do realizacji misji Kościoła (wspólnota służby). [...]

#### Artykuł 4 Obowiązki lojalności

(1) Od katolickich pracowników oczekuje się uznania i przestrzegania zasad katolickiej wiary i moralności. [...]

(2) Od chrześcijańskich pracowników, niebędących katolikami, oczekuje się poszanowania prawd i wartości ewangelicznych oraz przyczyniania się do ich wprowadzania w życie w ramach danej instytucji.

(3) Niechrześcijańscy pracownicy muszą być gotowi do wypełniania powierzonych im w instytucji kościelnej zadań w duchu Kościoła.

(4) Wszyscy pracownicy powinni powstrzymać się od działań wrogich w stosunku do Kościoła. [...]

#### Artykuł 5 Naruszenie obowiązków lojalności

(1) W przypadku, gdy pracownik nie spełnia już wymogów związanych z zatrudnieniem, pracodawca powinien w drodze konsultacji zmierzać do trwałego usunięcia tej nieprawidłowości. W danej sytuacji należy ocenić, czy już taka rozmowa wyjaśniająca albo wezwanie do zaniechania, formalna nagana lub inne działanie (na przykład przeniesienie, wypowiedzenie zmieniające) są właściwą reakcją na naruszenie obowiązku. Wypowiedzenie jest ostatnim środkiem, jaki można uwzględnić.

(2) Kościół uznaje w szczególności następujące naruszenia obowiązków lojalności w rozumieniu art. 4 za ciężkie naruszenia uprawniające do wypowiedzenia z przyczyn szczególnych związanych z Kościołem:

1. W przypadku wszystkich pracowników:

a) publiczne sprzeciwianie się fundamentalnym zasadom Kościoła katolickiego (np. propagowanie aborcji czy ksenofobii), [...]

2. W przypadku pracowników katolickich:

a) wystąpienie z Kościoła katolickiego, [...]

(3) W przypadku poważnego naruszenia obowiązku lojalności zgodnie z ust. 2 możliwość dalszego zatrudnienia zależy od wyważenia indywidualnych okoliczności danego przypadku.

Szczególną wagę należy przypisać w tym procesie poczuciu tożsamości Kościoła – przy czym interesy Kościoła co do zasady nie przeważają w tym procesie nad interesami pracownika. W odpowiedni sposób należy uwzględnić między innymi świadomość pracownika co do kwestii naruszenia obowiązku lojalności, interes w zachowaniu miejsca pracy, wiek, okres zatrudnienia oraz szanse na znalezienie nowego zatrudnienia. W przypadku pracowników w ramach duszpasterstwa, w ramach katechezy, na podstawie *Missio canonica* lub biskupiego upoważnienia poważne naruszenie obowiązku lojalności zgodnie z ust. 2 wyklucza z reguły możliwości dalszego zatrudnienia. Można odstąpić w takich wypadkach od wypowiedzenia, gdy poważne względy indywidualnego przypadku wskazują na to, że byłoby ono niesłuszne. To samo dotyczy przypadku wystąpienia pracownika z Kościoła katolickiego”.

Strona pozwana wypowiedziała stosunek pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pismem z dnia 1 czerwca 2019 r. ze skutkiem natychmiastowym bez zachowania okresu wypowiedzenia, pomocniczo z zachowaniem okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31 grudnia 2019 r. Przed wypowiedzeniem strona pozwana próbowała bezskutecznie skłonić powódkę do ponownego przystąpienia do Kościoła katolickiego. W momencie składania wypowiedzenia strona pozwana zatrudniała przy konsulatach ciężowych cztery pracownice będące członkami Kościoła katolickiego i dwie pracownice będące członkami Kościoła ewangelickiego.

Oba sądy rozpatrujące sprawę w niższych instancjach uznały powództwo o uznanie rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem za zasadne. Ponadto *Landesarbeitsgericht* (krajowy sąd pracy) oddalił apelację strony pozwanej od zasądzenia od niej przez sąd pierwszej instancji zapłaty odszkodowania za dyskryminację w wysokości 2.314,22 EUR oraz wynagrodzenia za zwłokę wierzyciela w przyjęciu świadczenia za okres od 1 czerwca 2019 r. do 31 maja 2020 r. W skardze rewizyjnej strona pozwana podtrzymuje swoje żądanie oddalenia powództwa.

## **B. Znajdujące zastosowanie prawo niemieckie**

I. Prawo konstytucyjne i orzecznictwo *Bundesverfassungsgericht* (federalnego trybunału konstytucyjnego, zwanego dalej także „BVerfG”)

Artykuł 4 ust. 1 i ust. 2 *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* (ustawy zasadniczej dla Republiki Federalnej Niemiec, zwanej dalej „GG”) [...]:

„(1) Wolność wyznania, sumienia, przekonań religijnych i światopoglądowych jest nienaruszalna.

(2) Zapewnia się swobodne wykonywanie praktyk religijnych”.

Artykuł 140 GG:

„Postanowienia artykułów 136, 137, 138, 139 i 141 niemieckiej konstytucji z dnia 11 sierpnia 1919 r. są integralną częścią niniejszej ustawy zasadniczej”.

Artykuł 137 ust. 3 zdanie pierwsze niemieckiej konstytucji z dnia 11 sierpnia 1919 r. (zwanej dalej „WRV”):

„Każdy związek wyznaniowy reguluje swoje sprawy i zarządza nimi w sposób autonomiczny, w granicach powszechnie obowiązującego prawa”.

Zgodnie z orzecznictwem Bundesverfassungsgericht art. 4 ust. 1 i ust. 2 GG chronią również wolność religijną organizacji. Elementarnym składnikiem tej wolności jest określenie specyfiki służby kościelnej (kościelne proprium). Jej określenie jest zastrzeżone wyłącznie dla Kościołów (*orzeczenie BVerfG z dnia 22 października 2014 r. – 2 BvR 661/12 – pkt 101, BVerfGE [orzeczenia BVerfG] 137, s. 273*). Obejmuje to wszystkie środki, które służą zapewnieniu religijnego wymiaru działania w duchu tożsamości Kościoła oraz zachowaniu bezpośredniego związku działalności z podstawową misją Kościoła. Jeżeli Kościoły lub ich instytucje korzystają z autonomii prywatnej w celu nawiązania stosunków pracy, to do tych stosunków pracy ma wprawdzie zastosowanie jako skutek tego wyboru państwowe prawo pracy, ale nie zmienia to faktu, że te stosunki pracy należą do „spraw własnych” Kościoła (*orzeczenie BVerfG z dnia 22 października 2014 r. – 2 BvR 661/12 – pkt 110, BVerfGE, 137, s. 273*). Kościoły mogą więc oprzeć organizację służby kościelnej, nawet jeśli regulowały ją na podstawie umów o pracę, na szczególnym modelu wspólnoty służby chrześcijańskiej wszystkich swoich pracowników (*orzeczenie BVerfG z dnia 4 czerwca 1985 r. – 2BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – do pkt B II 1 d uzasadnienia, BVerfGE 70, s. 138*). W przypadku sporów dotyczących kościelnych stosunków pracy sądy państwowe muszą przestrzegać – jako standardu – wytycznych danego Kościoła, w szczególności jego zdefiniowanego wiarą poczucia tożsamości i specyfiki służby kościelnej, i na nich opierać swoje oceny i rozstrzygnięcia, o ile wytyczne te nie są sprzeczne z podstawowymi gwarancjami konstytucyjnymi (*orzeczenie BVerfG z dnia 22 października 2014 r. – 2 BvR 661/12– pkt 118, BVerfGE 137, s. 273*). W zakresie mającym znaczenie w niniejszej sprawie brak jest w prawie krajowym szczególnych przepisów kształtujących stosunki prawne w ramach kościelnego stosunku pracy.

## II. Przepisy ustawowe

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (powszechna ustawa o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (*BGBI. 2006 I, s. 1897, zwana dalej „AGG”*), ostatnio zmieniona przez art. 14, 15 ustawy z dnia 22 grudnia 2023 r. (*BGBI. I nr 414*):

„§ 1 Cel ustawy

Niniejsza ustawa ma na celu uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkiego niekorzystnego traktowania ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną.

## § 2 Zakres stosowania

(1) Niekorzystne traktowanie z jednej z przyczyn wskazanych w § 1 jest na warunkach przewidzianych w niniejszej ustawie niedozwolone w odniesieniu do:

1. [...]

2. warunków zatrudnienia i pracy, włącznie z wynagrodzeniem za pracę i warunkami zwolnienia, w szczególności w indywidualnych i zbiorowych porozumieniach oraz środkach dotyczących realizacji i zakończenia stosunku zatrudnienia oraz w odniesieniu do awansu zawodowego,

[...]

## § 3 Definicje

1. Bezpośrednie niekorzystne traktowanie występuje w przypadku, gdy osoba z uwagi na jedną z przyczyn wskazanych w § 1 jest mniej przychylnie traktowana niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji.

[...]

2. Pośrednie niekorzystne traktowanie występuje, gdy pozornie neutralne przepisy, kryteria lub praktyki mogą doprowadzić osoby z przyczyn wskazanych w § 1 do szczególnie niekorzystnej sytuacji w stosunku do innych osób, chyba że dane przepisy, kryteria lub praktyki są obiektywnie uzasadnione przez cel zgodny z prawem a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

[...]

## § 7 Zakaz niekorzystnego traktowania

1. Zakazuje się wszelkiej dyskryminacji pracowników ze względu na jedną z przyczyn wymienionych w § 1; zakaz ten obejmuje również przypadki, gdy osoba dopuszczająca się dyskryminacyjnego zachowania jedynie przypuszcza, że zachodzi jedna z przyczyn wymienionych w § 1.

[...]



§ 8 Dopuszczalne odmienne traktowanie z uwagi na wymogi zawodowe

1. Dopuszcza się odmienne traktowanie z jednej z przyczyn wskazanych, w § 1, jeżeli przyczyna ta z uwagi na rodzaj wykonywanej czynności lub warunki jej wykonywania stanowi istotny i decydujący wymóg zawodowy, o ile cel ten jest zgodny z prawem a wymogi są odpowiednie.

[...]

§ 9 Dopuszczalne odmienne traktowanie z uwagi na religię lub przekonania

[...]

2. Zakaz odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania nie narusza prawa wymienionych w ust. 1 wspólnot wyznaniowych, przyporządkowanych im instytucji, bez względu na ich formę prawną, lub stowarzyszeń, które mają na celu wspólne kultywowanie religii lub przekonań, do wymagania od swoich pracowników działania w dobrej wierze i zgodnie z zasadami lojalności w rozumieniu poczucia tożsamości danej wspólnoty lub danego stowarzyszenia”.

2. Paragraf 134 Bürgerliches Gesetzbuch (kodeksu cywilnego, zwanego dalej „BGB”) w brzmieniu ogłoszonym w dniu 2 stycznia 2002 r. (*BGBI. I s. 42, sprostowania s. 2909 oraz BGBI. 2003 I s. 738*):

„§ 134 Zakaz ustawowy

Czynność prawna naruszająca zakaz ustawowy jest nieważna, chyba że ustawa przewiduje inny skutek”.

### **C. Prawo Unii**

W ocenie izby z prawa Unii zastosowanie znajdują:

- art. 1, art. 2 ust. 2, art. 3 ust. 1 litera c) i art. 4 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ([...] zwanej dalej „dyrektywą RL 2000/78”),
- art. 17 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej ([...] zwanego dalej „TFUE”) oraz
- art. 10 ust. 1 i art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej ([...] zwanej dalej „Kartą”).

## **D. Konieczność wydania orzeczenia przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej i wyjaśnienie pytań prejudycjalnych**

### **I. W przedmiocie pierwszego pytania prejudycjalnego**

1. W ocenie izby powódka w wyniku wypowiedzenia złożonego przez stronę pozwaną w dniu 1 czerwca 2019 r. jest bezpośrednio traktowana w sposób niekorzystny ze względu na religię w rozumieniu § 1, § 3 ust. 1 zdanie pierwsze AGG. Odpowiada to bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię w rozumieniu art. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.

a) Przypadki niekorzystnego traktowania z jednej z przyczyn wskazanych w § 1 AGG są zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 AGG niedozwolone między innymi w odniesieniu do warunków zwolnienia. Wypowiedzenie stosunku pracy jest takim warunkiem zwolnienia. Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2000/78 sprawa jest objęta zakresem stosowania tejże dyrektywy.

b) Powódka, która nie prowadzi działań duszpastersko-katechetycznych, nie działa na podstawie *Missio canonica* lub też na podstawie innego pisemnego upoważnienia biskupa, jest niekorzystniej traktowana w porównaniu do innych zatrudnionych przez wypowiedzenia pozwanej (§ 3 ust. 1 zdanie pierwsze AGG) z uwagi na jej pierwotną przynależność do Kościoła katolickiego – a zatem bezpośrednio ze względu na religię (§ 1 AGG).

aa) Paragraf 1 AGG poprzez pojęcie „religii” przejmuje odpowiednie pojęcie z dyrektywy 2000/78. Co prawda pojęcie to nie zostało zdefiniowane w samej dyrektywie, ale w motywie 1 dyrektywy ustawodawca Unii odwołał się między innymi do praw podstawowych, tak jak zostały one zagwarantowane w podpisanej w dniu 4 listopada 1950 r. w Rzymie Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (zwanej dalej „EKPC”). Obejmuje to również art. 9 EKPC. Zgodnie z tym każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania, przy czym prawo to obejmuje nie tylko wolność uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swego wyznania lub przekonań, ale także negatywną wolność wyznania (*wyroki ETPC: z dnia 25 czerwca 2020 r., – 52484/18 – pkt 43 i nast., z dnia 6 kwietnia 2017 r., – 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11 – pkt 77 i nast.*). I tak art. 9 EKPC gwarantuje również wolność braku wyznania (*zob. wyrok ETPC z dnia 18 marca 2011 r. – 30814/06 – pkt 60*). Takie samo sformułowanie zawiera art. 10 ust. 1 Karty. Jak wynika z Wyjaśnień dotyczących Karty praw podstawowych (*Dz.U. C 303, z dnia 14 grudnia 2007 r., s. 17*), prawo to odpowiada prawu zagwarantowanemu w art. 9 EKPC i zgodnie z art. 52 ust. 3 Karty ma takie samo znaczenie i zakres (*zob. wyroki Trybunału: z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel – C-804/18 i C-341/19 – pkt 48; z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions – C-157/15 – pkt 25 i nast.*). Gwarancją tą powinno być zatem również objęte prawo do zakończenia stosunku członkostwa w Kościele lub wspólnocie religijnej.

bb) Strona pozwana powołuje się na okoliczność, że – zgodnie z wskazaniami Zasad Podstawowych, do których nawiązano w umowie o pracę – może złożyć wypowiedzenie pracownikom, którzy zgodnie z prawem państwowym wystąpili z Kościoła katolickiego i nie wstąpili do niego ponownie – z samego tego powodu, że wystąpili z Kościoła. Spowodowane przez to wypowiedzenie niekorzystne traktowanie powódki nawiązuje bezpośrednio do wykonywania jej negatywnej wolności religijnej. Wypowiedzenie wobec zatrudnionego, który nigdy uprzednio nie był członkiem Kościoła katolickiego, nie może znaleźć swojej podstawy w art. 5 ust. 2 pkt 2 lit. a) i art. 3 ust. 4 Zasad Podstawowych. Wynikające z powyższego odmienne traktowanie w stosunku do osób kończących swoje członkostwo w innej wspólnotie religijnej oraz w porównaniu do osób, które nigdy do niej nie należały, wynika zatem bezpośrednio ze względu na religię w rozumieniu § 1, § 3 ust. 1 zdanie pierwsze AGG.

cc) Nie występuje zatem wyłącznie pośrednie odmienne traktowanie powódki ze względu na religię lub jedynie pośrednia dyskryminacja w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78. Pozwana nie różnicuje na podstawie „pozornie neutraln[ych] przepis[ów], kryteri[ów] lub [praktyk]”, lecz bezpośrednio i wyłącznie na tej podstawie, czy pracownik zgodnie z prawem państwowym zrezygnował ze stosunku członkostwa w Kościele katolickim. Przy czym jest dla niego także bez znaczenia, czy pracownik po jego wystąpieniu odpowiednio do sformułowanego w art. 4 ust. 2 Zasad Podstawowych oczekiwania wobec chrześcijańskich pracowników, niebędących katolikami, szanował prawdy i wartości ewangeliczne i przyczyniał się do ich wprowadzania w życie w ramach danej instytucji, czy też po jego wystąpieniu odpowiednio do sformułowanego w art. 4 ust. 3 Zasad Podstawowych oczekiwania wobec niechrześcijańskich pracowników, był gotowy do wypełniania powierzonych mu zadań w duchu Kościoła.

## 2. Znaczenie pytania prejudycjalnego dla rozstrzygnięcia sprawy

Konieczne jest udzielenie odpowiedzi na pierwsze pytanie prejudycjalne przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwany dalej „Trybunałem”), aby izba mogła ocenić, czy odmienne traktowanie powódki jest uzasadnione zgodnie z § 9 albo zgodnie z § 8 AGG. Dopiero potem izba może rozpatrzyć, mające podstawowe znaczenie, zagadnienie bezskuteczności wypowiedzenia.

a) Izba przyjmuje, że nie występują dalsze przyczyny podnoszone przeciwko skuteczności wypowiedzeń z dnia 1 czerwca 2019 r. W szczególności nie może uzasadnić bezskuteczności wypowiedzeń ciążący na pracodawcy wymóg indywidualnego rozpatrywania sprawy wynikający z art. 5 ust. 3 zdanie piąte i szóste Zasad Podstawowych. Uregulowania te uprawniają pracodawcę jedynie do rezygnacji z wypowiedzenia w indywidualnym przypadku. Jego decyzja nie podlega jednak żadnej kontroli sądowej odnoszącej się do tej kwestii.

b) W związku z powyższym znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma dla izby zagadnienie, czy spowodowane przez wypowiedzenia bezpośrednio niekorzystne

traktowanie powódki z uwagi na jej wystąpienie z Kościoła katolickiego może być uzasadnione przy uwzględnieniu wymagań wynikających z prawa Unii.

aa) W ramach prawa krajowego należałoby dokonać wykładni § 9 albo § 8 AGG przy uwzględnieniu orzecznictwa Bundesverfassungsgericht. Zgodnie z tym orzecznictwem wystąpienie z Kościoła punktu widzenia Kościoła katolickiego nie jest zgodne ani z wiarygodnością, ani z wymaganą przez ten Kościół lojalną współpracą pomiędzy stronami umowy (zob. *orzeczenie BVerfG z dnia 4 czerwca 1985 r. – 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84 – do pkt B II 4 c uzasadnienia, BVerfGE 70, s. 138*).

bb) Jednakże § 9 AGG dokonuje transpozycji art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, a § 8 AGG transponuje między innymi jej art. 4 ust. 1 (*BT-Drs. 16/1780 s. 35*).

W związku z powyższym oba przepisy prawa krajowego powinny być, w zakresie w jakim jest to możliwe, interpretowane zgodnie z prawem Unii Europejskiej (zob. *wyroki Trybunału: z dnia 11 września 2018 r., IR, C-68/17, pkt 63 i nast.; z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, pkt 71 i nast.*).

(1) Zgodnie z orzecznictwem Bundesverfassungsgericht poprzez upoważnienie do przeniesienia suwerennych praw na Unię Europejską zawarte w art. 23 ust. 1 zdanie drugie GG w Grundgesetz udzielono również zgody na przyznane w ustawie ratyfikującej traktaty pierwszeństwo stosowania prawa Unii Europejskiej. Pierwszeństwo to odnosi się co do zasady również do przeciwnego krajowego prawa konstytucyjnego i prowadzi z reguły w przypadku kolizji do niemożności stosowania prawa krajowego w danym przypadku (zob. *orzeczenie BVerfG z dnia 21 czerwca 2016 r., OMT-Programm, 2 BvE 13/13 i in., pkt 118*).

(2) Dyrektywa 2000/78 konkretyzuje w zakresie objętym jej regulacją ogólny zakaz dyskryminacji zawarty w międzyczasie w art. 21 Karty (zob. *wyroki Trybunału: z dnia 21 października 2021 r., Komisja za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, pkt 32; z dnia 26 stycznia 2021 r., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, pkt 33*). Izba jest zdania – wbrew pojedynczym głosom literatury z kręgów bliskich Kościołom – iż prawo Unii w wykładni przyjętej przez Trybunał nie jest objęte z kolei niemożnością jego stosowania w Niemczech. Prawo to nie jest oparte ani na akcie ultra vires, ani też nie dotyczy tożsamości konstytucyjnej Niemiec w rozumieniu orzecznictwa Bundesverfassungsgericht (zob. *w tym względzie wyczerpujące uzasadnienie Bundesarbeitsgericht w orzeczeniu z dnia 20 lutego 2019 r., 2 AZR 746/14 – pkt 48 i nast.*).

cc) Zagadnienie, czy wchodzi w rachubę rozumienie § 9 AGG idące w tym kierunku, że obowiązek, by w czasie trwania stosunku zatrudnienia nie występować z określonej wspólnoty religijnej lub w razie wystąpienia znowu do niej przystąpić, może być uzasadnionym wymogiem lojalności w sytuacji, gdy

jednocześnie zatrudniane są osoby, u których zakończenie członkostwa w innej wspólnocie religijnej lub całkowity brak takiego członkostwa nie są objęte żadną sankcją, zależy w związku z tym od tego, czy art. 4 ust. 2 akapit pierwszy i drugi dyrektywy 2000/78 w świetle art. 21 Karty pozwala na takie rozumienie. Uwzględniając brzmienie dyrektywy jest to co najmniej wątpliwe. Odpowiednie orzecznictwo Trybunału – w zakresie w jakim można to stwierdzić – nie istnieje. W przypadku, gdyby § 9 AGG uwzględniając prawo Unii nie uzasadniał odmiennego traktowania powódki z uwagi na jej wystąpienie z Kościoła katolickiego, decydujące znaczenie miałyby kwestia, czy art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 pozwala na odpowiednie rozumienie § 8 AGG.

dd) Izba nie ma wątpliwości co do tego, że strona pozwana jest organizacją prywatną, której etyka oparta jest na religii w rozumieniu art. 4 ust. 2 akapit pierwszy i drugi dyrektywy 2000/78. Wynika to już z wpływu biskupa diecezji Limburg zapewnionego przez statut strony pozwanej.

ee) W art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 rozróżnia się z jednej strony (*akapit pierwszy*) uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na uzasadnione wymogi zawodowe, a z drugiej strony z uwagi na wymogi lojalnościowe (*akapit drugi*).

(1) W art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 wskazuje się między innymi na religię jako możliwe uzasadnione wymaganie zawodowe. Powyższe obejmuje przynajmniej zgodnie z literalnym brzmieniem wymóg, by nie występować z określonej wspólnoty religijnej lub ponownie do niej przystąpić. Ponadto zgodnie z art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 religia lub przekonania osoby jedynie ze względu na charakter danego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, mogą stanowić „podstawowy zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy” (*zobacz w tym względzie także wyrok Trybunału z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16*).

(a) W niniejszej sprawie pozwany nie uzależnia działalności wykonywanej u niego od przynależności do określonego zorganizowanego Kościoła lub wspólnoty religijnej. Pozwany nie żąda, by zatrudnieni musieli należeć do Kościoła katolickiego. Pracownicy nie mogą jedynie – zgodnie z wymogami Zasad Podstawowych – wystąpić z niego. O ile takie wystąpienie nie miało miejsca, nie muszą być poza tym członkami jakiegokolwiek Kościoła albo należeć do innego Kościoła lub wspólnoty wyznaniowej i mogą z nich wystąpić.

(b) Jednakże izba nie uważa za wykluczone, że zgodnie z art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78, ponad brzmienie tego przepisu – uwzględniając chronioną przez art. 17 TFUE i art. 10 ust. 1 Karty autonomię Kościołów i innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach (*zob. w tym względzie wyrok Trybunału z dnia 17 kwietnia 2018 r., Egenberger, C-414/16, pkt 50*) – uzasadnionym wymogiem zawodowym może być nie tylko wyznawanie określonej religii, lecz również okoliczność, by nie występować z określonej wspólnoty religijnej lub żądanie, by do niej ponownie przystąpić. Zgodnie z art. 3

ust. 4 Zasad Podstawowych osoba, która wystąpiła z Kościoła katolickiego, nie nadaje się do wykonywania jakiegokolwiek służby w Kościele. Zgodnie z prawem kanonicznym wystąpienie z Kościoła zalicza się do najcięższych występków przeciwko wierze i jedności Kościoła (zob. *orzeczenie BVerfG z dnia 4 czerwca 1985, 2 BvR 1703/83, 2 BvR 1718/83, 2 BvR 856/84, pkt B II 4 c uzasadnienia, BVerfGE 70, s. 138*). Pierwsze pytanie prejudycjalne dotyczy w związku z tym zagadnienia, czy dokonane przez pracownika na podstawie prawa państwowego wystąpienie z Kościoła katolickiego prowadzi bez pojawienia się dodatkowych okoliczności do tego, że dana osoba przestaje nadawać się do służby u pracodawcy przyporządkowanego do Kościoła.

(c) Powódka twierdziła w toku sporu prawnego, że wystąpiła z Kościoła katolickiego, gdyż diecezja Limburg – oprócz państwowego podatku kościelnego – pobiera szczególną opłatę kościelną od osób, które – tak jak powódka – prowadzi „różnicowane pod względem wiary” małżeństwo z dobrze zarabiającym małżonkiem. Pozwany wskazywał, że z uwagi na wystąpienie z Kościoła katolickiego nie ma zaufania, że powódka w ramach swoich czynności będzie uwzględniać etyczne wskazówki pozwanego i czuje się nadal związana nauką Kościoła katolickiego. Przez wystąpienie dała do zrozumienia w sposób rozpoznawalny dla osób trzecich, że nie chce mieć już nic wspólnego z Kościołem katolickim.

(d) W ocenie izby samo dokonane na podstawie prawa państwowego zakończenie członkostwa w Kościele katolickim nie może uzasadniać zgodnie z art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78 odmiennego traktowania ze względu na religię, które znalazło swój wyraz w wypowiedzeniu złożonemu w stosunku do byłego katolickiego zatrudnionego.

Co prawda nieprzebrnięcie wymogów etyczno-religijnych pracodawcy przyporządkowanego do Kościoła może uzasadniać brak przydatności pracownika, jednakże samo wystąpienie jako takie nie stanowi wystarczającej podstawy dla dokonania oceny. Motywy zakończenia członkostwa nie muszą – tak jak wynika to z niezaprzeczonej informacji powódki – być oparte na podstawach etyczno-religijnych, lecz mogą wynikać ze sfery prywatnej, która nie podlega ocenie przez pracodawcę. W związku z tym brak jest jakiegokolwiek podstawy faktycznej, aby przyjąć, że pracownik wyłącznie z uwagi na jego oświadczenie o wystąpieniu nie będzie spełniał tak jak do tej pory obowiązujących go wymogów zawodowych. To samo tyczy się twierdzenia pracodawcy, iż z uwagi na samo zakończenie członkostwa utracił zaufanie do należytego wypełniania zadań przez pracownika. Przeciwnie, pracodawca musi podnosić, że ze względu na możliwe do zweryfikowania fakty istnieją wątpliwości co do tego, że pracownik z uwagi na zmienione wyobrażenie co do wiary lub etyki nie jest już gotowy lub nie jest już w stanie podołać odpowiednim wymogom zawodowym swojego pracodawcy. Natomiast jeżeli przyjęto by stanowisko pozwanego (pkt 35), ocena podnoszonej utraty przydatności pracownika byłaby wyłączona spod skutecznej kontroli sądowej. Tym bardziej, że

pracownicy w poradni muszą zobowiązać się zgodnie z § 13 wytycznych pozwanego (pkt 2) w umowie o pracę do ich przestrzegania.

(2) Zakończenie państwowego członkostwa w Kościele bez wystąpienia szczególnych okoliczności nie może również uzasadniać na podstawie art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 odmiennego traktowania spowodowanego przez wypowiedzenie.

(a) Artykuł 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 zawiera w stosunku do akapitu pierwszego uzupełniającą informację, że do wymogów zawodowych, jakich kościoły i inne organizacje publiczne lub prywatne opierające działalność na religii lub przekonaniach mogą oczekiwać od osób pracujących dla nich, należy wymóg działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji. Jak wynika to w szczególności ze zwrotu „[p]od warunkiem że jej przepisy są przestrzegane”, z możliwości tej można jednak skorzystać z poszanowaniem pozostałych przepisów dyrektywy 2000/78, a w szczególności kryteriów wskazanych w art. 4 ust. 2 akapit pierwszy tej dyrektywy, które powinny być, w danym wypadku, przedmiotem skutecznej kontroli sądowej (*wyrok Trybunału z dnia 11 września 2018 r., IR, C-68/17, pkt 46*). W tym zakresie należy badać ewentualne uzasadnienie dla bezpośredniej dyskryminacji na podstawie kryteriów wskazanych przez Trybunał w wyrokach z dnia 17 kwietnia 2018 r. (*Egenberger, C-414/16*) oraz z dnia 11 września 2018 r. (*IR, C-68/17*).

(b) W ocenie izby dokonane na podstawie prawa państwowego zakończenie członkostwa w zorganizowanym Kościele nie stanowi samo w sobie nielojalnego zachowania pracownika. Powyższe obowiązuje również, gdy pracownik pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą przyporządkowanym do Kościoła katolickiego. Jeżeli pracodawca zatrudnia członków innych religii chrześcijańskich lub przekonań, czy też osoby niebędące chrześcijanami, pracownik będący członkiem Kościoła katolickiego nie ma wynikającego ze stosunku pracy obowiązku podtrzymywania członkostwa w Kościele katolickim. Powyższe obowiązuje nawet przy uwzględnieniu wynikającego z prawa kanonicznego obowiązku zachowania wspólnoty Kościoła (kanon [zwany dalej „kan”] 209 § 1 Codex Iuris Canonici [zwany dalej „CIC”]). Poprzez Zasady Podstawowe można skutecznie ustanowić taki obowiązek w umowie o pracę jedynie wtedy, gdyby było to w danym przypadku uzasadnione przez wymogi zawodowe. Poza tym obowiązek ten prowadziłby do ustanowienia dodatkowego zobowiązania w porównaniu do niechrześcijańskich pracowników, dla którego brak jest zasadniczo powodów wynikających z charakteru zawodu. Również istniejący w prawie Kościoła katolickiego obowiązek świadczenia wkładu finansowego do wykonywania zadań Kościołów (*kan. 222 § 1 w związku z kan. 1263 CIC, karta 354 akt poprzednich instancji*) nie prowadzi do tego, że katolicki pracownik w ramach obowiązku ubocznego ze stosunku pracy powinien trwale utrzymywać swoje członkostwo istniejące na gruncie prawa kościelnego. Także przyporządkowany do Kościoła katolickiego pracodawca nie może wymagać od katolickich pracowników, aby świadczyli obciążający wyłącznie ich wkład finansowy na rzecz zadań Kościoła katolickiego.

(c) Dodatkowo należy uwzględnić, że oświadczenie o zakończeniu członkostwa w Kościele katolickim składane jest przed organami państwowymi. O oświadczeniu tym powiadamiani są zgodnie z prawem krajowym wyłącznie Kościoły, których to dotyczy, oraz pracodawca.

Pracodawca jedynie po to, by mógł uwzględnić właściwe cechy podatkowe i prawidłowo wyliczyć wynagrodzenie i oraz przypadające na nie odliczenia. Zakończenie członkostwa nie jest ujawniane w szerszym zakresie. Jedynie wtedy, gdy wiadomość o wystąpieniu jest rozpowszechniana przez pracownika w sposób publicznie widoczny i nieodpowiedni, można dostrzec w tym zachowanie wrogie Kościołowi, a zatem nielojalne, które – tak jak w przypadku pozostałych pracowników – może prowadzić zgodnie z art. 5 ust. 2 pkt 1 Zasad Podstawowych do wypowiedzenia opartego na powodach wynikających z zachowania pracownika.

(d) Niezależnie od powyższego brzmienie art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 mogłoby pozwalać na różnicowanie pomiędzy działaniem lojalnym i w dobrej wierze w rozumieniu etyki Kościoła lub organizacji oraz działaniem lojalnym i w dobrej wierze w stosunku do organizacji jako pracodawcy.

I tak pracownik może zachowywać się wprawdzie nielojalnie wobec Kościoła z uwagi na zakończenie swojego członkostwa, nie musi to jednak konieczne stanowić nielojalnego zachowania wobec jego pracodawcy, którego etykę powinien uwzględniać w ramach swojej pracy.

(e) Wykładnia art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78, o którą zwrócono się do Trybunału, nie stała się bezprzedmiotowa w wyniku wyroku Trybunału z dnia 11 września 2018 r. (*IR, C-68/17*). Wyrok ten nie dotyczył sytuacji mającej miejsce w niniejszej sprawie, w której prywatna organizacja opierająca swoją etykę na religii żąda od zatrudnionych osób, by podczas trwania stosunku pracy nie występowały z Kościoła lub wymaga ponownego przystąpienia po dokonaniu wystąpienia. Przeciwnie, decydujące znaczenie miała okoliczność zawarcia drugiego małżeństwa cywilnego, niedopuszczalnego na gruncie prawa kościelnego. W tym zakresie mogą jednak obowiązywać różne kryteria z uwagi na ewentualnie znajdujące zastosowanie różnicowanie pomiędzy lojalnym zachowaniem wobec Kościoła, a lojalnym zachowaniem w rozumieniu etyki Kościoła.

ff) Zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 może być uzasadnione, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dana cecha jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny. Wymóg przydatności w postaci braku wystąpienia z określonej wspólnoty religijnej może stanowić taką „cechę związaną” z religią (w *kwestii odgraniczenia przyczyny odmiennego traktowania zob. wyroki Trybunału: z dnia 21 października 2021 r., Komisja za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, pkt 44:*



z dnia 7 listopada 2019 r., *Cafaro*, C-396/18, pkt 59). Zagadnienie, czy występuje istotny i determinujący wymóg zawodowy oraz zgodny z prawem cel i proporcjonalny wymóg w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, nie powinno być jednak zgodnie z brzmieniem przepisu – inaczej niż w przypadku art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78 – oceniane w odniesieniu do „etyki organizacji”. Przeciwno takiemu rozumieniu przemawia też okoliczność, że pojęcie „istotnego i determinującego wymogu zawodowego” w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 odnosi się do wymogu, który nie obejmuje subiektywnych motywów pracodawcy, lecz jest obiektywnie określony przez rodzaj danej działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania (wyrok Trybunału z dnia 14 marca 2017 r., *Bougnaoui i ADDH*, C-188/15, pkt 40). Dla działalności w ramach konsultacji ciążyowych nie jest jednak obiektywnie konieczne, by nie występować z Kościoła katolickiego. Nie wydaje się być jednak całkowicie wykluczone, że etyka organizacji opierającej się na religii może być traktowana jako obiektywny wymóg w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, który może zostać w wystarczający sposób odgraniczony od jedynie subiektywnych motywów, przy czym w takim razie należałoby uwzględnić powyższe rozróżnienie pomiędzy etyką a poczuciem tożsamości. W tym kontekście można byłoby uwzględnić autonomię Kościołów i innych organizacji opierających swoją etykę na religii lub przekonaniach, chronioną przez art. 17 TFUE i art. 10 ust. 1 Karty (w przedmiocie art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 zob. wyrok Trybunału z dnia 17 kwietnia 2018 r., *Egenberger*, C-414/16, pkt 50). Jednakże art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, w zakresie w jakim pozwala na odstępianie od zakazu dyskryminacji, powinien być ściśle interpretowany w świetle motywu 23 tej dyrektywy, który odnosi się do „bardzo niewielu [okoliczności]”, w których takie odmiennie traktowanie może być uzasadnione (wyroki Trybunału: z dnia 21 października 2021 r., *Komisja za zashitita ot diskriminatsia*, C-824/19, pkt 45, z dnia 15 lipca 2011 r., *Tartu Vangla*, C-795/19, pkt 33).

## II. W przedmiocie drugiego pytania prejudycjalnego

Na wypadek udzielenia na pierwsze pytanie prejudycjalne odpowiedzi twierdzącej, pojawia się zagadnienie, jakie dalsze wymogi w danym przypadku obowiązują w kwestii uzasadnienia odmiennego traktowania ze względu na religię, o którym jest mowa w niniejszej sprawie. Z uwagi na to, że bez dokonania przez Trybunał wykładni będącej przedmiotem pierwszego pytania prejudycjalnego izba nie potrafi ocenić, czy wchodzi w rachubę uzasadnienie zgodnie z art. 4 ust. 2 akapit pierwszy i drugi dyrektywy 2000/78 lub art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 – ocenianych w świetle art. 10 ust. 1 i art. 21 ust. 1 Karty, pozostaje niejasne, czy i ewentualnie jakie dalsze przesłanki uzasadnienia powinny występować.

[...]