



KOMUNIKAT PRASOWY nr 37/26

Luksemburg, 17 marca 2026 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

Stowarzyszenie katolickie nie może zwolnić pracownicy wyłącznie z powodu jej wystąpienia z Kościoła katolickiego

Takie zwolnienie zakłada między innymi, że ze względu na charakter wykonywanej działalności wymóg niewystępowania z tego Kościoła jest podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony w świetle etyki tego stowarzyszenia

W dzisiejszym wyroku Trybunał Sprawiedliwości wyjaśnił, w jaki sposób należy zapewnić właściwą równowagę między, z jednej strony, interesami pracodawcy, którego etyka opiera się na religii, aby jego etyka i prawo do autonomii nie były kwestionowane, a z drugiej strony, interesami pracowników, aby nie byli oni dyskryminowani ze względu na swoją religię. Prawo Unii przyznaje każdemu państwu członkowskiemu zakres uznania w ramach zapewniania tej równowagi. Chociaż sądy krajowe powinny co do zasady wstrzymać się od oceny zasadności etyki danego kościoła lub organizacji, to jednak do tych sądów, a nie do danego kościoła lub organizacji, należy ocena, czy wymóg zawodowy jest, ze względu na charakter danej działalności lub kontekst, w jakim jest ona wykonywana, podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony w świetle etyki danego kościoła lub organizacji. W niniejszej sprawie Trybunał uznał, że stowarzyszenie katolickie, takie jak niemieckie stowarzyszenie Katholische Schwangerschaftsberatung (katolickie stowarzyszenie poradnictwa w zakresie ciąży), nie może co do zasady zwolnić katolickiej pracownicy wyłącznie z powodu jej wystąpienia z Kościoła katolickiego, zwłaszcza że stowarzyszenie to zatrudnia osoby niebędące katolikami do wykonywania tej samej działalności. W takiej sytuacji samo wystąpienie z Kościoła nie wydaje się podważać etyki stowarzyszenia ani jego prawa do autonomii. Ostatecznie jednak to niemiecki federalny sąd pracy musi ocenić tę sprawę w danym przypadku.

Katholische Schwangerschaftsberatung jest stowarzyszeniem działającym w ramach niemieckiego Kościoła katolickiego, które udziela porad kobietom w ciąży. Wymaga ono od wszystkich swoich pracowników przestrzegania wytycznych Kościoła katolickiego, zgodnie z którymi wszelkie porady dotyczące ciąży mają na celu ochronę życia nienarodzonego dziecka i powinny wynikać z troski o zachęcenie kobiety w ciąży do kontynuowania ciąży i zatrzymania swojego dziecka.

Kiedy jedna z jego doradczyń, członkini Kościoła katolickiego, wystąpiła¹ z niego², Katholische Schwangerschaftsberatung zwolniła ją właśnie z tego powodu. Zgodnie z obowiązującym prawem kanonicznym wystąpienie z Kościoła katolickiego jest bowiem uważane za poważne naruszenie obowiązków lojalności.

Doradczyni, o której mowa, uzasadniła swoje wystąpienie z Kościoła tym, że diecezja Limburg, oprócz podatku kościelnego, pobierała dodatkową składkę kościelną od katolików, którzy, tak jak ona, pozostawali w międzywyznaniowych związkach małżeńskich z małżonkami o wysokich dochodach. Ponadto stowarzyszenie to zatrudniało w tej samej poradni pracowników niebędących członkami Kościoła katolickiego, którzy nie podlegali takiemu samemu wymogowi lojalności i w związku z tym nie byli narażeni na ryzyko zwolnienia z tej samej przyczyny. Doradczyni zaskarżyła zatem swoje zwolnienie przed niemieckim sądem.

Federalny sąd pracy, uznając, że zwolnienie doradczyni stanowi odmienne traktowanie oparte bezpośrednio na religii, wyraził wątpliwości co do możliwości uzasadnienia tego odmiennego traktowania. W związku z tym zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości o dokonanie wykładni przepisów Unii dotyczących równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy³ w świetle Karty praw podstawowych Unii Europejskiej⁴.

Trybunał odpowiedział, że **prawo Unii stoi na przeszkodzie** uregulowaniom krajowym, na mocy których organizacja prywatna, której etyka opiera się na religii, może **wymagać od pracownika** będącego członkiem określonego kościoła praktykującego tę religię, **aby nie występował z tego kościoła** w trakcie trwania stosunku pracy **pod rygorem zwolnienia**⁵, **podczas gdy**

- organizacja ta zatrudnia inne osoby w celu wykonywania tych samych zadań co dany pracownik, nie wymagając, aby były one członkami tego samego kościoła, oraz
- pracownik ten nie podejmuje działań wrogich w stosunku do kościoła, które są publicznie dostrzegalne,

jeżeli biorąc pod uwagę charakter działalności zawodowej wspomnianego pracownika lub kontekst, w jakim jest ona wykonywana, te wymogi zawodowe nie są podstawowe, zgodne z prawem i uzasadnione w świetle etyki tej organizacji.

Chociaż w niniejszej sprawie ocena ta należy do federalnego sądu pracy, Trybunał udzielił mu jednak szeregu wskazówek.

Zdaniem Trybunału sporny wymóg nie wydaje się w szczególności „podstawowy” dla działalności doradcy w zakresie ciąży. Katholische Schwangerschaftsberatung powierzało bowiem takie stanowiska pracownikom, którzy nie są członkami Kościoła katolickiego. Świadczy to o tym, że samo stowarzyszenie uznaje, iż przynależność do tego Kościoła nie jest konieczna, lecz w tym względzie wystarczy, aby doradcy zobowiązali się do przestrzegania wytycznych Kościoła katolickiego w tej dziedzinie.

Ponadto **doradczyni** uzasadniła swoje wystąpienie dodatkową składką kościelną, którą musiała uiszczać, ponieważ jej mąż nie jest katolikiem i osiąga wysokie dochody. Wraz z tym wystąpieniem, **nie zdystansowała się ona od zasad i podstawowych wartości Kościoła katolickiego ani ich nie odrzuciła**. Ponadto nie wydaje się, aby nie była już skłonna przestrzegać wspomnianych wytycznych, do których przestrzegania zobowiązała się w umowie o pracę.

W każdym razie to na Katholische Schwangerschaftsberatung spoczywa ciężar wykazania, że zakładane ryzyko naruszenia jego etyki lub prawa do autonomii jest prawdopodobne i poważne, tak aby sporny wymóg był rzeczywiście konieczny i proporcjonalny.

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 i, w stosownym wypadku, streszczenie](#) wyroku są publikowane na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada ☎ (+352) 4303 2793.

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

Pozostańmy w kontakcie!



¹ Poprzez oświadczenie złożone przed właściwym organem gminnym. Organ ten informuje o tym jedynie Kościół katolicki oraz pracodawcę, aby mógł on uwzględnić to przy obliczaniu wynagrodzenia pracownika.

² I odmówiła ponownego przystąpienia do niego.

³ Dyrektywa Rady [2000/78/WE](#) z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy:

⁴ W praktyce oznacza to podstawowe prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania oraz zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię.

⁵ Lub, aby w celu kontynuowania stosunku pracy, ponownie przystąpił do rzeczonego Kościoła po uprzednim z niego wystąpieniu.