

## **Czy organizacja kościelna może kształtować wymagania wobec pracowników w zależności od ich wyznania?**

**Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy**

**Art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych – zakaz dyskryminacji**

*Wyrok TSUE z dnia 11 września 2018 r. w sprawie IR przeciwko JQ (C-68/17)*

W 2000 roku lekarz JQ rozpoczął pracę jako ordynator szpitala IR będącego spółką z ograniczoną odpowiedzialnością prawa niemieckiego, realizującą misję Caritasu i zarazem podlegającą nadzorowi arcybiskupa Kolonii. Stosunek pracy lekarza JQ został nawiązany na podstawie regulaminu służby kościelnej, zgodnie z którym od pracowników wyznania katolickiego oczekiwane było przestrzeganie zasad doktryny katolickiej dotyczących wiary i dobrych obyczajów. Naruszenie tego „obowiązku lojalności”, jak określał regulamin, może skutkować rozwiązaniem stosunku pracy. JQ poślubił swoją pierwszą żonę w obrzędzie katolickim. W 2008 r. para wzięła rozwód, a JQ zawarł małżeństwo cywilne z nową partnerką. Z uwagi jednak na to, że nie stwierdzono nieważności pierwszego małżeństwa przez sąd kościelny, w 2009 r. JQ został zwolniony. Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy), przed którym toczyło się postępowanie, zadał TSUE dwa pytania prejudycjalne dotyczące interpretacji dyrektywy 2000/78/WE.

W pytaniach sąd niemiecki dążył m.in. do ustalenia czy Kościół (lub inna organizacja, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach) zarządzający szpitalem mającym formę prawną spółki kapitałowej prawa prywatnego, może w sposób ostateczny nałożyć na pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wymogi działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki tych organizacji, które to wymogi są odmienne w zależności od wyznania lub braku wyznania tych pracowników. Ponadto sąd niemiecki chciał ustalić, czy zwolnienie w związku z nieprzestrzeganiem przez pracownika tych wartości, może być kontrolowane przez sąd krajowy i czy w takich sytuacjach sąd powinien odstąpić do stosowania prawa krajowego.

W omawianym orzeczeniu TSUE skupił się na interpretacji art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 2000/78, w którym wyrażone jest prawo kościołów i innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etos jest oparty na religii lub wyznaniu, do wymagania od swoich pracowników działania w dobrej wierze i z lojalnością dla etosu organizacji. Trybunał zwrócił uwagę, iż z przepisu wynika, że w wybranych aspektach działalności lub też „kontekstach” jej prowadzenia, religia i przekonania mogą stanowić podstawowy wymóg zawodowy. Przykładem takiej sytuacji jest działanie na rzecz formowania etyki danego kościoła lub praca w warunkach, w których niezbędna jest wiarygodna reprezentacja kościoła lub organizacji na zewnątrz. W związku z powyższym, stawianie odmiennych wymogów w zależności od wyznania lub braku wyznania jest zasadne, gdy istnieje bezpośredni związek pomiędzy stawianym przez pracodawcę wymogiem a daną działalnością. Temat różnego traktowania w oparciu o religię lub wyznanie poruszony jest *expressis verbis* w akapicie pierwszym dyrektywy 2000/78, z którego TSUE wywiódł, iż religia oraz wyznanie mogą stanowić podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy. „Podstawowość” oznacza wspomnianą niezbędność reprezentowania etyki kościoła podczas działalności zawodowej, zaś zgodność z prawem - wykorzystywanie kryterium przynależności religijnej wyłącznie do celów mających

związek ze wspomnianą etyką i jej promowaniem. „Uzasadnienie” oznacza potrzebę każdorazowego wykazywania, iż brak wspomnianego kryterium powodowałby ryzyko istotnego naruszenia etyki oraz prawa do autonomii kościoła. Stawiany wymóg powinien poprzez wyżej wspomniane elementy spełniać zasadę proporcjonalności. W związku z tym, decyzja kościoła lub innej organizacji, której dotyczy art. 4 ust. 2 dyrektywy, powinna podlegać skutecznej kontroli sądowej. W sprawie IR przeciwko JQ mechanizm taki nie był przewidziany w prawie krajowym.

Trybunał zwrócił uwagę, iż wierność zasadom etyki kościoła katolickiego poprzez uznanie i przestrzeganie nierozzerwalnego charakteru małżeństwa wyznaniowego nie wydaje się niezbędną dla realizacji zasad etyki szpitala IR w działalności zawodowej, jaką prowadził lekarz JQ. Jako ordynator oddziału chorób wewnętrznych, do obowiązków JQ należało udzielanie pomocy medycznej oraz zarządzanie oddziałem, z czym uznawanie cech małżeństwa wyznaniowego pozostaje bez związku. Zgodnie z regulaminem służby kościelnej dotyczącym kościelnych stosunków pracy, wobec katolików zajmujących stanowiska kierownicze wymagane jest prowadzenie życia osobistego w zgodzie z doktryną kościoła. Jednakże, gdyby JQ nie był wyznania katolickiego, regulaminowy „obowiązek lojalności” wobec instytucji sprowadzałby się do poszanowania prawd Ewangelii, niezależnie od zajmowanego stanowiska. W takiej sytuacji, zasadność zwolnienia, jak również różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na wyznanie, powinna zostać poddana wewnątrz krajowym mechanizmom kontroli sądowej.

W odpowiedzi na fragment drugiego pytania dotyczący niestosowania prawa krajowego w przypadku niezgodności z art. 4 ust. 2 dyrektywy, TSUE podniósł, iż dyrektywa sama w sobie nie ustanawia zasady równego traktowania, ale jej celem jest stworzenie ogólnych ram walki z dyskryminacją, której podstawy normatywne wynikają z innych aktów prawa międzynarodowego i wspólnych tradycji konstytucyjnych państw członkowskich UE. Dlatego sądy krajowe są zobowiązane chronić prawa wynikające z zasad ogólnych prawa Unii, wśród których, w kontekście powyższej sprawy, wyróżnić można zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania wyrażony w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Jeżeli ochrona prawa wynikającego z powyższej zasady nie jest możliwa poprzez interpretację prawa krajowego, należy odstąpić od stosowania prawa krajowego.

## **Komentarz**

W omawianym wyroku TSUE wskazał, że kościoły lub inne organizacje, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, mogą wymagać od pracowników przestrzegania zasad religii lub przekonań jedynie, gdy jest to ściśle związane z charakterem danej działalności zawodowej lub kontekstu, w jakim jest ona wykonywana. Ponadto taki wymóg musi być zgodny z prawem i zasadą proporcjonalności.

Omówienie zostało opracowane w ramach cyklu *Nie tylko Strasburg? Alternatywne międzynarodowe instrumenty ochrony praw człowieka* realizowanego przez Helsińską Fundację Praw Człowieka i kancelarię Clifford Chance.

Warto wskazać, że Helsińska Fundacja Praw Człowieka zajmowała się sprawą nauczycielki katechezy, której biskup cofnął skierowanie do nauczania religii, ponieważ zaszła ona w ciążę ze swoim partnerem, z którym związała się po rozwiedzeniu się ze swoim mężem. Szkoła rozwiązała z nią stosunek pracy ze względu na przepisy Karty Nauczyciela, które przewidują konieczność automatycznego rozwiązania umowy z katechetą, któremu biskup cofnął skierowanie. Zdaniem Szkoły katechetce nie przysługiwała ochrona pracownic przed wypowiedzeniem stosunku pracy.

Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, że w polskim systemie prawnym nie ma miejsca na pozbawianie ochrony nauczycielek katechezy w okresie ciąży. Zdaniem sądu przepisy Kodeksu pracy przewidujące ochronę kobiet w ciąży mają zastosowanie nie tylko wobec nauczycielek, lecz również katechetek zatrudnionych zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela.

***Omówienie orzeczenia opracował apl. adw. Jarosław Jagura – prawnik w Programie Spraw Precedensowych HFPC.***

Omówienie zostało opracowane w ramach cyklu *Nie tylko Strasburg? Alternatywne międzynarodowe instrumenty ochrony praw człowieka* realizowanego przez Helsińską Fundację Praw Człowieka i kancelarię Clifford Chance.