

Marcin MIELCZAREK*

 <https://orcid.org/0000-0001-5710-1046>

KONTROLA SĄDOWA PRZESŁANEK ŚWIATOPOGŁĄDOWEGO KONTRATYPU ZAKAZU DYSKRYMINACJI W ŚWIELE WYROKÓW VERA EGENBERGER I IR V. JQ

Abstrakt

Przedmiot badań: Światopoglądowy kontratyp zakazu dyskryminacji, wynikający z art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ma na celu zapewnienie równowagi między zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub przekonania a poszanowaniem autonomii kościołów i innych związków wyznaniowych. Kluczowe znaczenie dla interpretacji tego przepisu i stosowania implementujących go przepisów krajowych mają wyroki Trybunału Sprawiedliwości w sprawach Vera Egenberger i IR v. JQ, których głównym motywem jest postulat skutecznej kontroli sądowej. Przedmiotem badań jest analiza światopoglądowego kontratypu zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Cel badawczy: Ustalenie znaczenia wyroków Trybunału Sprawiedliwości w sprawach Vera Egenberger i IR v. JQ dla procesu wykładni i stosowania kontratypu światopoglądowego.

Metoda badawcza: Metoda dogmatycznoprawna z położeniem akcentu na analizę orzecznictwa, z pomocniczym wykorzystaniem poglądów przedstawicieli doktryny.

Wyniki: Wyroki Trybunału Sprawiedliwości w sprawach Vera Egenberger i IR v. JQ stanowią czytelną linię orzeczniczą wskazującą sposób wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy ramowej i stosowania implementujących go przepisów krajowych. Zasadniczym postulatem Trybunału jest zapewnienie skutecznej kontroli sądowej i wskazanie kierunków wykładni sformułowań zawartych w art. 4 ust. 2 dyrektywy, co jednocześnie stanowi podkreślenie bezwzględnie obowiązującego charakteru ochrony prawnej przysługującej jednostkom na podstawie art. 21 i 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Słowa kluczowe: zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, światopoglądowy kontratyp zakazu dyskryminacji, obowiązek działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła lub organizacji.

* Doktor, Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej; e-mail: mmielczarek@wpia.uni.lodz.pl

1. Wprowadzenie

Wyroki Trybunału Sprawiedliwości w sprawach Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung EV¹ oraz IR v. JQ² stanowią istotny kontekst dla prawidłowej interpretacji art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy³. Przepis ten upoważnił państwa członkowskie do utrzymania w mocy albo wprowadzenia do prawodawstwa krajowego kontratypu zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania. Jak słusznie zauważa J. Maliszewska-Nienartowicz, zmierza on do zapewnienia równowagi między ogólną zasadą równości oraz wolności religijnej⁴. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy w przypadku działalności zawodowej kościołów albo innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania osoby nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Dyrektywa 2000/78/WE wymaga, aby tego rodzaju odmienne traktowanie było zgodne z krajowym porządkiem konstytucyjnym i ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego, i nie usprawiedliwiała dyskryminacji motywowanej innymi przyczynami. Ten aspekt dyrektywy stanowił punkt odniesienia dla rozstrzygnięcia Trybunału w sprawie Vera Egenberger. Z kolei kluczowe dla wyroku IR v. JQ miało postanowienie *in fine* przywołanego artykułu, który pozwala (pod warunkiem przestrzegania przepisów dyrektywy) podmiotom w nim wskazanym na stosowanie wobec zatrudnionych przez nie osób wymogu działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji, co poszerza obszar stosowania art. 4 ust. 2 dyrektywy. W takim ujęciu religia i przekonania przestają być wyłącznie kryteriami rekrutacyjnymi, które odgrywają rolę zasadniczo tylko w fazie poprzedzającej zatrudnienie (ewentualnie utrata wymaganej cechy mogłaby podlegać ocenie z perspektywy zasadności wypowiedzenia umowy o pracę).

¹ Wyrok TS z dnia 17 kwietnia 2018 r., C-414/16, LEX nr 2476520.

² Wyrok TS z dnia 11 września 2018 r., C-68/17, LEX nr 2600224.

³ Dz.Urz.UE.L.2000.303.16.

⁴ J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dyrektywa 2000/78 i orzecznictwo TS UE. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 28.

Przepis art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE może być analizowany na 2 płaszczyznach. Po pierwsze, w aspekcie historycznym analiza odnosiłaby się do kwestii implementacji kontratypu światopoglądowego do krajowych porządków prawnych. W tym znaczeniu ocena historycznego procesu transpozycji nie posiadałaby zasadniczo waloru aktualności, z zastrzeżeniem ewentualnych wniosków *de lege ferenda*. Po drugie, kwestią otwartą pozostaje wykładnia przepisu dyrektywy. Biorąc pod uwagę specyfikę regulacji, należy wstępnie przyjąć, że praktyczne zastosowanie i związane z tym spory zarówno między stronami stosunku pracy, jak i interpretacyjne nie będą występować zbyt często. Okoliczność ta pozwala na podjęcie zadania badawczego mającego na celu ustalenie znaczenia przywołanego orzecznictwa dla procesu wykładni przepisu dyrektywy i stosowania przepisów krajowych, w tym weryfikację tezy, że może być ono traktowane jako linia orzecznicza niezależnie od tego, czy wspomniana tendencja się utrzyma, tzn. czy podobne sprawy, choćby w kontekście laicyzacji i multikulturowości społeczeństw europejskich, będą przedmiotem rozstrzygnięć sądów krajowych i Trybunału Sprawiedliwości.

2. Zakres podmiotowy kontratypu światopoglądowego

Dyrektywa 2000/78/WE ogranicza zakres podmiotowy kontratypu światopoglądowego do 3 kategorii podmiotów: kościołów oraz organizacji publicznych i prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach. Tłumaczenie polskie dyrektywy nie odbiega w tym zakresie od np. wersji angielskiej (*churches and other public or private organisations the ethos of which is based on religion or belief*). Analizowany przepis odnosi się zatem w pierwszej kolejności do kościołów, przez co stanowi odzwierciedlenie postanowień art. 17 ust. 1 TFUE, zgodnie z którym Unia szanuje status przyznany na mocy prawa krajowego kościołom i stowarzyszeniom lub wspólnotom religijnym w państwach członkowskich i nie narusza tego statusu. Analogiczne gwarancje w odniesieniu do organizacji światopoglądowych (w wersji angielskiej – *philosophical*) i niewyznaniowych zawiera art. 17 ust. 2 TFUE. Motyw 24 preambuły dyrektywy 2000/78/WE wskazuje, że cytowane postanowienia mają swoje źródło w deklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do Aktu Końcowego Traktatu Amsterdamskiego, oraz doprecyzowuje, że w takim kontekście państwa członkowskie mogą utrzymywać lub wprowadzać zgodne z prawem i uzasadnione postanowienia szczególne dotyczące podstawowych wymagań zawodowych, które mogą być stawiane w odniesieniu do prowadzenia działalności zawodowej.

Sposób zakreslenia podmiotów, które są uprawnione do korzystania z kontratypu światopoglądowego, i szersze uwarunkowania wynikające z TFUE⁵ skłaniają do postawienia kilku pytań, w tym – jako punktu wyjścia – czy wszystkie podmioty mają ten sam status (są formalnie równe) z perspektywy światopoglądowej. Należy przyjąć, że instytucje religijne i areligijne stanowią formalnoprawny wyraz przyjmowanych światopoglądów (religijnego lub niereligijnego), równych z perspektywy nie tylko art. 17 TFUE („The Union equally respects...”), ale przede wszystkim prawa i filozofii praw człowieka. Jako argument należy wskazać m.in. art. 10 Karty praw podstawowych UE⁶, który odnosi się do wolności ujętej szeroko i obejmującej wolność myśli, sumienia i religii. W szczególności trzeba zauważyć, występujące w nim w kontekście wolności zmiany i wolności uzewnętrzniania oraz w art. 21 ust. 1 Karty (w związku z zakazem dyskryminacji), sformułowanie „religia lub przekonania” (*religion or belief*⁷). Na bezwzględnie obowiązujący charakter art. 21 Karty powołał się również Trybunał w wyroku w sprawie Vera Egenberger. Na szczególne podkreślenie zasługuje ocena wyrażona przez M. Domańską, zdaniem której zasadniczą zmianą, wynikającą z przywołanego wyżej wyroku, potwierdzoną następnie w wyroku IR v. JQ, jest interpretacja charakteru prawnego zakazu dyskryminacji, sformułowanego w Karcie praw podstawowych, jako normy bezwzględnie obowiązującej, wywierającej skutek w układzie horyzontalnym⁸.

Następnie warto zadać pytanie, czy organy państwa członkowskiego mogą różnicować sposób implementacji lub interpretacji kontratypu od krajowego modelu relacji państwo – kościół (szczególny status kościoła państwowego). Asumpt do jego sformułowania daje nie tylko zróżnicowanie systemów relacji między państwem a związkami wyznaniowymi, ale także np. art. 15 dyrektywy 2000/78/WE zawierający odrębne postanowienia odnośnie do Irlandii Północnej w kontekście rekrutacji do służb policyjnych i szkół. Wreszcie, po trzecie, nie sposób uciec od pytania, czy taki sam status mają (powinny mieć) kościoły i inne organizacje prywatne, których etyka opiera się na określonym światopoglądzie. Odpowiedzi na te pytania wiążą się nierozzerwalnie z zakresem

⁵ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz.UE 2004.90.864/2.

⁶ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz.UE 2004.90.864/30.

⁷ Cambridge Dictionary tłumaczy ‘belief’ jako ‘the feeling or being certain that something exists or is true’ oraz ‘something that you believe’; <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/belief>; stan na 1.03.2025 r.

⁸ **M. Domańska**, *Przestrzeganie etyki opartej na religii lub przekonaniach jako przesłanka uzasadniająca odmienne traktowanie pracowników – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 11.09.2018 r., C-68/17, IR przeciwko JQ*, Europejski Przegląd Sądowy 2019/4, s. 37–38.

przedmiotowym kontratypu, zatem muszą być poprzedzone analizą problemów interpretacyjnych z nim związanych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że nie tyle formalnoprawny status kościołów i innych organizacji może stanowić przedmiot sporów i rozstrzygnięć sądowych, ile właśnie obszary zastosowania kontratypu światopoglądowego.

3. Zakres przedmiotowy kontratypu światopoglądowego

Jak zostało to już zasygnalizowane, art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE pozwala rozpatrywać religię lub przekonania w 2 obszarach: jako „podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji” oraz jako podstawę „prawa do wymagania od osób pracujących dla nich działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji”.

W tym obszarze pojawia się pierwsza wątpliwość, czy dla zastosowania kryteriów o charakterze światopoglądowym wystarczy spełnienie wymogów podmiotowych, tzn. formalne powiązanie czy wręcz status kościoła (innej organizacji) jako pracodawcy. Po drugie, należy zastanowić się, czy wystarczające jest określenie przez pracodawcę (mieszczącego się w zakresie podmiotowym kontratypu) kryteriów rekrutacyjnych mianem podstawowych i powiązanie ich z etyką organizacji.

Odpowiedzi na te pytania muszą być negatywne. Zasadnicze znaczenie ma tutaj postulat sądowej kontroli zastosowania religii lub przekonań jako kryteriów rekrutacyjnych, który został sformułowany w wyroku Vera Egenberger. To oznacza, że zakres podmiotowy – chociaż istotny (w sensie ograniczenia) dla wyjątku od zakazu dyskryminacji „światopoglądowej” – ma jednak w praktyce wtórny charakter, ponieważ kluczowe dla zastosowania kontratypu są przesłanki przedmiotowe, które powinny podlegać kontroli w postępowaniu sądowym. Tym samym należy przyjąć, że autonomia kościołów i innych związków wyznaniowych nie może stanowić swego rodzaju immunitetu od przepisów prawa antydyskryminacyjnego.

Nie można również nie zauważyć, że dane osobowe ujawniające przekonania religijne lub światopoglądowe zostały w art. 9 ust. 1 RODO⁹ zaliczone do szczególnych kategorii danych i objęte – jako zasadą – zakazem przetwarzania.

⁹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.Urz.UE.L.2016.119.1.

Zgodnie z ust. 2 lit. b i d zakaz ten nie ma zastosowania, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego (co koresponduje ze sformułowaniem dyrektywy 2000/78/WE „Państwa Członkowie mogą utrzymać w mocy lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie...”). Zakaz nie obowiązuje także, gdy przetwarzania dokonuje się w ramach uprawnionej działalności, prowadzonej z zachowaniem odpowiednich zabezpieczeń przez fundację, stowarzyszenie lub inny niezarobkowy podmiot o celach światopoglądowych lub religijnych, pod warunkiem że przetwarzanie dotyczy wyłącznie członków lub byłych członków tego podmiotu, lub osób utrzymujących z nim stałe kontakty w związku z jego celami oraz że dane osobowe nie są ujawniane poza tym podmiotem bez zgody osób, których dane dotyczą. Istotnym problemem interpretacyjnym dla tego wątku – pobocznego dla zasadniczego toku niniejszej analizy – pozostaje ocena, czy do przetwarzania tego rodzaju danych niezbędny jest wyraźny przepis zezwalający, czy wystarczający jest przepis, z którego można wyprowadzić realizację obowiązku przez pracodawcę lub korzystanie przez pracownika z uprawnienia. Przyjęcie drugiego rozwiązania zakładałoby, że przetwarzanie danych jest *implicite* powiązane z obowiązkiem albo uprawnieniem, a ta konstatacja pozwala na zakwalifikowanie do kategorii działań „dozwolonych prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego”. Ponadto nie można byłoby uniknąć odpowiedzi na pytanie, czy krajowe implementacje przepisu dyrektywy ramowej uzasadniają przetwarzanie danych dotyczących religii lub przekonań – przy założeniu, że w przeciwnym razie przepisy te pozostawałyby martwe oraz że system prawa unijnego jest wewnętrznie spójny (tzn. że przepis art. 4 ust. 2 dyrektywy ramowej i art. 9 ust. 2 RODO nie pozostają w kolizji). Nie jest moim celem rozstrzygnięcie w tym miejscu sygnalizowanego dylematu; tym niemniej należy dostrzec – z jednej strony – ochronny charakter interpretacji zakładającej potrzebę przepisu zezwalającego *explicite* na przetwarzanie danych, z drugiej zaś – wspomniane wyżej ryzyko niemożności stosowania pewnych regulacji. Moim zdaniem *de lege lata* oznacza on wybór między koniecznością interwencji ustawodawcy a zakazem interpretacji rozszerzającej.

Ponadto motyw 31 preambuły dyrektywy w odniesieniu do rozkładu ciężaru dowodu zastrzega, że pozwany nie ma obowiązku udowadniania, że powód jest wyznawcą danej religii lub posiada określone przekonania. W mojej ocenie powiązanie kontratypu światopoglądowego zarówno z regulacjami prawa pierwotnego, jak i szczegółowymi kwestiami w prawie wtórnym nie pozwala traktować regulacji art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE jako przypadkowej czy

o charakterze „ideologicznym”, a to utwierdza mnie w przekonaniu, że stosowanie rozwiązań prawnych przyjętych w związku z implementacją dyrektywy wymaga precyzji w interpretacji oraz możliwości kontroli sądowej.

Wstępne zasygnalizowanie problemów interpretacyjnych związanych z zakresem przedmiotowym kontratypu światopoglądowego pozwala na próbę odpowiedzi na 2 sformułowane wcześniej – w kontekście podmiotowym – pytania, które wymagały rozszerzenia perspektywy badawczej. Mając na uwadze postulat sądowej kontroli oraz usytuowanie tej problematyki w sferze ochrony danych osobowych, należy ostrożnie podchodzić do sposobu kształtowania kontratypu i jego stosowania w związku z przepisami ustrojowymi poszczególnych państw członkowskich. *Prima facie* mogłoby się wydawać, że krajowy model relacji państwo – kościół pozwalałby na odmienne ukształtowanie zakresu (określonych aspektów) kontratypu światopoglądowego ze względu na szczególny status kościoła państwowego. Wykluczyć jednak należy nadanie przynależności do kościoła państwowego jako kryterium rekrutacyjnego charakteru *stricte* formalnego, ponieważ stałoby to w sprzeczności z zapewnieniem sądowej kontroli zarówno z perspektywy dyrektywy ramowej, jak i prawa ochrony danych osobowych. Z kolei na pytanie, czy taki sam status mają kościoły i „inne organizacje prywatne” – o odrębnym charakterze, prowadzone przez kościelne osoby prawne lub mające etos religijny, można byłoby odpowiedzieć twierdząco, odwołując się do filozofii praw człowieka. Sposób ujęcia elementów przedmiotowych kontratypu, wzmocniony przez postulat gwarancji sądowej kontroli, który będzie przedmiotem dalszej analizy, stawia powyższe pytanie w innym świetle, nie pozwalając zbyt pochopnie na powiązanie przepisu art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE tylko z art. 17 TFUE i analogicznymi postanowieniami w porządkach konstytucyjnych państw członkowskich.

4. Kontekst i zakres postulatu sądowej kontroli w wyroku Vera Egenberger

Wyrok Trybunału z 17 kwietnia 2018 r. w sprawie Vera Egenberger zapadł w trybie prejudycjalnym, na podstawie wniosku niemieckiego federalnego sądu pracy. Był on związany z ofertą Evangelisches Werk pracy na czas określony 18 miesięcy, której celem miał być udział w projekcie przygotowania sprawozdania na temat przestrzegania przez Niemcy międzynarodowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, w tym także reprezentowanie instytucji kościelnej (diakonii) na arenie politycznej, społecznej oraz organizacji zajmujących się ochroną praw człowieka. Wśród

wymogów rekrutacyjnych oferta pracy zawierała przynależność do Kościoła ewangelickiego albo do kościoła należącego do Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oraz identyfikację z dziełem pomocy Kościoła ewangelickiego. Wymóg ten został doprecyzowany przez prośbę o podanie wyznania w życiorysie. O specyfice przeprowadzonego procesu rekrutacji świadczy fakt, że kandydatka Vera Egenberger – jako osoba bezwyznaniowa – przeszła pozytywnie wstępną selekcję, ale nie została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną. Wybrany kandydat był – według swojej deklaracji – członkiem Kościoła ewangelickiego Berlina.

Według uchwały rady Kościoła Ewangelickiego w Niemczech (stanowiącego unię kościołów krajowych) podjęcie działalności zawodowej na rzecz Kościoła oraz diakonii wymaga co do zasady przynależności do kościoła członkowskiego EKD lub pozostającego z nim w interkomunii, co uzasadnia się misją głoszenia słowami i czynami ewangelii jako podstawowego celu służby w Kościele.

Kontekst przeprowadzonej rekrutacji uzupełnia o istotne elementy opinia Rzecznika Generalnego Trybunału Sprawiedliwości. Zwrócono w niej m.in. uwagę na wieloletnie doświadczenie Very Egenberger w zakresie przedmiotu umowy (opracowywania sprawozdań) i autorstwa licznych publikacji na ten temat. Ponadto, Rzecznik Generalny podkreślił istotny udział w rynku pracy w Niemczech instytucji powiązanych z kościołami oraz ich „quasi-monopolistyczną pozycję w niektórych regionach i dziedzinach pracy”. Nie ulega wątpliwości, że tego rodzaju sytuacja powinna być wzięta pod uwagę przy wykładni i ocenie zakresu zastosowania autonomii kościołów i jej konkretyzacji na poziomie art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE. W przywołanej opinii jako przeciwwaga prawa organizacji religijnych do autonomii i samostanowienia został wskazany zakaz dyskryminacji ze względu na religię i przekonania, z jednoczesnym zaznaczeniem sfery zatrudnienia i rozwoju zawodowego nie tylko jako źródła utrzymania, ale także samorealizacji.

Tak zarysowany stan faktyczny daje asumpt do zadania dwóch pytań. Po pierwsze, należy zwrócić uwagę na moment odmowy, a tym samym zapytać, czy weryfikacja światopoglądowego kryterium rekrutacyjnego powinna następować na początku rekrutacji czy również na dalszym etapie. Moment weryfikacji podkreśla wagę religii lub przekonań jako wspomnianego wymogu i uzasadnia jego przyjęcie w świetle dyrektywy ramowej. Późniejsze zastosowanie może stanowić, w mojej ocenie, w gruncie rzeczy negację doniosłości kryterium, jakkolwiek nie można wykluczyć w procesie rekrutacji w pierwszej kolejności wymogów o mniej „formalnym” charakterze, związanych bliżej z rodzajem świadczonej pracy (szczególnie doświadczenia zawodowego).

Po drugie, decydujące znaczenie ma odpowiedź na pytanie, czy wystarczające jest powołanie się na „prawo kościołów do samostanowienia”. W tym zakresie Federalny Sąd Pracy powołał się na intencję niemieckiego prawodawcy, dokonującego implementacji dyrektywy, aby zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Federalnego Trybunału Konstytucyjnego uwzględnić ten przywilej nie tylko w odniesieniu do kościołów jako wspólnot religijnych, ale także do podporządkowanym im instytucjom, które mogą funkcjonować jako pracodawcy. W ocenie Evangelisches Werk taka interpretacja autonomii kościołów jest zgodna z art. 17 TFUE i uzasadnia przynależność religijną jako wymóg zawodowy w świetle jej poczucia tożsamości religijnej.

Odnosząc się do tego kontekstu, Trybunał Sprawiedliwości sformułował trzy tezy. Przede wszystkim uznał, że wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE w związku z jej art. 9 i 10 oraz z art. 47 Karty praw podstawowych UE należy dokonywać w sposób zakładający możliwość skutecznej kontroli sądowej, pozwalającej na ustalenie, czy kryteria określone w art. 4 ust. 2 dyrektywy zostały w rozpatrywanym wypadku spełnione.

Kolejny postulat przenosi ciężar wykładni na sposób rozumienia „podstawowego, zgodnego z prawem i uzasadnionego” wymogu zawodowego. Zdaniem Trybunału wymóg taki musi być konieczny i obiektywnie podyktowany w świetle etyki danego kościoła lub danej organizacji bądź charakteru i warunków wykonywania danej działalności zawodowej, co *a contrario* wyklucza argumentację niezwiązaną z tą etyką lub prawem do autonomii. Ponadto musi być zgodny z zasadą proporcjonalności.

W dalszej kolejności Trybunał dokonał konkretyzacji trzech użytych w art. 4 ust. 2 dyrektywy sformułowań, sygnalizując na wstępie, że sądy krajowe nie mogą zasadniczo oceniać etyki deklarowanej jako podstawa wymogu zawodowego, ale nie może to wykluczać weryfikacji, czy wymienione w dyrektywie kwalifikatory zostały w konkretnym przypadku spełnione.

Według Trybunału „podstawowy” charakter wymogu zawodowego oznacza, że przynależność religijna lub podzielenie przekonań musi wydawać się niezbędne ze względu na znaczenie danej działalności zawodowej dla manifestowania etyki lub wykonywania przez ten kościół lub tę organizację prawa do autonomii. Z kolei „zgodność z prawem” zakłada niewykorzystywanie regulacji art. 4 ust. 2 dyrektywy do realizacji celów niemających związku z etyką lub wykonywaniem przez kościoły lub organizacje prawa do autonomii. Przywołane zdanie Trybunału dobitnie podkreśla status tej regulacji jako wyjątku, który nie może być interpretowany rozszerzająco. Wreszcie, przez „uzasadniony” charakter wymogu zawodowego należy rozumieć nie tylko sądową kontrolę nad przestrzeganiem

kryteriów określonych w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE, ale także obowiązek wykazania przez kościoły i organizacje, w świetle okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, że zakładane ryzyko naruszenia ich etyki lub prawa do autonomii jest prawdopodobne i poważne, skutkiem czego wprowadzenie tego wymogu rzeczywiście jest konieczne.

Trzeci postulat Trybunału stanowi doprecyzowanie wcześniejszych tez w tym sensie, że wymaga od sądu krajowego – w razie sporu między jednostkami, w którym niemożliwe jest dokonanie wykładni przepisów prawa krajowego w zgodzie z art. 4 ust. 2 dyrektywy – zapewnienia (w granicach kompetencji) ochrony prawnej przysługującej im na podstawie art. 21 i 47 Karty praw podstawowych UE (czyli zakazu dyskryminacji, w szczególności ze względu na religię lub przekonania, oraz prawa do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu) oraz zagwarantowania pełnej skuteczności tych postanowień. Na podkreślenie zasługuje, że w ocenie Trybunału wspomniana wyżej ochrona prawna w razie konieczności musi być równoznaczna z odstąpieniem od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją w sprzeczności z przywołanymi regulacjami unijnymi.

5. Kontekst i zakres postulatu sądowej kontroli w wyroku IR v. JQ

Jak była mowa na wstępie, do dalszego aspektu regulacji art. 4 ust. 2 dyrektywy, mianowicie wymogu działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła lub organizacji, odwołuje się wyrok Trybunału z dnia 11 września 2018 r. w sprawie IR przeciwko JQ. Zapadł on, podobnie do poprzedniego, w trybie prejudycjalnym na wniosek Federalnego Sądu Pracy w Niemczech. Problem interpretacyjny przepisu dyrektywy powstał w sprawie JQ, który był zatrudniony na stanowisku ordynatora oddziału chorób wewnętrznych szpitala prowadzonego przez spółkę IR podlegającą nadzorowi rzymskokatolickiego arcybiskupa Kolonii. Kluczowe dla trwałości zatrudnienia okazało się zawarcie przez JQ małżeństwa cywilnego z nową partnerką, po rozwodzie, ale bez uznania sakramentalnego małżeństwa za nieważne. Rozwiązanie umowy było konsekwencją rozumienia obowiązku lojalności w regulaminie służby kościelnej dotyczącym kościelnych stosunków pracy. Od katolików wymagano „uznawania i przestrzegania zasad doktryny katolickiej dotyczących wiary i dobrych obyczajów”, w tym zgodnego z nimi życia osobistego, a za naruszenie obowiązku, które – zwłaszcza w przypadku pracowników zajmujących stanowiska kierownicze – wyłączałoby możliwość dalszego zatrudnienia, przyjmowano m.in. zawarcie małżeństwa nieważnego z perspektywy

teologii katolickiej i prawa kanonicznego. Z kolei od niekatolickich chrześcijańskich pracowników oczekiwano „poszanowania prawd i wartości Ewangelii, a także przyczyniania się do ich stosowania w instytucji”. Warto zaznaczyć, że przywołany regulamin przewidywał w pierwszej kolejności środki „miękkie”, doradcze – w postaci nakłonienia do „trwałego usunięcia nieprawidłowości”, a rozwiązanie stosunku pracy traktował jako ostateczność.

Trybunał Sprawiedliwości w nakreślonym powyżej stanie faktycznym uznał, że nie podlega on ocenie wyłącznie na gruncie prawa krajowego, ale mieści się w zakresie dyrektywy 2000/78/WE, a tym samym – wbrew twierdzeniom pracodawcy i sądu niemieckiego – powinien być interpretowany przez pryzmat kryteriów sformułowanych w art. 4 ust. 2 tego aktu prawnego. Następnie Trybunał rozwinął tę myśl, podkreślając, że sąd krajowy nie powinien negować możliwości zgodnej z prawem unijnym wykładni odpowiedniego przepisu prawa krajowego tylko ze względu na dotychczasową wykładnię (czy wręcz linię orzecniczą) z nim sprzeczną. Co ważne, Trybunał przywołał obszernie w tym kontekście wyrok w sprawie Egenberger. Tym samym podkreślił, że *passus* kontratypu dotyczący etyki kościoła lub organizacji nie stanowi obszaru wyłączonego spod kontroli sądowej. W szczególności w tym stanie faktycznym zaznaczył, że przy wykonywaniu zadań lekarza i ordynatora „nie wydaje się być niezbędne” podzielenie koncepcji uświęconego i nierozwiązywalnego charakteru małżeństwa wyznaniowego dla propagowania etyki wspomnianego pracodawcy. Jak zauważyła M. Domańska, w art. 4 ust. 2 dyrektywy jest mowa o charakterze działalności lub kontekście, w którym jest prowadzona, co zawęży perspektywę zastosowania kontratypu i oceny sytuacji faktycznych do wyodrębnionej aktywności zawodowej, nie zaś do całokształtu działalności zawodowej kościołów i innych organizacji objętych zakresem podmiotowym tej regulacji¹⁰. Ponadto Trybunał, powołując się na opinię rzecznika generalnego, jako argument wskazał brak tożsamesgo obowiązku wobec niekatolików w analogicznych sytuacjach, tzn. zatrudnianych przez IR na stanowiskach kierowniczych. W konsekwencji Trybunał zaakcentował konieczność skutecznej kontroli sądowej, wskazując jako jej obszary weryfikację podstawowego, zgodnego z prawem i uzasadnionego charakteru wymogu zawodowego w świetle etyki kościoła lub organizacji, z uwzględnieniem zasady proporcjonalności. Zastosowanie tych samych kryteriów oceny – jako zadania sądu krajowego – w wyroku w sprawie IR v. JQ nie pozwala zatem na odrębne traktowanie obu aspektów art. 4 ust. 2 dyrektywy ramowej jako dwóch niezależnych kontratypów zakazu dyskryminacji w takim znaczeniu, że staje

¹⁰ M. Domańska, *Przestrzeganie etyki opartej na religii lub przekonaniach...*, s. 36.

na przeszkodzie interpretacji tego przepisu *in fine* dopuszczającej rozszerzenie obowiązku działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła lub organizacji na wszystkich pracowników danego podmiotu zatrudniającego bez względu na ich indywidualny światopogląd i stopień (bądź brak) utożsamienia z etyką pracodawcy¹¹.

Dla zarysowania szerszego kontekstu analizowanego zagadnienia warto odwołać się do zbliżonego kazusu w wyroku ETPC z 23 września 2010 r. w sprawie Schüth v. Niemcy¹². Abstrahując od odmiennego organu i podstawy prawnej orzeczenia, nie sposób nie zauważyć zarówno podobieństw, jak i różnic dających asumpt do ich analizy przez pryzmat dyrektywy. W rzeczonej sprawie przedmiot sporu stanowiło rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z Bernhardem J. Schüthem – organistą i dyrygentem chóru w katolickim kościele parafialnym św. Lamberta w Essen oraz głównym muzykiem w dekanacie z powodu naruszenia przez niego obowiązku lojalności przez pozostawanie jednocześnie w sakramentalnym małżeństwie i faktycznym związku z nową partnerką, która zaszła w ciążę. Fakt ten ujawniły dzieci powoda, informując w przedszkolu, że ich ojciec spodziewa się kolejnego dziecka. Po rozwiązaniu umowy o pracę jego żona (z perspektywy prawa cywilnego i prawa kanonicznego) wniosła o rozwód, który został orzeczony. Moim zdaniem w tym przypadku charakter zatrudnienia stawia w innym świetle obowiązek lojalności wobec etyki kościoła lub organizacji. O ile bowiem w sprawie IR v. JQ mieliśmy do czynienia – niezależnie od stawianych pracownikom wymagań – z podmiotem „kościelnym” w sensie formalnym, w związku z prawną formą działalności i rodzajem nadzoru, o tyle w sprawie Schüth zatrudnienie wiązało się z wykonywaniem obowiązków na poziomie parafii i dekanatu. Co należy uznać za ważne, wiązały się one z pełnieniem funkcji liturgicznej, czego dowodzi treść Ogólnego wprowadzenia do mszału rzymskiego¹³, w świetle którego pełnienie funkcji liturgicznych odnosi się nie tylko do chóru, ale do wszystkich wykonawców muzyki, szczególnie do organisty. Wersja łacińska „munus liturgicum” nie pozwala na traktowanie tych zadań w perspektywie „ministerium” (posługi – o charakterze sakramentalnym lub pozasakramentalnym), tym niemniej nie jest to sformułowanie przypadkowe,

¹¹ Zob. **L. Waclaw**, *Wyjątki od zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu pracowniczym na gruncie art. 4 dyrektywy 2000/78/WE*, Studia z Prawa Wyznaniowego 2021/24, s. 487, 492. Por. **M. Czuryk**, *Dopuszczalne różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd*, Studia z Prawa Wyznaniowego 2024/27, s. 160.

¹² Case of Schüth v. Germany, 1620/03, 23 September 2010, <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-100469>; stan na 1.03.2025 r.

¹³ *Ogólne wprowadzenie do mszału rzymskiego*, Pallottinum, Poznań 2004, nr 103.

umożliwiający ich ocenę wyłącznie jako „zadań” czy „czynności”. Wydaje się zatem, że klasyfikacja zadań organisty uzasadnia ocenę jego postępowania z perspektywy obowiązku lojalności, niezależnie od problemu zastosowanych konsekwencji jego naruszenia czy naruszenia prawa do prywatności. Z drugiej strony można byłoby doszukiwać się kontrargumentu w postaci prymatu sumienia, który w ujęciu doktryny Kościoła katolickiego oznacza, że „człowiek ma prawo działać zgodnie z sumieniem i wolnością, by osobiście podejmować decyzje moralne”¹⁴ i „powinien być zawsze posłuszny pewnemu sądowi swego sumienia”¹⁵, co stanowi wyraz jego pierwszeństwa przed doktryną. W takiej perspektywie przedstawiałoby istnieć bezpośrednie przełożenie kwestii doktrynalnych na prawne, czy – inaczej mówiąc – związek między doktrynalną oceną etyczną a prawem do podejmowania przez podmiot kościelny jako pracodawcę czynności dotyczących stosunków zatrudnienia traciłby klarowność. Z powodu teologicznego – a nie prawnego – charakteru tego wątku jego szczegółowa analiza musi pozostać poza obszarem niniejszych rozważań.

Wyrok w sprawie Schüth nie jest jedynym, w którym ETPC odniósł się do konfliktu między indywidualną wolnością myśli, sumienia i religii oraz prawem do poszanowania życia prywatnego a prawem instytucji religijnych do autonomii, usytuowanego w kontekście zatrudnienia¹⁶. Nie roszcząc sobie pretensji do pełnej analizy porównawczej wyroków TSUE z orzecznictwem ETPC, dla uwypuklenia specyfiki sytuacji JQ i B.J. Schütha, chciałbym odnotować wyrok ETPC z 12 czerwca 2014 r. w sprawie Fernández Martínez v. Hiszpania¹⁷. W przyjętej powyżej sekwencji orzeczeń ostatnia sprawa nosi znamiona najbardziej skomplikowanej. Wyrok Wielkiej Izby dotyczył żonatego mężczyzny, ojca pięciorga dzieci, w praktyce byłego duchownego katolickiego, któremu nie przedłużono umowy o pracę na stanowisku nauczyciela religii po ujawnieniu jego członkostwa w Ruchu na rzecz Dobrowolnego Celibatu Księży. ETPC przyjął, że odmowna decyzja biskupa nie była niewystarczająco uzasadniona, arbitralna lub niezwiązana z autonomią Kościoła katolickiego, w związku z czym Hiszpania nie naruszyła prawa skarżącego do poszanowania życia prywatnego. W wielowątkowym uzasadnieniu Trybunał zwrócił m.in. uwagę na fakt, że skarżący otrzymał dyspensę od obowiązku celibatu dopiero po upublicznieniu w artykule prasowym

¹⁴ *Katechizm Kościoła katolickiego* (dalej jako KKK), Pallottinum, Poznań 2002, nr 1782.

¹⁵ KKK, nr 1800.

¹⁶ Zob. szerzej J. Falski, *Nowe tendencje interpretacyjne w orzecznictwie ETPC z zakresu prawa do wolności myśli, sumienia i religii*, *Studia Prawnicze* 2018/2, s. 45–53.

¹⁷ Case of Fernández Martínez v. Spain, 56030/07, 12 June 2014, <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-145068>; stan na 10.08.2025 r.

jego działalności, w związku z czym wcześniej, mimo jego niejasnego statusu, mógł być formalnie traktowany jako duchowny, a przynajmniej, z perspektywy zewnętrznej, uznawany za przedstawiciela Kościoła katolickiego jako nauczyciel religii katolickiej. ETPC w wyroku wielokrotnie posłużył się sformułowaniem „podwyższony obowiązek lojalności” (*the heightened duty of loyalty*), podkreślając jego świadomą i dobrowolną akceptację przez zawieranie kolejnych umów o pracę, a także możliwość swobodnego opuszczenia wspólnoty religijnej w razie jakichkolwiek rozbieżności doktrynalnych lub organizacyjnych między nią a jednym z jej członków. Nie podejmując w tym opracowaniu szczegółowej analizy i oceny wyroku Fernández Martínez, ograniczę się – z jednej strony – do zaznaczenia różnicy między statusem osób świeckich zatrudnionych na stanowisku ordynatora (JQ) oraz organisty i dyrygenta chóru (Schüth) a prezbiterem Kościoła katolickiego (co najmniej na płaszczyźnie teologicznej i kanonicznej); z drugiej – do przywołania „tendencji do absolutyzacji kwestii autonomii Kościoła”, która – zdaniem J. Falskiego – doprowadziła do „zupełnej kapitulacji Wielkiej Izby ETPC” w sprawie Fernández Martínez¹⁸.

6. Podsumowanie – implikacje dla Polski

Polski prawodawca dokonał pełnej transpozycji art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE na mocy art. 25 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹⁹, nowelizując art. 18^{3b} § 4 Kodeksu pracy²⁰. Zgodnie z obowiązującym brzmieniem przywołanego przepisu nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym, stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Jednocześnie zakres

¹⁸ J. Falski, *Nowe tendencje interpretacyjne w orzecznictwie ETPC...*, s. 52–53.

¹⁹ T.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1175 ze zm.

²⁰ T.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.

podmiotowy i przedmiotowy kontratypu światopoglądowego w odniesieniu do dostępu do działalności zawodowej i jej wykonywania oraz wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki danego podmiotu został na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy wdrożeniowej zaliczony do obszarów wyłączonych spod jej regulacji. Zabieg ustawodawcy oznacza zatem rozszerzenie kontratypu światopoglądowego na zatrudnienie niepracownicze.

Nie ulega wątpliwości, że treść art. 18^{3b} § 4 k.p. po nowelizacji odpowiada strukturalnie regulacji art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE. Dostrzegalne różnice dotyczą natomiast warstwy leksykalnej przepisu, który nie stanowi dosłownego powtórzenia oficjalnego tłumaczenia dyrektywy na język polski. Wtórne znaczenie ma oczywiście dostosowanie stylistyki zakresu podmiotowego do języka ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania²¹, posługującej się sformułowaniem „kościół i inne związki wyznaniowe”. Większe natomiast ma użycie przez polskiego ustawodawcę przymiotników „rzeczywiste” i „decydujące” w stosunku do wymagania zawodowego, podczas gdy polska wersja językowa dyrektywy zawiera określenia „podstawowy”, „zgodny z prawem” i „uzasadniony”. Wydaje się, że wzorem, do którego odwołał się prawodawca, redagując ustawę wdrożeniową (jako nowelę Kodeksu pracy), był inny przepis dyrektywy 2000/78/WE, a mianowicie statuujący odrębny kontratyp art. 4 ust. 1, mający zastosowanie pod warunkiem, że „dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”. Formuły te są oceniane w piśmiennictwie jako bardziej rygorystyczne w stosunku do tych, którymi prawodawca unijny posłużył się w art. 4 ust. 2 dyrektywy ramowej²².

Można odnieść wrażenie, że „rzeczywiste wymaganie” na gruncie regulacji polskiej jest odpowiednikiem „istotnego wymogu”, a imiesłów „decydujący” jest synonimem „determinującego”, w tym sensie, że wzajemna korelacja jest bardziej widoczna niż w przypadku zwrotów „podstawowy” i „uzasadniony” w polskim tłumaczeniu art. 4 ust. 2 dyrektywy. Stając przed pytaniem, jak należałoby powiązać frazeologię polskiej implementacji z postulatami Trybunału Sprawiedliwości sformułowanymi w analizowanych wyrokach, moim zdaniem można zaryzykować tezę, że przesuwają one kwestie leksykalne zdecydowanie na dalszy plan.

Wychodząc z założenia, że przypadków będących przedmiotem regulacji art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE nie powinno się traktować jako często

²¹ T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 265.

²² **L. Waclaw**, *Wyjątki od zakazu dyskryminacji...*, s. 478, 483.

występujących, można przyjąć, że wyroki Trybunału Sprawiedliwości w sprawach Vera Egenberger oraz IR v. JQ stanowią pewną linię orzeczniczą, wyznaczającą sposób interpretacji i zastosowania kontratypu światopoglądowego na gruncie dyrektywy, a tym samym – przepisów krajowych stanowiących jej implementację. W takiej perspektywie wyrok IR v. JQ ocenia M. Domańska, wskazując, że chociaż „nie ma on charakteru precedensu i szeroko odwołuje się do sprawy C-414/16, Egenberger, to jednak zarówno wartość argumentacyjna, jak i konkluzje przedstawione przez TS stanowią istotną wartość dla utrwalenia linii orzeczniczej w badanym zakresie”²³.

Zasadniczą tezę obydwu wyroków jest poddanie przesłanek kontratypu światopoglądowego skutecznej kontroli sądowej, co zapewnia pracownikom w sytuacjach spornych ochronę przed wyłączeniem stosowania przepisów antydyskryminacyjnych w pierwszej kolejności na podstawie zakresu podmiotowego art. 4 ust. 2 dyrektywy, a wtórnie – także w oparciu o sprzeczne z interpretacją Trybunału uprzednie orzecznictwo sądów krajowych. Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, że Trybunał nie odnosi obowiązku zagwarantowania skutecznej kontroli sądowej wyłącznie do religii lub przekonań jako kryteriów rekrutacyjnych (w sprawie Vera Egenberger), ale rozszerza go na obszar uregulowany w zakończeniu przedmiotowego przepisu, tzn. w odniesieniu do obowiązku lojalności względem etyki kościoła lub organizacji. W opinii A.M. Świątkowskiego obowiązkiem krajowego organu wymiaru sprawiedliwości o podstawowym charakterze będzie odstępianie od orzekania na podstawie przepisów krajowych, których nie da się interpretować w sposób zgodny z art. 4 ust. 2 dyrektywy²⁴. Co więcej, obowiązek interpretacji przepisów krajowych w zgodzie ze standardami unijnymi może wymagać – jak podkreśla – zmiany orzecznictwa²⁵.

Brak w analizowanym zakresie orzecznictwa Sądu Najwyższego (bądź trudność dostrzeżenia innych judykatów o doniosłym znaczeniu) nie pozwala na uchwycenie specyfiki podobnych konfliktów w polskich warunkach oraz czyni niełatwym zadanie sformułowania ewentualnych postulatów *de lege ferenda*. Wydaje się, że w obecnym stanie prawnym tezy TS sformułowane w wyrokach Egenberger i IR v. JQ nie implikują rekomendacji legislacyjnych; należy je traktować przede wszystkim jako wytyczne pod adresem sądów w stosowaniu kontratypu w praktyce orzeczniczej, co nie wyklucza ich dostrzeżenia również

²³ M. Domańska, *Przestrzeganie etyki opartej na religii lub przekonaniach...*, s. 38.

²⁴ A.M. Świątkowski, *Kontratyp zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd*, Przegląd Sądowy 2019/5, s. 20.

²⁵ *Ibidem*.

przez inne podmioty, w szczególności przez pracodawców mieszczących się w zakresie podmiotowym art. 18^{3b} § 4 k.p.

Jak dowodzą wyroki: TS w sprawie IR v. JQ oraz ETPC w sprawie Schüth v. Niemcy, zarzut naruszenia przez pracownika obowiązku lojalności może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę (również w trybie niezwłocznym), co sytuuje problematykę tego zakresu kontratyapu światopoglądowego w kontekście ochrony trwałości stosunku pracy. Konstatacja ta nabiera szczególnego znaczenia, jeśli dostrzeże się pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 2 czerwca 1997 r.²⁶, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Przywołane stanowisko Sądu Najwyższego prowadzi, w mojej ocenie, do wniosku, że kontratyapu światopoglądowego nie można analizować i stosować w praktyce, umieszczając go wyłącznie na płaszczyźnie wzajemnej autonomii państwa oraz kościołów i innych związków wyznaniowych, szczególnie w kontekście charakteru prawnego art. 21 Karty praw podstawowych UE według oceny Trybunału Sprawiedliwości w analizowanych judykatach.

Bibliografia

Akty prawa Unii Europejskiej

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz.UE 2004.90.864/2.

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz.UE 2004.90.864/30.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.Urz.UE.L.2016.119.1.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz.UE.L.2000.303.16.

Akty prawa polskiego

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277 ze zm.

Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 265.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1175 ze zm.

²⁶ Wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, LEX nr 31949.

Dokumenty Kościoła katolickiego

Ogólne wprowadzenie do mszału rzymskiego, Pallottinum, Poznań 2004.

Katechizm Kościoła katolickiego, Pallottinum, Poznań 2002.

Orzecznictwo

Case of Fernández Martínez v. Spain, 56030/07, 12 June 2014, <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-145068>; stan na 10.08.2025 r.

Case of Schüth v. Germany, 1620/03, 23 September 2010, <https://hudoc.echr.coe.int/?i=001-100469>; stan na 1.03.2025 r.

Wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, LEX nr 31949.

Wyrok TS z dnia 17 kwietnia 2018 r., C-414/16, LEX nr 2476520.

Wyrok TS z dnia 11 września 2018 r., C-68/17, LEX nr 2600224.

Opracowania

Czuryk M., *Dopuszczalne różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd*, Studia z Prawa Wyznaniowego 2024/27, s. 151–163.

Domańska M., *Przestrzeganie etyki opartej na religii lub przekonaniach jako przesłanka uzasadniająca odmienne traktowanie pracowników – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 11.09.2018 r., C-68/17, IR przeciwko JQ*, Europejski Przegląd Sądowy 2019/4, s. 32–38.

Falski J., *Nowe tendencje interpretacyjne w orzecznictwie ETPC z zakresu prawa do wolności myśli, sumienia i religii*, Studia Prawnicze 2018/2, s. 35–71.

Maliszewska-Nienartowicz J., *Dyskryminacja ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dyrektywa 2000/78 i orzecznictwo TS UE. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2013.

Świątkowski A.M., *Kontratyp zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd*, Przegląd Sądowy 2019/5, s. 7–22.

Wacław Ł., *Wygłątki od zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu pracowników na gruncie art. 4 dyrektywy 2000/78/WE*, Studia z Prawa Wyznaniowego 2021/24, s. 473–493.

Strony internetowe

Cambridge Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/belief>; stan na 1.03.2025 r.

Marcin MIELCZAREK

**THE JUDICIAL REVIEW OF THE CRITERIA FOR WORLDVIEW IMPUNITY FOR DISCRIMINATION
IN THE LIGHT OF THE CASES OF VERA EGENBERGER AND IR V. JQ****Abstract**

Background: The worldview impunity for discrimination according to Article 4(2) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation is intended to constitute a balance between the principle of prohibiting discrimination in employment based on religion or belief and the principle of the autonomy of

churches, religious associations and religious communities. Essential for interpreting this Article and applying national implementation provisions are the judgments of the Court of Justice in the cases of Vera Egenberger and IR v. JQ, the main motive of which is to guarantee effective judicial review. The background is the analysis of the worldview impunity for discrimination in employment.

Research purpose: Research of the consequence of the Court of Justice judgments in the cases of Vera Egenberger and IR v. JQ for the process of interpreting and applying worldview impunity for discrimination in employment.

Methods: Legal-dogmatic research with emphasis on the analysis of case law, with the auxiliary use of the views of legal scholars and commentators.

Conclusions: The judgments of the Court of Justice in the cases of Vera Egenberger and IR v. JQ constitute a clear line of case law indicating the manner of interpretation of Article 4(2) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, and applying the provisions implementing it in national legal systems. The fundamental postulate of the Court is to guarantee effective judicial review by which it can be ensured that the criteria set out in Article 4(2) of that directive are satisfied in the particular case. It emphasizes the judicial protection deriving for individuals from Articles 21 and 47 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union.

Keywords: prohibition of discrimination based on religion or belief, worldview impunity for discrimination in employment, obligation to act in good faith and with loyalty to the church's or other organisation's ethos.