

Kiedy wyznanie może być dopuszczalnym kryterium przy rekrutacji?

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

Art. 10 Karty Praw Podstawowych – wolność myśli, sumienia i religii

Art. 47 Karty Praw Podstawowych – prawo do skutecznego środka ochrony prawnej

Art. 17 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – poszanowanie statusu i autonomii kościołów i związków wyznaniowych

Wyrok TSUE z dnia 17 kwietnia 2018 r. Vera Egenberger przeciwko Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV (C-414/16).

W listopadzie 2012 r. Evangelisches Werk, podmiot związany z niemieckim Kościołem Ewangelickim, zamieścił ofertę pracy na czas określony. Praca miała polegać przede wszystkim na udziale w przygotowywaniu sprawozdania z wykonania przez Niemcy Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej. Jednym z warunków, jakie musieli spełnić kandydaci, była przynależność do Kościoła Ewangelickiego oraz identyfikacja z jego działalnością. W odpowiedzi na ofertę swoje zgłoszenie nadesłała m.in. Vera Egenberger, będąca osobą bezwyznaniową. Mimo pozytywnego przejścia wstępnego etapu rekrutacji, nie została ona jednak zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną. Ostatecznie wybrano mężczyznę należącego do Kościoła Ewangelickiego. V. Egenberger pozwała więc Evangelisches Werk do sądu pracy, domagając się zadośćuczynienia z tytułu dyskryminacji ze względu na bezwyznaniowość. Sądy związkowe uwzględniły powództwo kobiety jedynie częściowo, jednak w dalszej kolejności sprawa trafiła przed sąd federalny. Ten zadał TSUE trzy pytania prejudycjalne, dotyczące interpretacji dyrektywy 2000/78 oraz Karty Praw Podstawowych i TFUE.

W pierwszym pytaniu sąd niemiecki zmierzał do ustalenia, czy w świetle dyrektywy 2000/78 kościół lub inna organizacja, której etyka opiera się na religii lub przekonaniach, może na potrzeby rekrutacji samodzielnie ustalać wiążąco rodzaje działalności zawodowej, w przypadku wykonywania których religia stanowi podstawowy i uzasadniony wymóg zawodowy. Pytanie to było związane z orzecznictwem niemieckiego Federalnego Trybunału Konstytucyjnego, w świetle którego prawo kościołów do samostanowienia wymaga ograniczenia zakresu sądowej kontroli nad ich decyzjami w tym zakresie. Odpowiadając na pytanie TSUE wskazał, że odmowa zatrudnienia pracownika z uwagi na jego bezwyznaniowość bez wątplenia stanowi przejaw nierównego traktowania ze względu na religię w rozumieniu dyrektywy. Dyrektywa zezwala wprawdzie kościołom i innym organizacjom, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, na wprowadzenie wymogów związanych z religią lub przekonaniem „jeżeli ze względu na charakter danej działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji”. Jednakże kontrola przestrzegania tych kryteriów musi być sprawowana przez niezależny sąd. Wymóg ustanowienia odpowiednich procedur wynika z samej dyrektywy, jak i art. 47 Karty Praw Podstawowych. Z drugiej strony, dyrektywa i Karta chronią także prawo kościołów i innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach do autonomii. Należy zatem dążyć do wyważenia kolidujących ze sobą interesów. Nie może to jednak prowadzić do wyłączenia kryteriów stosowanych przez pracodawcę z zakresu skutecznej kontroli sądowej.

W kolejnym pytaniu sąd niemiecki poprosił TSUE o wyjaśnienie, jak należy badać, czy w świetle etyki konkretnego kościoła lub organizacji, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w rozumieniu dyrektywy. Trybunał wskazał, że z dyrektywy wynika, że religia lub przekonania mogą stanowić dopuszczalny wymóg zawodowy tylko z uwagi na charakter danej działalności lub jej kontekst. Wymóg zawodowy musi mieć charakter podstawowy, co oznacza, że przynależność religijna lub podzielenie przekonań „muszą wydawać się niezbędne ze względu na znaczenie danej działalności zawodowej dla manifestowania tej etyki lub wykonywania przez ten kościół lub tę organizację prawa do autonomii”. Wymóg zgodności z prawem oznacza, że kryteria przynależności wyznaniowej (przekonań) nie będą wykorzystywane do celów niemających związku z etyką lub wykonywaniem prawa do autonomii. Przesłanka „uzasadnionego charakteru” kryterium zakłada z kolei, że wymóg przynależności wyznaniowej (podzielania przekonań) jest konieczny do zapobieżenia prawdopodobnemu i poważnemu ryzyku naruszenia etyki lub prawa do autonomii danej organizacji. Wreszcie, kryterium musi być także zgodne z zasadą proporcjonalności, a więc nie wykraczać „poza to, co jest konieczne do realizacji zamierzonego celu”. Podsumowując, TSUE wskazał, że „że podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy (...) oznacza wymóg, który jest konieczny i obiektywnie podyktowany w świetle etyki danego kościoła lub danej organizacji bądź charakteru i warunków wykonywania danej działalności zawodowej, oraz który nie obejmuje względów niezwiązanych z tą etyką lub prawem kościoła lub organizacji do autonomii. Wymóg ten musi być zgodny z zasadą proporcjonalności.”

W ostatnim pytaniu sąd przedstawił swoje wątpliwości co do tego, czy w razie niemożności zinterpretowania przepisu krajowego zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy, w sporze między jednostkami sąd krajowy zobowiązany jest do odstąpienia od jego stosowania. W tym zakresie TSUE przypomniał, że sądy krajowe powinny dokonywać pronunijnej wykładni przepisów. Sam fakt, że dotychczas przepisy interpretowane były w sposób niezgodny z prawem UE nie oznacza, że nie można ich wyklądać w zgodzie z tym prawem. Wykładnia pronunijna może bowiem niekiedy zakładać także zmianę wcześniejszej linii orzeczniczej. Sądy krajowe nie powinny jednak stosować wykładni *contra legem*. Jeśli więc okaże się, że przepisy krajowe nie mogą być wykładane zgodnie z prawem UE, sądy powinny odmówić ich stosowania. Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię i przekonania zalicza się bowiem do ogólnych zasad prawa UE i stanowi normę o charakterze bezwzględnie wiążącym. Zakaz dyskryminacji, określony w art. 21 ust. 1 Karty, „przyznaje jednostkom prawo, na które mogą się one bezpośrednio powoływać w sporze dotyczącym jednej z dziedzin objętych prawem Unii”. Podobnie jest w przypadku art. 47 Karty i wyrażonego w nim prawa do skutecznej ochrony sądowej. Z tego względu, w przypadku sporu między jednostkami sąd powinien odstąpić od stosowania przepisów krajowych sprzecznych z ww. artykułami.

Komentarz

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.

Wyrok TSUE dotyczy trudnego problemu równoważenia kolidujących ze sobą praw – w tym przypadku wolności wyznania, z którą związane jest prawo kościołów i związków wyznaniowych do autonomii oraz prawa do równego traktowania. TSUE wskazał, że choć autonomia kościołów jest bardzo ważną wartością, nie może ona uzasadniać zwalniania ich spod kontroli sądu. Trybunał odniósł się także do kwestii horyzontalnej skuteczności gwarantowanych w UE praw podstawowych. Choć, jak wiadomo, dyrektywy nie mają bezpośredniego skutku w sporach między prywatnymi jednostkami, to jednak zakaz dyskryminacji ze względu na religię i przekonania oraz prawo do skutecznej ochrony sądowej, gwarantowane w Karcie, wyrażają normy prawne, na które jednostki mogą bezpośrednio powoływać się w sporach przed sądami krajowymi. W razie konieczności, sądy powinny więc odmówić stosowania przepisów krajowych sprzecznych tymi prawami podstawowymi.

Omówienie orzeczenia opracował Marcin Szwed – 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.