

BERNARD ŁUKAŃKO¹

Kościół i inne związki wyznaniowe w porządku prawnym Unii Europejskiej – analiza wybranych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

1. Wstęp

Przedmiotem niniejszego opracowania jest analiza znaczenia art. 17 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z perspektywy stanowisk przyjętych w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Od 2018 r. Trybunał Sprawiedliwości wypełnia swoim orzecznictwem treść normy zawartej w art. 17 ust. 1 TfUE, określając, jakie znaczenie dla prawa unijnego odgrywa krajowe prawo wyznaniowe. Orzecznictwo to ma duże znaczenie, bowiem wskazuje prawodawcy unijnemu dopuszczalne zasady regulowania kwestii dotyczących statusu kościołów, stowarzyszeń i wspólnot religijnych. Dla sądów państw członkowskich przynosi ono również wykładnię art. 17 ust. 1 TfUE, pozwalającą na prawidłowe stosowanie regulacji prawa pochodnego odnoszących się do kwestii prawa wyznaniowego. Ma ono także znaczenie praktyczne, np. ze względu na często stawiany w ogłoszeniach o pracę przez podmioty powiązane organizacyjnie z kościołami i wspólnotami religijnymi w niektórych państwach członkowskich UE wymóg podania przynależności konfesyjnej i wymóg przestrzegania zasad doktrynalnych danego kościoła lub wspólnoty religijnej, zawarty w umowach. Dlatego celowa wydaje się analiza stanowisk zajętych przez TSUE w jego orzecznictwie odnoszącym się do art. 17 ust. 1 TfUE i rozważenie wpływu przyjętej wykładni tego przepisu na stosowanie prawa pochodnego na poziomie krajowym. Kluczowe jest przy tym pytanie, jak daleko sięga ograniczenie zakresu dopuszczalnej regulacji w prawie wtórnym płynące z art. 17 TfUE, czy przepis ten nie tworzy wręcz sfery wolnej od prawa unijnego – jak wskazywali w swoich stanowiskach przedstawiciele niektórych państw członkowskich UE w toku postępowań

1 Bernard Łukańko – Instytut Nauk Prawnych PAN, ORCID: 0000-0002-3637-5395.

toczących się przed TSUE². Na to pytanie wydaje się przynosić odpowiedź właśnie orzecznictwo TSUE.

2. Cel, charakter i znaczenie art. 17 ust. 1 TfUE – uwagi wstępne

Nie budzi wątpliwości, że UE nie posiada kompetencji w zakresie prawa wyznaniowego³, a jej stosunek do kościołów i innych wspólnot religijnych został jedynie bardzo skromnie unormowany w treści traktatów. Rozważania rozpocząć należy od przytoczenia treści przepisu, którego znaczenia dotyczy niniejsze opracowanie, czyli art. 17 ust. 1 TfUE. Przepis ten stanowi, że „Unia szanuje status przyznany na mocy prawa krajowego kościołom i stowarzyszeniom lub wspólnotom religijnym w Państwach Członkowskich i nie narusza tego statusu”⁴. Art. 17 ust. 1 TfUE dotyczy szczególnego statusu⁵ kościołów⁶, stowarzyszeń i wspólnot⁷ religijnych⁸ w prawie unijnym. Regulacja art. 17 TfUE nie jest unormowaniem nowym. Ustępy 1 i 2 tego przepisu miały swój odpowiednik w deklaracji nr 11 do Traktatu Amsterdamskiego

2 Por. np. stanowisko rządu włoskiego wyrażone w postępowaniu zakończonym wyrokiem TSUE z dnia 13 stycznia 2022 r., C-28/19, YT i In. P. MiUR.

3 Por. A. Paschke, w: L. Specht, R. Mantz, *Handbuch Europäisches und deutsches Datenschutzrecht*, 2019, §27, nb. 3; T. Hoeren, *Kirchlicher Datenschutz nach der DS-GVO, Die Reichweite von Art. 91 DS-GVO*, ZD 2023, s. 201; Ch. Waldhoff, w: C. Callies, M. Ruffert, *EUV/AEUV – Kommentar*, art. 17, nb. 6.

4 Dodać trzeba, że art. 17 ust. 2 TfUE zawiera zbliżoną regulację dotyczącą organizacji światopoglądowych, np. ateistycznych.

5 Pod pojęciem „statusu” rozumieć należy całokształt regulacji normujących stosunki państwo-kościół – por. Ch. Waldhoff, w: C. Callies, M. Ruffert, *EUV/AEUV – Kommentar*, art. 17, nb. 12.

6 Prawodawca unijny posługuje się pojęciami „kościół, stowarzyszeń i wspólnot religijnych”, a nie jak np. prawodawca polski „kościół i innych związków wyznaniowych” – art. 25 ust. 1 Konstytucji RP. W piśmiennictwie wskazuje się, że pojęcia wymienione w art. 17 ust. 1 TfUE to autonomiczne pojęcia ramowe prawa unijnego – F. Schmidt, w: J. Schwarze, U. Becker, A. Hatje, J. Schoo, *EU-Kommentar*, 2019, Art. 17, nb. 14. Tym niemniej wydaje się, że katalog art. 17 ust. 1 nie jest węższy niż ten określony w art. 25 ust. 1 Konstytucji RP, a pojęć wymienionych w art. 17 ust. 1 TfUE można używać zamiennie, bo przepis nie różnicuje zakresu uprawnień. W dalszej części opracowania stosowane będzie głównie pojęcie kościoła, przy czym należy pamiętać, że łączy się ono z organizacjami wywodzącymi się z chrześcijaństwa, a pozostałe rodzaje organizacji tyczą innych wyznań.

7 W piśmiennictwie wskazuje się, że chodzi tu o instytucjonalizację struktury – por. R. Streinz, w: R. Streinz, *EUV/AEUV Kommentar*, München 2018, art. 17, nb. 6. Prowadzenie działalności gospodarczej nie wyklucza objęcia danego podmiotu konfesyjnego regulacjami, do których odnosi się art. 17 ust. 1 TfUE – por. np. wyrok Wyższego Sądu Krajowego (OLG) Hamm z dnia 23 września 2022 r., sygn. 26 W 6/22 dotyczący stosowania kościelnych regulacji ochrony danych osobowych w szpitalu prowadzonym przez kościół.

8 Czyli opartych na wierze i światopoglądzie – por. szerzej. C.D. Classen, w: E. Grabitz, M. Hilf, M. Nettesheim, *Das Recht der Europäischen Union*, 2024, Art. 17 AEUV, nb. 23.

z 1997 r.⁹ Forma deklaracji (*soft law*) była wówczas wynikiem kompromisu pomiędzy zwolennikami szerszego i węższego uwzględnienia kwestii religijnych w treści traktatu¹⁰. Treść art. 17 TfUE w ostatecznym brzmieniu odpowiada rozwiązaniu z projektu Traktatu ustanawiającego Konstytucję dla Europy¹¹.

Art. 17 ust. 1 TfUE, jak przyjmuje się w orzecznictwie¹² i piśmiennictwie¹³, jest wyrazem neutralności UE w kwestiach światopoglądowych. Należy pamiętać, że w UE istnieją zróżnicowane modele stosunków państwo–kościół¹⁴, obejmujące rozwiązania sięgające od pełnej sekularyzacji – jak we Francji (z wyjątkiem Alzacji-Lotaryngii) – po kościoły umocowane w konstytucji (Dania, Finlandia, Grecja, Malta), a w przeszłości nawet kościoły państwowe, jak w Szwecji i byłym państwie członkowskim UE – Wielkiej Brytanii. Pośród tych koncepcjami istnieje wiele modeli kooperacyjnych, np. w Polsce lub Niemczech – z różnym ich ukształtowaniem. Różny jest zatem status kościołów w prawie krajowym poszczególnych państw członkowskich UE i bardzo trudne byłoby szczegółowe a zarazem uniwersalne unormowanie relacji między UE a kościołami na poziomie prawa unijnego. Dlatego odwołanie w art. 17 ust. 1 TfUE do statusu kościołów w prawie krajowym, co przewidział prawodawca unijny, jest rozwiązaniem właściwym.

Wprowadzenie regulacji zawartej w art. 17 ust. 1 TfUE uzasadnione zostało postępującą harmonizacją sektorową, która może wkraczać w obszar odnoszący się do kościołów i wspólnot religijnych. Przykładem jest pierwotny tekst dyrektywy 1995/46/WE dotyczącej ochrony danych osobowych¹⁵, który zakładał zakaz przetwarzania danych o przynależności religijnej, co wykluczyłoby możliwość dalszego istnienia podatku kościelnego, znanego np. w Niemczech¹⁶.

Trzeba zatem pamiętać, że regulacje pozornie neutralne, z perspektywy kościołów i innych wspólnot religijnych, mogą prowadzić do konfliktu z innymi wartościami, np. z kwestią zapewnienia finansowania tym podmiotom. Przykładem jest właśnie wskazany problem ochrony danych osobowych – dziś rozwiązany przez prawodawcę unijnego w formie jednoznacznej regulacji

9 W. Michl, w: M. Pechsten, C. Nowak, U. Häde, *Frankfurter Kommentar EUV-GRC-AEUV* 2023, Art. 17, nb. 1.

10 F. Schmidt, w: J. Schwarze, U. Becker, A. Hatje, J. Schoo, *EU-Kommentar...*, art. 17, nb. 3.

11 Art. I-52. Obszernie na ten temat K. Naumann, *Eine religiöse Referenz in einem Europäischen Verfassungsvertrag*, Tübingen 2008, s. 119 i nast.

12 Wyrok TSUE z dnia 11 września 2018 r., C-68/17, IR p. JQ, pkt 48.

13 Ch. Waldhoff, w: C. Callies, M. Ruffert, *EUV/AEUV – Kommentar*, art. 17, nb. 1: „staatskirchenrechtsblind“.

14 Por. opracowania dotyczące poszczególnych państw, np. *Staat und Kirche in der Europäischen Union*, red. G. Robbers, Baden-Baden 2005.

15 Dyrektywa 95/46/WE w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych, Dz.U.UE.L.1995.281.31.

16 F. Schmidt, w: J. Schwarze, U. Becker, A. Hatje, J. Schoo, *EU-Kommentar*, art. 17 AEUV, nb. 6.

art. 91 RODO, przyznającej prawo do zachowania własnego, kościelnego systemu regulacyjnego i utworzenia odrębnego organu nadzorczego¹⁷.

Należy pamiętać, że w prawie pierwotnym unormowano także zasadę niedyskryminacji, m.in. ze względu na religię lub światopogląd – art. 19 ust. 1 TfUE¹⁸. Wartości, o których mowa w art. 17 ust. 1 TfUE i art. 19 ust. 1 TfUE, wymagają wyważenia. Dlatego w prawie wtórnym, np. w dyrektywie antydyskryminacyjnej 2000/78/WE¹⁹, która w motywie 11 wskazuje na ryzyko dla osiągnięcia wysokiego poziomu zatrudnienia wynikające z dyskryminacji ze względu na religię, zawarto wyjątek – art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE – odnoszący się do kwestii religijnych²⁰.

Wyjątki dotyczące kościołów i związków wyznaniowych, takie jak ten zawarty w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE dotyczącej zakazu dyskryminacji oraz w art. 17 ust. 1 pkt c) dyrektywy 2003/88/WE odnoszącej się do problematyki czasu pracy²¹, pokazują punkty styczne prawa pochodnego z regulacjami dotyczącymi m.in. krajowego prawa wyznaniowego lub kościelnego prawa pracy i często budzą spory, które – jak to zostanie pokazane na przykładzie stanów faktycznych leżących u podstaw postępowań, w których wystąpiono z pytaniami prejudycjalnymi – doprowadziły do wypowiedzi TSUE modyfikujących wieloletnie, utrwalone w orzecznictwie krajowym rozwiązania²².

W odniesieniu do celów, jakim służy art. 17 ust. 1 TfUE, wyrażane są w piśmiennictwie dwa główne stanowiska. Pierwsze z nich upatruje w art. 17 ust. 1 TfUE gwarancji korporacyjnej wolności religijnej²³, zaś drugie traktuje ten przepis jako regulację służącą ochronie krajowych kompetencji

17 Por. obszernie na temat kościelnej ochrony danych osobowych: B. Łukańko, *Kościelne modele ochrony danych osobowych*, Warszawa 2019.

18 Por. także art. 10 TfUE.

19 Dyrektywa 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U.UE.L.2000.303.16.

20 „Państwa Członkowskie mogą utrzymać w mocy swoje ustawodawstwo krajowe, które obowiązuje w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie, uwzględniającym praktykę krajową istniejącą w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, przepisy na mocy których, 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. Tego rodzaju odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych Państw Członkowskich oraz zasad ogólnych prawa wspólnotowego, i nie powinno być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny”.

21 Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Dz.U.UE.L.2003.299.9.

22 Por. np. wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 11 września 2018 r. IR przeciwko JQ C-68/17.

23 C.D. Classen, *ibidem*, art. 17 AEUV, nb. 2.

w zakresie regulowania statusu kościołów i innych wspólnot religijnych²⁴. TSUE w swoim orzecznictwie wskazuje natomiast, że: „art. 17 TFUE stanowi wyraz neutralności Unii względem sposobu, w jaki państwa członkowskie regulują swoje stosunki z kościołami, organizacjami i wspólnotami religijnymi”²⁵.

Wydaje się, że art. 17 ust. 1 TfUE stanowi przede wszystkim regulację odnoszącą się do ograniczenia kompetencji unijnych i uznania potrzeby ochrony statusu krajowego kościołów, stowarzyszeń i innych wspólnot religijnych. Przepis ten nie może być natomiast samodzielną podstawą roszczenia na gruncie sporu przed sądem krajowym²⁶, a dotknięty danym unormowaniem o ogólnym charakterze kościoł nie będzie w stanie spełnić surowych kryteriów dopuszczalności skargi o stwierdzenie nieważności aktu prawa unijnego opartej na art. 263 ust. 4 TfUE²⁷, w której podniesiono zarzut naruszenia art. 17 ust. 1 TfUE.

Ograniczenie płynące z art. 17 ust. 1 TfUE skierowane jest przede wszystkim do podmiotów uczestniczących w procesie prawodawczym w UE²⁸. Oznacza to, że w przypadku uchwalania regulacji harmonizujących lub ujednolicających prawo krajowe należy zwracać uwagę na regulacje statusu kościołów i wspólnot religijnych w przepisach prawa krajowego. Przykładem takiej regulacji jest wspomniany art. 91 RODO²⁹.

3. Wykładnia art. 17 TfUE w orzecznictwie TSUE

3.1. Dyrektywy antydyskryminacyjne

Pierwszym z omawianych orzeczeń, istotnych dla określenia znaczenia art. 17 ust. 1 TfUE, jest wyrok TSUE z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie C-414/16 Egenberger. Sprawa, w której z pytaniami prejudycjalnymi wystąpił niemiecki Federalny Sąd Pracy – Bundesarbeitsgericht, dotyczy wykładni przepisów antydyskryminacyjnych – art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE. Warto w tym miejscu wskazać, że dwa największe kościoły – Kościół katolicki w Niemczech i Kościół Ewangelicki w Niemczech (EKD) – należą do największych

24 W piśmiennictwie wskazuje się także na tzw. „zasadę nienaruszalności” – J. Łopatowska-Rynkowska, w: *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. T. I (art. 1–89)*, red. D. Miąsik, N. Półtorak, A. Wróbel, Warszawa 2012, pkt 17.6.

25 Wyrok TSUE z dnia 17 kwietnia 2018 r., C-414/16, pkt 58.

26 Ch. Waldhoff, w: C. Callies, M. Ruffert, *ibidem*, art. 17 Rn. 17; H.-P. Folz, w: Ch. Vedder, W. Heintschel von Heinegg, *Europäisches Uniosrecht*, art. 17 AEUV nb. 2.

27 C.D. Classen, *ibidem*, art. 17 AEUV, nb. 38.

28 F. Schmidt, w: J. Schwarze, U. Becker, A. Hatje, J. Schoo, *ibidem*, art. 17 AEUV, nb. 20.

29 W piśmiennictwie podkreśla się, że z samego art. 17 TfUE nie można wyprowadzić uprawnienia kościołów i wspólnot religijnych do własnych regulacji ochrony danych osobowych – por. M. Pusch, P. Schenke, *Kirchliche Datenschutzgerichtsbarkeit und staatliche Gerichte*, NVwZ 2024, s. 392.

pracodawców w RFN, prowadząc m.in. liczne szkoły, domy opieki, szpitale, a także uczelnie wyższe³⁰. Stąd też częsta była, jak wskazano już we wstępie, praktyka żądania od kandydatów do pracy informacji o przynależności konfesyjnej i uzupełniania umów o pracę o szczególne wymogi lojalnościowo-etyczne, zgodne z zasadami doktrynalnymi danego kościoła³¹. W stanie faktycznym analizowanej sprawy kandydatka zgłosiła swój udział w postępowaniu rekrutacyjnym ogłoszonym przez organizację Evangelisches Werk. Jeden z warunków w ogłoszeniu odnosił się do obowiązku przynależności konfesyjnej do Kościoła Ewangelickiego w Niemczech albo do kościoła należącego do Wspólnoty Kościołów Chrześcijańskich w Niemczech³². Kandydatka, będąca osobą bezwyznaniową, mimo pozytywnego przejścia wstępnej selekcji zgłoszeń, nie została zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną. Wybrany ostatecznie w konkursie kandydat określił swoją przynależność wyznaniową jako „ewangelik należący do Kościoła ewangelickiego Berlina”. Odrzucona kandydatka wystąpiła do sądu pracy z roszczeniem odszkodowawczym, które zostało częściowo uwzględnione przez sąd pierwszej instancji, a po nieskutecznej apelacji złożyła rewizję do Federalnego Sądu Pracy. Sąd ten wystąpił z trzema pytaniami prejudycjalnymi, z których jedno odnosiło się do zgodności z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE uprawnienia pracodawcy kościelnego do wiążącego ustalenia „we własnym zakresie”, „czy określona religia kandydata stanowi, ze względu na charakter działalności lub kontekst, w jakim jest ona prowadzona, podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający jego etykę?”. TSUE, rozważając tę kwestię, wskazał, że art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE jest wyrazem akceptacji dla autonomii kościołów, „co zostało uznane w art. 17 TFUE”. Trybunał wyraźnie podkreślił, że argumenty kościoła wskazane w uzasadnieniu np. decyzji o odrzuceniu kandydatury, mówiące o tym, że „ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, religia stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę tego kościoła”, muszą podlegać możliwości weryfikacji. Oznacza to, że kandydat ma prawo do poddania tego uzasadnienia i spełnienia przesłanki wyjątku, o którym mowa w dyrektywie (i przepisie prawa krajowego ją implementującej) kontroli sądowej. Trybunał Sprawiedliwości wyraźnie wskazał, że art. 17 ust.1 TfUE nie wyklucza prawa do kontroli sądowej.

Podobnych problemów dotyczy drugi z wymienionych wyroków TSUE – z dnia 11 września 2018 r. w sprawie C-68/17, IR p JQ IR przeciwko IQ. Spór przed sądem krajowym dotyczył zarzutu dyskryminacji podniesionego przez

30 <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/unternehmen-der-kirche-mit-gutem-glauben-wirtschaften-1.1196903>

31 C.D. Classen, *Das Kirchliche Arbeitsrecht unter europäischem Druck – Anmerkungen zu den Urteilen des EuGH (jeweils GK) vom 17.04.2018 in der Rs. C-414/16 (Egenberger) und vom 11.09.2018 in der Rs. C-68/17 (IR)*, EuR 2018, s. 754; K. Olbertz, *Kirchenmitgliedschaft als Einstellungskriterium*, GWR 2019, s. 111.

32 Niem. Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland.

lekarza – ordynatora katolickiego szpitala, który, będąc członkiem Kościoła katolickiego, rozwiódł się i zawarł nowe małżeństwo cywilne. W ocenie szpitala JQ uchybił obowiązkom umownym, w tym obowiązкови lojalności. Podniesiony w postępowaniu zarzut dyskryminacji łączył się z faktem, że ponowne małżeństwo osoby bezwyznaniowej lub członka Kościoła ewangelickiego nie doprowadziłoby do zwolnienia z pracy, ponieważ regulacje podmiotu zatrudniającego były w tym zakresie odmienne. Stan faktyczny sprawy, w której spór nie zakończył się na wyroku Federalnego Sądu Pracy (FSP) wydanym w wyniku rozpatrzenia rewizji³³, lecz trafił do Federalnego Trybunału Konstytucyjnego, który rozpatrywał skargę konstytucyjną na ten wyrok³⁴ i go uchylił³⁵, pokazuje, jak istotne problemy i duże emocje budzą sprawy dyskryminacji ze względu na religię. Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy FSP nie podzielił poglądu FTK, lecz wystąpił z pytaniem prejudycjalnym do TSUE³⁶. TSUE przyjął, że „zarządzający szpitalem mającym formę prawną spółki kapitałowej prawa prywatnego Kościół lub inna organizacja, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, nie mogą nałożyć na swoich zajmujących stanowiska kierownicze pracowników wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec tej etyki, które to wymogi są odmienne w zależności od wyznania lub braku wyznania tych pracowników, bez możliwości poddania tej decyzji, w konkretnym wypadku, skutecznej kontroli sądowej, wymagającej zapewnienia, że spełniono kryteria wskazane w art. 4 ust. 2 tej dyrektywy”³⁷.

Tematyki antydyskryminacyjnej dotyczy także wyrok TSUE z dnia 13 stycznia 2022 r. w sprawie C-282/19, YT i inni przeciwko MIUR. Przedmiotem sporu w tej sprawie było roszczenie nauczycieli religii katolickiej we Włoszech o przekształcenie umów na czas określony (zawieranych od wielu lat na okresy roczne) w umowy na czas nieokreślony. Powodowie wskazywali, że są dyskryminowani w porównaniu z nauczycielami innych przedmiotów, którzy osiągnęli takie przekształcenie, m.in. w oparciu o wykładnię dokonaną w wyroku TSUE z dnia 25 października 2018 r. w sprawie Sciotto (C331/17). Sąd Rejonowy w Neapolu³⁸ przedstawił TSUE pytania prejudycjalne, m.in. dotyczące tego, czy odmienne traktowanie jedynie nauczycieli religii katolickiej stanowi dyskryminację ze względu na religię w rozumieniu art. 21 KPP i dyrektywy 2000/78. Omawiane orzeczenie jest istotne z perspektywy wykładni art. 17 ust. 1 TfUE także z tej przyczyny, że Trybunał Sprawiedliwości nie podzielił zastrzeżeń rządu włoskiego, według którego „Trybunał nie jest właściwy

33 Wyrok Federalnego Sądu Pracy (Bundesarbeitsgericht – BAG) z dnia 8 września 2011 r. – 2 AZR 543/10.

34 Na temat niemieckiego modelu skargi konstytucyjnej por. M. Derlatka, *Skarga konstytucyjna w Niemczech*, Warszawa 2009.

35 Postanowienie FTK (BVerfG), z dnia 22 października 2014 r. – 2 BvR 661/12.

36 Postanowienie FSP (BAG), z dnia 28 lipca 2016 r. – 2 AZR 746/14 (A).

37 Wyrok TSUE z dnia 11 września 2018 r., C-68/17, IR p JQ IR przeciwko IQ.

38 Tribunale di Napoli.

do udzielenia odpowiedzi na pytania prejudycjalne zadane mu przez sąd odsyłający ze względu na to, że pytania te dotyczą relacji między porządkiem prawnym Republiki Włoskiej a wyznaniowym porządkiem prawnym – w niniejszym wypadku porządkiem prawnym Kościoła katolickiego – zaś relacje te są objęte wyłącznie zakresem stosowania prawa wewnętrznego”. TSUE wskazał, że art. 17 ust. 1 TfUE nie skutkuje tym, by odmienne traktowanie określone w przepisach krajowych zostało wyłączone z zakresu stosowania dyrektywy 2000/78/WE oraz by zgodność takiego odmiennego traktowania z tą dyrektywą nie podlegała skutecznej kontroli sądowej. Podkreślił, iż „należy stwierdzić, że przepisy krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym nie mają na celu zorganizowania relacji między danym państwem członkowskim a kościołami, w niniejszym wypadku kościołem katolickim, lecz dotyczą warunków pracy nauczycieli religii katolickiej w instytucjach publicznych”.

W odpowiedzi na pytania prejudycjalne TSUE wskazał, że nauczyciele religii podlegają ochronie przed nadmiernym stosowaniem umów na czas określony, a unormowania prawa wtórnego, będące przedmiotem rozważań³⁹, stoją na przeszkodzie regulacjom krajowym, które wykluczają ich z zakresu regulacji mających na celu zapobieganie nadużywania stosowania kolejnych umów o pracę na czas określony. Zarazem jednak wskazuje się w piśmiennictwie, iż Trybunał nie potwierdził zaistnienia dyskryminacji ze względu na religię w dostępie do zawarcia umowy na czas nieokreślony. Wskazuje się, że stała za tym powściągliwość i chęć zachowania neutralności wobec rozwiązań prawa włoskiego⁴⁰. Rozwiązaniu takiemu można jednak zarzucić niekonsekwencję – skoro TSUE nie uznał badanych aspektów za część regulacji statusu kościołów, a za regulację prawa pracy, to uzasadnione było przyjęcie zaistnienia dyskryminacji ze względu na religię.

Zagadnień związanych z dyskryminacją ze względu na wyznanie dotyczy także wyrok TSUE z dnia 25 lipca 2018 r. w sprawie C-193/17 Cresco przeciwko Achatzi⁴¹. Przedmiotem sporu w sprawie był dodatek do wynagrodzenia za pracę w Wielki Piątek, który w Austrii jest dniem wolnym od pracy na mocy regulacji ustawowych jedynie dla członków czterech Kościołów (trzech ewangelickich i jednego starokatolickiego). Dodatku dochodził pracownik, który nie był członkiem jednego z tych czterech kościołów i w związku z tym

39 Por. Dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) i klauzulę 5 do tej dyrektywy.

40 A. Parol, *Dyskryminacja nauczycieli religii. Glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 stycznia 2022 roku (C-282/19)*, SPW 2023, s. 421–422.

41 Orzeczenie to wywołało szczególny skutek – doprowadziło do zniesienia uprawnienia członków w/w czterech kościołów ewangelickich i kościoła starokatolickiego, a nie do przyznania uprawnienia członkom innych kościołów i wspólnot wyznaniowych, https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2019/pk0190

nie otrzymał dnia wolnego od pracy ani dodatkowego wynagrodzenia od pozwanego w związku z pracą w Wielki Piątek. W sporze o wypłatę dodatku wskazał, że brak jego wypłaty stanowi nierówne traktowanie ze względu na religię i przekonania w odniesieniu do warunków pracy i wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji, oddalając skargę, przyjął, że w przypadku uregulowania prawnego dotyczącego Wielkiego Piątku jako dnia wolnego od pracy jedynie dla członków czterech kościołów występuje uzasadnione merytorycznie, zróżnicowane traktowanie różnych sytuacji. Odmienne stanowisko zajął natomiast sąd drugiej instancji, który uwzględnił apelację skarżącego i zmienił pierwotny wyrok w ten sposób, że uwzględnił żądanie skargi. Wyszedł on z założenia, że zasady wewnątrz krajowe, z których wynika nierówne traktowanie w przypadku Wielkiego Piątku, pozostają w sprzeczności z art. 21 KPP, który powinien być stosowany bezpośrednio. Według sądu zachodzi tu bezpośrednia dyskryminacja zainteresowanych pracowników ze względu na religię. Owa dyskryminacja nie jest usprawiedliwiona. Z tego względu uznanie Wielkiego Piątku za dzień ustawowo wolny od pracy nie może być ograniczane do określonych grup pracowniczych, a zatem skarżący, który świadczył pracę w Wielki Piątek, jest uprawniony do dodatkowego wynagrodzenia. Pytania prejudycjalne do TSUE odnoszące się do wykładni art. 21 KPP i regulacji dyrektywy 2000/78/WE skierował Sąd Najwyższy⁴². W sprawie tej, podobnie jak we wcześniej omawianej, widoczne jest restrykcyjne podejście do wykładni art. 17 ust. TfUE jako przepisu wykluczającego właściwość Trybunału Sprawiedliwości. Przeciwno właściwości TSUE wypowiedział się rząd polski. TSUE wskazał jednak, że „art. 17 TFUE stanowi wprawdzie wyraz neutralności Unii względem sposobu, w jaki państwa członkowskie regulują swoje stosunki z kościołami, organizacjami i wspólnotami religijnymi, jednakże przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym nie mają na celu uregulowania stosunków między państwem członkowskim a kościołami, lecz jedynie mają na celu udzielenie pracownikom będącym członkami niektórych Kościołów dodatkowego dnia wolnego od pracy przypadającego w ważne dla tych Kościołów święto religijne”.

Rozstrzygnięcie TSUE w tej sprawie może zaskakiwać. Trybunał uznał bowiem, że „przepisy krajowe, na mocy których, po pierwsze, Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy tylko dla pracowników będących członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, a po drugie, jedynie ci pracownicy mają prawo – jeżeli są zobowiązani pracować w ten dzień wolny od pracy – do dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w ten dzień, stanowią bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię”⁴³. Wątpliwości budzi jednak uzasadnienie tego stanowiska. TSUE przyjął bowiem, że „jak wynika z postanowienia odsyłającego, przyznanie dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek pracownikowi będącemu członkiem któregoś z Kościołów

42 Niem. Oberstes Gericht.

43 W rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78/WE.

wskazanych w ARG nie podlega warunkowi wywiązania się przez pracownika z określonego obowiązku religijnego w ciągu tego dnia, lecz jest zależne wyłącznie od formalnej przynależności wspomnianego pracownika do któregoś z tych kościołów. Pracownik ten ma zatem swobodę dysponowania według własnego uznania okresem przypadającym w ten dzień wolny od pracy, na przykład dla celów odpoczynku i rekreacji. Sytuacja takiego pracownika nie różni się w tym zakresie od sytuacji innych pracowników pragnących dysponować okresem odpoczynku lub rekreacji w Wielki Piątek, którym nie przysługuje jednak odpowiedni dzień wolny od pracy”.

Uzasadnienie to wskazuje, że Trybunał dokonał rozróżnienia między przynależnością do danego kościoła jako aktu formalnego a faktycznym udziałem w uroczystościach religijnych i życiu kościoła. Takie rozwiązanie budzi jednak wątpliwości co do swojej trafności, zwłaszcza jeśli np. porówna się je z zasadami podlegania podatkowi kościelnemu, gdzie decyduje formalna przynależność do kościoła, nawet w przypadku wieloletniego braku jakichkolwiek przejawów udziału w życiu tego kościoła⁴⁴.

3.2. Ochrona danych osobowych

Znaczenie art. 17 ust. 1 TfUE w ramach wykładni przepisów prawa wtórnego nie ogranicza się do prawa antydyskryminacyjnego. W wyroku z dnia 10 lipca 2018 r. w sprawie C-25/17, Jehovan todistajat, TSUE rozpatrywał kwestię, czy związek wyznaniowy zobowiązany jest przestrzegać przepisów prawa unijnego w zakresie ochrony danych osobowych – poprzedzającej RODO dyrektywy 95/46/WE⁴⁵. TSUE, odpowiadając na pytania prejudycjalne sądu administracyjnego w Helsinkach, przyjął, pozostawiając szczegółowe ustalenia sądowi krajowemu, że wspólnota religijna, „organizując, koordynując i wspierając działalność kaznodziejską członków w celu propagowania swojej wiary, uczestniczy wspólnie z członkami (...) w określaniu celów i sposobów przetwarzania danych osobowych odwiedzonych osób”.

W wyroku tym TSUE wyraził ważne stanowisko w zakresie wpływu art. 17 ust. 1 TfUE na podleganie kościołów i organizacji wyznaniowych powszechnie obowiązującym regulacjom prawa unijnego. Wskazał bowiem, że art. 17 TfUE i wynikająca z niego zasada autonomii organizacyjnej wspólnot religijnych nie może podważać „spoczywającego na wszystkich osobach obowiązku dostosowania się do zasad prawa Unii dotyczących ochrony danych osobowych, nie można bowiem uznać za ingerencję w autonomię organizacyjną wspomnianych wspólnot”⁴⁶. TSUE przyjął zatem restrykcyjną wykładnię art. 17 ust. 1 TfUE – kościół nie jest sferą wolną od prawa unijnego, podlega

44 Por. np. wyrok Sądu Administracyjnego w Berlinie z dnia 12 grudnia 2019 r., 27 K 292.15.

45 Oraz regulacji prawa krajowego implementujących dyrektywę.

46 Pkt 74 wyroku.

regulacjom odnoszącym się do wszystkich podmiotów. Zarazem jednak w ramach poszukiwania właściwej wykładni takiego prawa podstawowego jak prawo do ochrony danych osobowych – art. 16 TfUE – prawodawca unijny może przewidzieć, właśnie sięgając do art. 17 ust. 1 TfUE, szczególne rozwiązania skierowane do kościołów. Tak też stało się w praktyce, bowiem wyraźnie odmienne rozwiązanie zawarto w wymienionym już art. 91 RODO. Dopuszczono (pod pewnymi warunkami) autonomiczny model ochrony danych osobowych i autonomiczny organ nadzorczy⁴⁷. W motywie 165 RODO wyraźnie odwołano się do art. 17 TfUE: „Niniejsze rozporządzenie nie narusza statusu przyznanego kościołom oraz związkom lub wspólnotom wyznaniowym na mocy prawa konstytucyjnego obowiązującego w państwach członkowskich i nie narusza tego statusu – jak uznano w art. 17 TFUE”.

3.3. Art. 17 ust. 1 TfUE a swobody unijne

Nowym orzeczeniem TSUE odnoszącym się do wykładni art. 17 TfUE jest wyrok z dnia 2 lutego 2023 r. w sprawie C-372/21, dotyczący roszczenia o dotację w systemie edukacji, dochodzoną przez Kościół Adwentystów Dnia Siódmego w Niemczech⁴⁸. Wyrok ten jest szczególnie istotny z perspektywy dogmatyki prawa unijnego, bowiem odnosi się do relacji transgranicznej i wpływu art. 17 ust. 1 TfUE na regulacje prawa pierwotnego w postaci swobód unijnych. Stan faktyczny leżący u podstaw postępowania, w którym sąd krajowy wystąpił z pytaniem prejudycjalnym, kształtował się w następujący sposób: Kościół Adwentystów Dnia Siódmego, który w Niemczech ma status osoby prawnej prawa publicznego⁴⁹, nie posiada tzw. statusu kościoła uznanego⁵⁰ na mocy prawa austriackiego. Kościół ten opiekuje się położoną w Austrii placówką nauczania, prowadzoną przez stowarzyszenie, któremu udziela wsparcia w szczególności w postaci dofinansowania, udostępniania materiałów dydaktycznych oraz kształcenia ustawicznego kadry nauczycielskiej. Kościół ten wystąpił do właściwego organu austriackiego z wnioskiem o dotację na koszty wynagrodzenia personelu tej szkoły, do czego upoważnia prawo austriackie⁵¹. Powołał się przy tym na art. 56 TFUE, aby korzystać z traktowania zastrzeżonego dla Kościołów i związków wyznaniowych uznanych na mocy prawa austriackiego. Właściwy organ austriacki oddalił ten

47 Szeroko na ten temat B. Łukańko, *Kościelne modele ochrony danych osobowych*, Warszawa 2019.

48 Niem. Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten in Deutschland.

49 Niem. Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Por. art. 140 ustawy zasadniczej w zw. z art. 137 ust. 5 zd. 2 Konstytucji Weimarskiej. Por. także postanowienie FTK z 30 czerwca 2015 r., 2 BvR 1282/11.

50 Por. Gesetz vom 20. Mai 1874, betreffend die gesetzliche Anerkennung von Religionsgesellschaften RGBl. Nr. 68/1874 ze zm. – ustawę o ustawowym uznaniu związków wyznaniowych.

51 §17 ustawy o szkołach prywatnych – PrivSchG.

wniosek, wskazując, że prawo do dotacji mają jedynie kościoły i inne związki wyznaniowe uznane na mocy prawa austriackiego. Wnioskodawca wniósł na wspomniany wyrok skargę rewizyjną do trybunału administracyjnego. Pytania prejudycjalne, z którymi trybunał wystąpił w toku postępowania, doprowadziły TSUE do jednoznacznego wskazania, że na art. 17 ust. 1 TfUE „nie można powoływać się w celu wyłączenia w sposób ogólny działalności Kościołów lub stowarzyszeń i wspólnot religijnych z zakresu stosowania prawa Unii, jeżeli działalność ta polega na świadczeniu usług za wynagrodzeniem na danym rynku”⁵². Trybunał przyjął, że analizowany stan faktyczny, w którym placówkę prowadzi austriackie stowarzyszenie, kwalifikować należy pod regulacje dotyczące swobody przedsiębiorczości – art. 49 TfUE, a nie swobodę świadczenia usług, gwarantowaną przez art. 56 TfUE.

TSUE wykazał się dużą powściągliwością w odniesieniu do kwestii zrównania statusu kościoła z Niemiec z kościołem w Austrii. Jest to rozwiązanie zrozumiałe, gdyż odmienne rozstrzygnięcie prowadziło do ingerencji w status kościoła, czego właśnie art. 17 TfUE zakazuje. Dlatego Trybunał Sprawiedliwości przyjął, że: „art. 49 TFUE w związku z art. 17 ust. 1 TFUE nie można zatem interpretować w ten sposób, że wymaga on od państw członkowskich uznania statusu przyznanego wspomnianym Kościołom, stowarzyszeniom lub wspólnotom religijnym na mocy prawa innych państw członkowskich” i że „art. 49 TfUE w związku z art. 17 ust. 1 TfUE należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które uzależnia przyznanie dotacji publicznych przeznaczonych dla prywatnych placówek nauczania uznanych za szkoły wyznaniowe od spełnienia przesłanki, by Kościół lub związek wyznaniowy, który składa wniosek o dotację dla takiej placówki, był uznany na mocy prawa odnośnego państwa członkowskiego, także wtedy, gdy ów Kościół lub związek wyznaniowy jest uznany na mocy prawa państwa członkowskiego swojego pochodzenia”.

4. Wnioski

Zaprezentowany przegląd orzecznictwa i analiza wniosków z niego płynących pokazują, że trwający od 2018 r. intensywny proces interpretacji przez TSUE art. 17 ust. 1 TfUE pozwala wyraźnie zarysować znaczenie tej regulacji. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości – jak wskazano w artykule – nie ogranicza się jedynie do wykładni dyrektyw antydyskryminacyjnych w prawie pracy, ale pokazuje, że analizowane unormowanie ma znaczenie znacznie szersze. Obejmuje także wykładnię swobód unijnych i regulacji szczegółowych, takich jak ochrona danych osobowych. Ten ostatni przykład jest dowodem na to, że art. 17 ust. 1 TfUE – pod wpływem którego (por. motyw 165 RODO, który wyraźnie odsyła do art. 17 TfUE) powstał art. 91 RODO, dający kościołom

52 Wyrok, pkt 11.

i innym związkom wyznaniowym prawo do posiadania własnego, autonomicznego modelu ochrony danych osobowych, ma praktyczny i istotny wpływ na kształtowanie prawa pierwotnego. Art. 91 RODO nie jest zresztą jedynym przykładem takiego wpływu; poprzedzająca art. 17 ust. 1 TfUE deklaracja nr 11 miała wpływ na unormowania, np. dyrektywy antydyskryminacyjnej 2000/78/WE⁵³.

Kluczowy wniosek płynący z orzecznictwa TSUE dotyczącego regulacji art. 17 ust. 1 TfUE to stwierdzenie, że przepis ten nie statuuje sfery wolnej od prawa unijnego. Jest on rozumiany wąsko – dotyczy jedynie samego statusu kościołów i wspólnot religijnych, a nie całokształtu unormowań prawnych, którym podlegają te podmioty. Dlatego na gruncie dyrektywy 95/46/WE, poprzedzającej RODO, kościoły zobligowane były do przestrzegania regulacji krajowych dotyczących ochrony danych osobowych⁵⁴. Powszechną praktyką wśród pracodawców powiązanych organizacyjnie z kościołami, np. w Niemczech, jest umieszczanie w ogłoszeniach wymogu przynależności konfesyjnej. Orzecznictwo TSUE zakwestionowało tę swobodę pracodawców, wskazując na kryteria określające zawody, w przypadku których żądanie takie jest usprawiedliwione. Wykładnia art. 17 ust. 1 TfUE dokonana przez TSUE w jego orzecznictwie jest niezwykle istotna jako instrument zapobiegania dyskryminacji. Wymóg przynależności konfesyjnej wyklucza bowiem część kandydatów i, jeśli wyjątkowo nie jest uzasadniony merytorycznie, może stanowić właśnie przejaw dyskryminacji.

Kolejnym ważnym aspektem wynikającym z orzecznictwa TSUE do art. 17 ust. 1 TfUE jest jednoznaczne wskazanie na uprawnienie sądów do pełnej sądowej kontroli przesłanek, np. wyjątków od zakazu dyskryminacji/różnicowania uzasadnionych celami religijnymi. Wyjątki te muszą być interpretowane restrykcyjnie i art. 17 ust. 1 TfUE tego nie zmienia. Art. 17 ust. 1 TfUE nie ogranicza także właściwości samego Trybunału i nie tworzy sfery wolnej od kontroli przez Trybunał⁵⁵ (podobnie jak na wcześniejszym etapie – przez sądy krajowe). Zatem to sąd – art. 19 TUE – a nie kościół lub wspólnota religijna przesądzi ostatecznie – w przypadku sporu – czy np. charakter danego stanowiska upoważnia do żądania wymogu przynależności konfesyjnej⁵⁶.

53 Por. motyw 24 dyrektywy.

54 Choć istniały w tym zakresie w poszczególnych krajach członkowskich, np. w Polsce rozwiązania szczególne, por. Instrukcję dotyczącą ochrony danych osobowych w działalności Kościoła Katolickiego w Polsce, https://www.giodo.gov.pl/data/filemanager_pl/wsp_krajowa/KEP.pdf

55 Por. C.D. Classen, *ibidem*, art. 17 AEUV, nb. 36.

56 M. Matusiak-Frącczak, *Zatrudnianie przez wspólnoty wyznaniowe lub organizacje religijne a zasada niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania. Glosa do wyroku TS z dnia 17 kwietnia 2018 r., C-414/16; A. Löser, *Berücksichtigung der Religion im Bewerbungsverfahren bei kirchlichen Arbeitgebern unterliegt staatlicher Kontrolle*, öAT 2018, s. 121; J. Joussen, §9 Abs. 1 AGG – Der EuGH und die Kirchenzugehörigkeit von Beschäftigten, EuZA 2018, s. 430. Podobna sytuacja dotyczyć może także innych sytuacji, jak wystąpienia z kościoła, ponownego małżeństwa itp. Por. szeroki temat obowiązków*

Rozwiązanie takie jest niezbędne dla ochrony praw jednostek wynikających z prawa unijnego.

Bibliografia

- Callies C., Ruffert M., *EUV/AEUV – Kommentar*, München 2022.
- Classen C.D., *Das Kirchliche Arbeitsrecht unter europäischem Druck – Anmerkungen zu den Urteilen des EuGH (jeweils GK) vom 17.04.2018 in der Rs. C-414/16 (Egenberger) und vom 11.09.2018 in der Rs. C-68/17 (IR)*, EuR 2018.
- Derlatka M., *Skarga konstytucyjna w Niemczech*, Warszawa 2009.
- Grabitz E., Hilf M., Nettesheim M., *Das Recht der Europäischen Union*, 2024, Art. 17 AEUV, nb. 23.
- Hoeren T., *Kirchlicher Datenschutz nach der DS.-GVO, Die Reichweite von Art. 91 DS-GVO*, ZD 2023.
- Joussen J., §9 Abs. 1 AGG – *Der EuGH und die Kirchengliederung von Beschäftigten*, EuZA 2018.
- Löser A., *Berücksichtigung der Religion im Bewerbungsverfahren bei kirchlichen Arbeitgebern unterliegt staatlicher Kontrolle*, öAT 2018.
- Łukańko B., *Kościelne modele ochrony danych osobowych*, Warszawa 2019.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. T. I (art. 1–89)*, red. D. Miąsik, N. Półtorak, A. Wróbel, Warszawa 2012.
- Matusiak-Frączak M., *Zatrudnianie przez wspólnoty wyznaniowe lub organizacje religijne a zasada niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania. Glosa do wyroku TS z dnia 17 kwietnia 2018 r., C-414/16, LEX/El.*
- Naumann K., *Eine religiöse Referenz in einem Europäischen Verfassungsvertrag*, Tübingen 2008.
- Olbertz K., *Kirchenmitgliedschaft als Einstellungskriterium*, GWR 2019.
- Parol A., *Dyskryminacja nauczycieli religii. Glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 stycznia 2022 roku (C-282/19)*, SPW 2023.
- Pechsten M., Nowak C., Häde U., *Frankfurter Kommentar EUV-GRC-AEUV*, Tübingen 2023.
- Staat und Kirche in der Europäischen Union*, red. A. Robbers, Baden-Baden 2005.
- Schwarze J., Becker U., Hatje A., Schoo J., *EU-Kommentar*, Baden-Baden 2019.
- Specht L., Mantz R., *Handbuch Europäisches und deutsches Datenschutzrecht*, München 2019.
- Streinz R., *EUV/AEUV Kommentar*, München 2018.
- Europäisches Unionsrecht*, red. Ch. Vedder, W. Heintschel von Heinegg, Baden-Baden/Zürich 2018.
- Weller B., *Kirchliches Arbeitsrecht*, Baden-Baden 2021.

lojalności wobec kościołów w stosunku pracy B. Weller, *Kirchliches Arbeitsrecht*, Baden-Baden 2021, s. 59 i nast.

Kościoły i inne związki wyznaniowe w porządku prawnym Unii Europejskiej – analiza wybranych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Streszczenie

Nie budzi wątpliwości, że Unia Europejska nie posiada kompetencji prawodawczych w zakresie prawa wyznaniowego, a jej stosunek do kościołów i innych związków wyznaniowych znalazł w prawie pierwotnym jedynie bardzo skromne unormowanie. Zgodnie bowiem z art. 17 ust. 1 TfUE „Unia szanuje status przyznany na mocy prawa krajowego kościołom i stowarzyszeniom lub wspólnotom religijnym w Państwach Członkowskich i nie narusza tego statusu”. Przepis ten pozwala postawić pytanie o zakres zastosowania regulacji prawa unijnego do wymienionych kategorii podmiotów. Przedmiotem opracowania jest analiza orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który wielokrotnie wypowiadał się na temat tych relacji i który wskazał, jak daleko sięga ograniczenie zakresu dopuszczalnej regulacji w prawie wtórnym, wynikające z art. 17 TfUE, co jest kluczowe zarówno dla prawodawcy unijnego – na etapie tworzenia prawa, jak i dla organów i sądów krajowych – przy jego stosowaniu.

Słowa kluczowe: prawo wyznaniowe, kościoły i inne związki wyznaniowe, poszanowanie statusu kościołów, swobody unijne, wykładnia prawa unijnego

Churches and Other Religious Associations in the Legal Order of the European Union – Analysis of Selected Judgments of the Court of Justice of the European Union

Abstract

It is beyond doubt that the European Union does not have legislative competence in the area of religious law, and its relationship with churches and other religious associations is reflected by very few provisions in primary law. Indeed, in accordance with Article 17(1) TFEU, “The Union respects and does not prejudice the status under national law of churches and religious associations or communities in the Member States”. This provision raises the question of the scope of EU law regulations in relation to the enumerated categories of entities. This paper provides an analysis of the case law of the Court of Justice of the European Union, which has repeatedly expressed its opinion on this relationship and has indicated the extent to which the limitation of permissible regulation in secondary legislation stemming from Article 17 TFEU goes. This is essential both for the EU legislator at the law-making stage and for national authorities and courts in their practical application.

Keywords: religious law, churches and other religious associations, respect for the status of churches, EU freedoms, interpretation of EU law

