

Sławomir Driczinski

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA RELIGIĘ  
W ZATRUDNIENIU Z PERSPEKTYWY RELACJI  
PAŃSTWO-KOŚCIÓŁ – WYBRANE ZAGADNIENIA

WPROWADZENIE

Charakterystyczną cechą Unii Europejskiej jest poszanowanie różnorodności kulturowej, religijnej i językowej (art. 22 Karty praw podstawowych) [Świątkowski 2019, 7]. Zarówno w aktach międzynarodowych, jak i krajowych można znaleźć coraz szerszy krąg regulacji prawnych odnoszących się do zagadnienia dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu. Są one zdeterminowane z reguły poprzedzającymi je badaniami o charakterze społecznym, czy psychologicznym. Opracowanie dotyczy w ten sposób zakrojonego zagadnienia badawczego. Nie obejmuje w szczególności innych niż zatrudnienie wątków dyskryminacji ze względu na religię. W ramach wskazanego zagadnienia Autor ograniczył się też do wskazania najważniejszych wątków prawnych związanych z relacją Państwo-Kościół. Całościowe opracowanie tematyki dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię wymagałoby bowiem formy monograficznej. Tekst obejmuje w szczególności takie kwestie, jak orzecznictwo sądów międzynarodowych w zakresie istotnym dla polskiego prawa wewnętrznego, przedstawienie kluczowych polskich regulacji prawnych w omawianym zakresie, czy propozycje zmiany lub szerszego uregulowania zagadnień związanych ze

---

DR SŁAWOMIR DRICZINSKI – Uniwersytet Szczeciński; adres do korespondencji: ul. Narutowicza 17a, 70-240 Szczecin, Polska; e-mail: [slawomir.driczinski@usz.edu.pl](mailto:slawomir.driczinski@usz.edu.pl); <https://orcid.org/0000-0001-7706-9514>

wskazanym w tytule tematem. Tezy opracowania zmierzają do wykazania potrzeby szerszej regulacji zagadnienia dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię.

## 1. TŁO SPOŁECZNE – ZARYS

W literaturze słusznie wskazuje się na znaczenie braku dyskryminacji (w tym również religijnej) dla kształtowania właściwego środowiska pracy [Anczyk i Kuźniewski 2014, 159-71]: „[...] religia jest jednym z obszarów, który należy wziąć pod uwagę w procesie kształtowania sprzyjającego wzrostowi efektywności środowiska pracy.” Autorzy ci akcentują też potencjalne rozróżnienie pomiędzy subiektywnymi odczuciami danej osoby, co do tego, co jest, a co nie jest dyskryminacją ze względu na religię, a obiektywną (względnie) oceną na gruncie obowiązujących przepisów prawnych. Podobnie Autorzy ci zwracają uwagę na toczący się dyskurs (nie tylko w Polsce) dotyczący przedmiotu i zakresu tej dyskryminacji.

W cytowanym wyżej opracowaniu wskazuje się na możliwość występowania (lub sprzyjania) dyskryminacji ze względu na religię nawet w obowiązujących aktach prawnych, a częściej w sferze relacji międzypracowniczych. Mówi się też o postrzeganiu dyskryminacji ze względu na religię w kategoriach niższych w porównaniu do np. dyskryminacji ze względu na płeć [Pearson 2016, 37n.].

Warto przytoczyć wskazywane przez tych autorów dane statystyczne, zgodnie z którymi 88% katolików czuje się dyskryminowanych w życiu społecznym ze względu na deprecjację wartości chrześcijańskich. Obawa przed dyskryminacją sprawia, że niektórzy tłumią lub ukrywają swoje przekonania religijne. Wiąże się to m.in. ze stereotypowym postrzeganiem wyznawców poszczególnych religii [Bodnar i Spyrek 2018, 39]. Z drugiej strony to, w co wierzymy, będzie miało głęboki wpływ na to, co jesteśmy w stanie zrobić i osiągnąć [Cates 2021, 57].

Socjologdy i filozofowie prawa różnią się co do opinii o miejscu religii w sferze publicznej, w tym w przestrzeni pracy. Poglądy oscylują od poszanowania pełnej wolności ekspresji religijnej do jej bardziej lub mniej zdecydowanego wykluczenia ze sfery publicznej [Bodnar i Spyrek 2018, 41]. Na potencjalny konflikt pomiędzy wartościami religijnymi z regulacjami prawa pracy zwraca też uwagę M. Strzała [Strzała 2015, 100]: „Z uwagi na

tak szeroki zakres rzeczowej wolności częstokroć pozostaje ona w kolizji z przepisami prawa pracy, przewidującymi obowiązek pozostawania w gotowości do pracy i obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy.” Zwraca się też uwagę na powiązania dyskryminacji ze względu na religię z innymi rodzajami dyskryminacji, w tym zwłaszcza z dyskryminacją rasową [Vickers 2016, 160n.].

## 2. REGULACJE PRAWNE

W literaturze wspomina się o rosnącej liczbie spraw związanych z dyskryminacją ze względu na religię w zatrudnieniu [Ghumman, Ryan, Barclay, i in. 2013, 440]. Jest to związane – według Auterek – niejasną regulacją prawną, rosnącą ekspresją religijną ludności, a także tzw. wyjątkowością religii.

W opracowaniu zostaną w zasadzie pominięte kwestie terminologiczne związane z niekonsekwentnym stosowaniem przez ustawodawcę międzynarodowego i polskiego pojęć, takich jak religia, czy wyznanie. Problem ten jest dostrzegany w doktrynie zarówno polskiej [Strzała 2015, 102], jak i zagranicznej [Cates 2021, 48; Vickers 2016, 160]. Wymagałby on odrębnego opracowania. Jedynie ramowo, dla zasygnalizowania wątku wymagającego dalszej głębszej analizy należy wskazać, że choćby w *Kodeksie pracy* występuje rozróżnienie na dyskryminację ze względu na religię i wyznanie. Przy czym religia jest z reguły rozumiana jako przekonania, wyznanie zaś jako przynależność do określonego związku wyznaniowego [Strzała 2015, 107]. Autor ten słusznie wskazuje, że rozróżnienie to stanowi wzmocnienie ochrony w omawianym zakresie: „[...] prawo pracy powinno [...], wykształcić takie instytucje, które zapewnią faktyczną realizację wolności sumienia i wyznania jako jednego z podstawowych praw człowieka, w tym zwłaszcza takie, które zapobiegą nierównemu traktowaniu ze względu na przekonania religijne, jak i przynależność do określonego Kościoła czy związku wyznaniowego” [tamże, 101]. Trafną analizę omawianych pojęć przeprowadza też M. Mielczarek [Mielczarek 2013]. W Stanach Zjednoczonych ochronę tę rozciąga się słusznie również na osoby będące w związkach z osobami innej religii [Cates 2021, 48]. W literaturze pojawiają się również głosy o trafności braku zdefiniowania pojęć, takich jak

religia czy wyznanie. Tłumaczy się to zróżnicowanym podejściem poszczególnych krajów do tego zagadnienia [Łopatowska 2023].

H. Szewczyk [Szewczyk 2018, 30] wskazuje że pojęcie „religii” należy interpretować jako obejmujące zarówno *forum internum*, czyli prawo do posiadania przekonań, jak i *forum externum*, czyli prawo do publicznego uzewnętrzniania wyznawanej wiary religijnej.

Materiał normatywny dotyczący dyskryminacji ze względu na religię można odnaleźć w szeregu aktów prawnych na szczeblu międzynarodowym i krajowym. Są one zwykle analizowane w opracowaniach dotyczących bądź to samej dyskryminacji ze względu na religię, jak i ogólniejszych, dotyczących szerszych zagadnień dyskryminacyjnych. Na hierarchię tych źródeł prawa zwraca uwagę P. Borecki [Borecki 2015, 135-200]. Wskazuje na uzasadnienie aksjologiczne zakazu dyskryminacji ze względu na religię w koncepcji równej i niezbywalnej godności każdego człowieka. Zakaz ten wzmacnia zasadę równości wobec prawa. Dla ułatwienia, w cytowanym opracowaniu wskazuje się na swoistą definicję dyskryminacji ze względu na religię i przekonania, znajdującą się w art. 2 ust. 2 Deklaracji ONZ z 1981 r., w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach<sup>1</sup>. Obowiązek powstrzymania się przed dyskryminacją został określony w art. 2 ust. 1 bardzo szeroko i bez żadnych zastrzeżeń, tzn. wobec państw, instytucji, grup osób oraz jednostek [tamże, 138]. Dla celów niniejszej Deklaracji, wyrażenie „nietolerancja i dyskryminacja oparta na religii lub przekonaniach” oznacza jakiegokolwiek rozróżnienie, wykluczenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie oparte na religii lub przekonaniach, a mające za swój cel albo za swój skutek zniesienie lub podkopanie uznania, korzystania lub urzeczywistnienia praw człowieka i podstawowych wolności na zasadzie równości. Dyskryminacja ze względu na wyznanie zdarza się częściej niż jest zgłaszana. W Unii Europejskiej stanowi ona (obok innych) centralny punkt ustawodawstwa [Bodnar i Spyrek 2018, 24-40].

W kontekście regulacji konstytucyjnych warto zwrócić uwagę na art. 53 Konstytucji RP [Wujczyk 2012]. Wcześniej, w art. 32 ust. 2 Konstytucji RP została ustanowiona zasada niedyskryminacji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny, obejmująca również

---

<sup>1</sup> Deklaracja ONZ z 1981 r. w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach, [libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1981.html](http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1981.html) [dostęp: 30.05.2023].

niedyskryminację ze względu na religię w zatrudnieniu. Wskazuje to na silne podstawy konstytucyjne ochrony przed wspomnianą dyskryminacją. P. Borecki zgłasza trafnie wątpliwość, czy wskazany obowiązek dotyczy jedynie władzy publicznej, czy też podmiotów prywatnych [Borecki 2015, 143].

Celem artykułu nie jest gruntowne omówienie międzynarodowych źródeł prawa odnoszących się do analizowanej tematyki. Nie sposób jednak, choćby ramowo, odnieść się do tych regulacji. W nieco szerszym zakresie zostaną omówione wybrane orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Podstawowym aktem międzynarodowym statuującym zasadę niedyskryminacji jest art. 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ z 1948 r. Obecnie uznaje się, mimo braku formalnie wiążącego charakteru prawnego, że Deklaracja jest prawem międzynarodowym, prawem zwyczajowym i z tej racji jest uznawana za powszechnie obowiązującą [tamże, 148]. Gwarranty niedyskryminacji (również ze względu na religię) zostały zawarte w kolejnych Paktach Praw Człowieka będących już umowami międzynarodowymi.

W tym miejscu warto przywołać wybrane sytuacje związane ze stosowaniem prawa międzynarodowego w kontekście tematu opracowania. Na szczególną uwagę zasługuje tutaj orzecznictwo ETPC w zakresie Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r.<sup>2</sup> Jednym z najbardziej znanych rozstrzygnięć Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie prawa do uzewnętrzniania swojej religii w miejscu pracy był niewątpliwie wyrok w sprawie Eweida i inni przeciwko Wielkiej Brytanii [Bodnar i Spyrek 2018, 22]. W przypadku pracownicy linii lotniczych ETPC uznał, że zabranianie noszenia symboli religijnych nie może mieć miejsca [Śniecikowski 2016, 53]. Natomiast w odniesieniu do pielęgniarki ETPC zaakceptował ograniczenie noszenia tych symboli ze względu na warunki BHP. Rozstrzygnięcia powyższe zasługują na aprobatę i dają asumpt do ich stosowania na szczeblu krajowym w odniesieniu do Państw (w tym Polski) podlegających jurysdykcji tego sądu. Podobnie w orzeczeniu dotyczącym skargi Pani Christiane Ebrahimian (Skarga nr 64846/11, wyrok ETPC z dnia 26 listopada 2015 r.) ETPC uznał kompetencję pracodawcy francuskiego do

---

<sup>2</sup> Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2, Dz. U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284.

wprowadzenia zakazu noszeniu chusty przez asystentkę socjalną pracującą w szpitalu [Bodnar i Spyrek 2018, 24].

Przytoczone wyżej przykłady wskazują na przydatność analizy orzecznictwa ETPC dla diagnozy występowania dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu.

W prawie europejskim kładzie się szczególny nacisk na zwalczanie dyskryminacji obejmującej również kryterium religijne [Borecki 2015, 156]. Dotyczy to zarówno aktów prawnych UE pierwotnych, jak i wtórnych. W prawie wtórnym szczególny nacisk kładzie się na zwalczanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym religijnej. Chodzi zwłaszcza o dyrektywę z 27 listopada 2000 r., określającą ramy równego traktowania w zatrudnieniu [Stanisz 2004, 20]. Na kanwie tej regulacji P. Stanisz wysunął słuszną tezę o możliwości zastosowania wobec określonych grup osób wyróżnionych – również ze względu na religię – tzw. dyskryminacji pozytywnej w celu ułatwienia uzyskania osobom z tych grup uzyskania lub kontynuowania zatrudnienia [tamże, 30].

Z perspektywy polskiej szczególnego znaczenia nabiera orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE w omawianym zakresie. Warto przyjrzeć się kilku orzeczeniom tego organu sądowego. Dwa orzeczenia TSUE dotyczą noszenia chust w pracy, za co pracownice ostatecznie zostały zwolnione [Bodnar i Spyrek 2018, 27]. Oba orzeczenia doczekały się rozbieżnych rozstrzygnięć uzależnionych od tego, mówiąc najogólniej, jakie motywy kierowały pracodawcami przy wprowadzaniu zakazu noszenia wspomnianych chust. Wbrew pozorom, podobnie jak w przypadku przywołanych w opracowaniu orzeczeń ETPC, tezy zawarte w przywołanych orzeczeniach, można odpowiednio zastosować do innych sytuacji związanych z ekspozycją szeroko rozumianych symboli religijnych.

Kolejne orzeczenie TSUE, o którym warto wspomnieć, nawiązuje do regulacji polskiego *Kodeksu pracy*, a ściślej do art. 18<sup>3b</sup> § 4. Istotą sporu w sprawie Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V, było podanie w ogłoszeniu rekrutacyjnym dotyczącym sporządzenia sprawozdania na temat przestrzegania konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej<sup>3</sup> [Bodnar i Spyrek 2018, 29] wymogu określonego w tym ogłoszeniu wyznania. Najważniejsze wnioski płynące

---

<sup>3</sup> Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 111 z dnia 25 czerwca 1958 r. *dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu*, Dz. U. z 1964 r., Nr 42, poz. 218.

ze wskazanej sprawy sprowadzają się do stwierdzenia kompetencji sądu krajowego, do weryfikacji określonych w dyrektywie, a za nią w *Kodeksie pracy*, przesłanek możliwości zastosowania, przez m.in. kościoły, kryterium religii wobec kandydata do pracy. TSUE podał przy tym kryteria, które muszą być w tym przypadku stosowane: „Trybunał podkreślił, że wymóg zawodowy oparty na przynależności religijnej kandydata musi mieć charakter podstawowy (niezbędny dla manifestowania etyki organizacji lub realizację jej prawa do autonomii), zgodny z prawem (wykorzystywany tylko dla wskazanych powyżej celów) i uzasadniony (konieczny dla uniknięcia prawdopodobnego i poważnego ryzyka naruszenia etyki organizacji lub prawa do autonomii). Trybunał wskazał również, że wszelkie różnienia w sytuacji pracowników należy także interpretować w świetle zasady proporcjonalności prawa Unii co wymusza przeprowadzenie przez sądy krajowe analizy, czy dany wymóg jest odpowiedni i nie wykracza poza to, co jest konieczne do realizacji zamierzonego celu” [tamże, 30]. Na gruncie prawa krajowego zasadę kontroli sądowej podkreśliła M. Matusiak-Frączczak [Matusiak-Frączczak 2018].

Kolejna sprawa warta przywołania dotyczyła przymiotów moralnych pracownika w kontekście religii. Lekarz pracował w szpitalu katolickim i rozwiódł się z żoną, zawierając następnie małżeństwo z nową partnerką. Stało się to przyczyną wypowiedzenia mu stosunku pracy [Bodnar i Spyrek 2018, 31]. TSUE uznał to słusznie za dyskryminację ze względu na religię zważywszy, że pracownik deklarował się jako katolik. Jego postępowanie w odniesieniu do religii zostało ocenione przez pracodawcę nietrafnie jako naruszenie obowiązków pracowniczych.

### 3. REGULACJE POLSKIE

„Analiza uregulowań prawa pracy prowadzi [...] do wniosku o niepełnym unormowaniu kolizji obowiązków wynikających z prawa pracy z prawami wynikającymi z wolności sumienia i wyznania oraz leżących u ich podłoża obowiązkami natury religijnej” [Strzała 2015, 100]. Może to między innymi prowadzić do dyskryminacji ze względu na religię w sytuacji, kiedy poszczególne osoby będą chciały realizować swoją wolność religijną.

Z perspektywy zatrudnienia, na szczeblu ustawowym, kluczowe wydają się mieć następujące regulacje:

1) Art. 18<sup>3b</sup> § 4 *Kodeksu pracy* – warto zastanowić się nad zakresem podmiotowym możliwości stosowania tej regulacji. W literaturze [Wujczyk 2012; za: A.M. Świątkowskim] można spotkać stanowisko, zgodnie z którym stosowanie tej klauzuli jest możliwe jedynie w stosunku do kościołów i związków wyznaniowych (kryterium podmiotowe), przy określonego rodzaju pracach. Ze stanowiskiem tym koresponduje pogląd P. Boreckiego [Borecki 2015, 174], zgodnie z którym wspólnoty religijne mogą dobierać sobie personel w oparciu o kryterium akceptowania określonych przekonań w sprawach konfesyjnych, jak również oczekiwać respektowania przez nich norm etycznych lansowanych przez daną organizację. Wydaje się jednak, że ujęcie to jest zbyt szerokie, zważywszy na treść art. 18<sup>3b</sup> § 4 *Kodeksu pracy*: „[...] 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.” Z przedstawionych sformułowań jasno wynika, że swoboda wspólnot religijnych w zakresie dobierania sobie personelu w oparciu o swoiste kryterium lojalności nie jest całkowita. Podobne stanowisko wydaje się zajmować Ł. Waćław [Waćław 2021, 481]. Aczkolwiek regulacja ta stanowi pewien wyłom od standardów antydyskryminacyjnych zawartych w dyrektywie 2000/78/WE<sup>4</sup>, nazywany klauzulą kościelną [Stanisz 2004, 22]. Dalej Autor ten kontynuuje swój trafny wywód, analizując sformułowania związane z aktywnością religijną i jej kontekstem, jako przesłankę możliwości zastosowania klauzuli kościelnej. W regulacji tej słusznie upatruje się też wzmocnienia gwarancji wolności sumienia i wyznania. Z drugiej strony przepis art. 18<sup>3b</sup> § 4 *Kodeksu pracy* może nastęrczać wielu trudności. Kryteria dopuszczalności bowiem stosowania religii lub wyznania jako kryterium różnicowania są bardzo nieostre [Strzała 2015, 107n.]. Autor ten podaje przykład stanowiska redaktora czasopisma o charakterze religijnym. A.M. Świątkowski [Świątkowski 2019, 10] wskazuje ponadto na to, że państwa członkowskie i ich organy powinny w zasadzie wstrzymać się

---

<sup>4</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. *ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy*, Dz. U. UE. L. 2000.303.16.

od dokonywania ocen etyki danego kościoła, związku wyznaniowego albo organizacji związanej z tymi wspólnotami.

Na tle omawianej regulacji pojawił się jakiś czas temu konflikt związany z zapisami w regulaminie pracy Centrum Informatyki Resortu Finansów [Leśniak 2021]. Miały one sugerować, że w instytucji tej m.in. religia jest wymogiem zawodowym stawianym pracownikom. W trakcie weryfikacji tej sytuacji została wykazana nieścisłość polegająca na niezbyt fortunym kopiowaniu przepisów ustawowych do aktów wewnętrznych w tym przypadku wskazanej instytucji państwowej. We wskazanym opracowaniu wskazuje się na brak potrzeby kopiowania do aktów wewnętrznych zapisów dotyczących regulacji antydyskryminacyjnej w odniesieniu do stosunkowo ściśle wyodrębnionych podmiotów, o których mowa w art. 18<sup>3b</sup> § 3 *Kodeksu pracy* [tamże]. Z drugiej jednak strony Ministerstwo Finansów w odpowiedzi na zapytanie dotyczące tej kwestii słusznie wskazuje, że obowiązek pracodawcy dotyczący poinformowania pracowników o regulacjach antydyskryminacyjnych (art. 94<sup>1</sup> *Kodeksu pracy*) nie jest różnicowany, przynajmniej literalnie, na przepisy które mogą bądź nie być potencjalnie zastosowane u danego pracodawcy. Zatem z językowego punktu widzenia nie ma podstaw, aby przedmiotową regulację omijać, zważywszy na jej brzmienie. Z drugiej jednak strony sformułowania tego opracowania zmierzają w dobrym kierunku, w ramach którego nie może mieć miejsca sytuacja, w której wadliwie kopiowane regulacje prawne mogą powodować wrażenie dyskryminacji pracowników ze względu na religię w danej instytucji państwowej.

2) Znamiennym jest, że ustawa z 17 maja 1989 r. o *gwarancjach wolności sumienia i wyznania* została uchwalona jeszcze przed przemianami lat dziewięćdziesiątych, których efektem było przyjęcie szeregu regulacji międzynarodowych odnoszących się do analizowanego tematu i wejściem Polski do Unii Europejskiej. Jak trafnie wskazuje P. Borecki [Borecki 2015, 164], celem ustawy było właśnie wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na religię (i światopogląd). Zostało to dokonane poprzez nakaz równego traktowania. Niestety słusznie wskazuje się na w dużej mierze deklaratoryjny charakter tej regulacji z uwagi na brak odpowiednich sankcji za ich nieprzestrzeganie [tamże, 170].

3) W art. 11<sup>3</sup> *Kodeksu pracy* wskazuje się na zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji między innymi ze względu na kryterium religii.

Na kanwie tej zasady warto przykładowo przywołać kasus przedstawiony przez J. Nikołajewa [Nikołajew 2021, 439-52]. Pokazuje on działanie za-

sady niedyskryminacji ze względu na religię z innej perspektywy – osoby bezwyznaniowej. Autor dosyć szeroko i trafnie opisuje wątki związane z dopuszczalnością eksponowania krzyża w przestrzeni publicznej. Z drugiej strony wskazuje na nieakceptowalne zachowania, które miały miejsce wobec osoby bezwyznaniowej bezprawnie piętnowanej przez przeważającą część środowiska (nie tylko pracowniczego). Nie oznacza to oczywiście akceptacji zachowania tej osoby związanej z bezprawnym usunięciem krzyża z pokoju nauczycielskiego. Nie może to jednak powodować bezprawnych zachowań wobec osoby dopuszczającej się naruszeń. W tym przypadku skończyło się przegraną pozwanego pracodawcy (szkoły) we wszystkich instancjach. W tym kontekście należy zaaprobować wskazywaną w literaturze myśl, zgodnie z którą w Polsce istnieje duże ryzyko zachowań dyskryminacyjnych wobec osób z mniejszości religijnych oraz osób o poglądzie ateistycznym [Olmińska 2017, 347].

Innym wątkiem wartym odnotowania jest komentarz do wyroku TSUE autorstwa T. Partyka [Partyk 2022]. „Wyrok TSUE ma istotne znaczenie również względem Polski. Potwierdza on bowiem uprawnienie pracodawcy do zakazywania pracownikom obnoszenia się ze swoimi przekonaniem lub religijnością w miejscu pracy. Warunkiem dopuszczalności prowadzenia takiego zakazu jest jednak jego ogólny i bez rozróżnienia charakter, a zatem jeżeli żadnemu pracownikowi w żadnych okolicznościach nie wolno manifestować swojej religijności lub przekonań, np. poprzez noszenie określonego stroju lub eksponowanie symboli religijnych bądź światopoglądowych.”

4) Kolejnym aktem prawnym interesującym z perspektywy zatrudnienia w kontekście dyskryminacji ze względu na religię jest ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. *o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*<sup>5</sup>. Ten stosunkowo mało znany akt prawny zawiera co najmniej kilka postanowień, na które warto zwrócić uwagę w kontekście tematyki opracowania. W szczególności chodzi o to, że rozciąga on postanowienia antydyskryminacyjne na osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, a także nakazuje przestrzeganie zasady niedyskryminacji (w tym religijnej) w stosunku do przewidzianych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku*

---

<sup>5</sup> Dz. U. z 2023 r., poz. 641.

pracy<sup>6</sup> metod aktywizowania osób poszukujących pracy (również poprzez różne formy tzw. zatrudnienia wspieranego).

5) Należy wspomnieć w tym miejscu o tzw. klauzuli sumienia w kontekście ewentualnej dyskryminacji pracownika ze względu na religię. Polega ona na możliwości odmowy wykonania niektórych poleceń pracodawcy w przypadku, gdy pozostawałyby one w sprzeczności z wyznawaną religią. Wyróżnia się tutaj dwojakiego rodzaju sytuacje [Strzała 2015, 115]. Pierwsza dotyczy pracy, która ze swojej istoty jest (w znacznej mierze) sprzeczna z wyznawaną przez pracownika religią. W tej sytuacji zawarcie stosunku pracy może zostać uznane za zgodę na ich wykonywanie. W konsekwencji pracownik nie będzie miał możliwości odmowy wykonania poleceń z powołaniem się na klauzulę sumienia. W sytuacji zaś, kiedy jedynie niewielki zakres czynności nie byłby możliwy do wykonania z perspektywy klauzuli sumienia, zatrudnienie i odmowa wykonania tych czynności byłyby dopuszczalne. Koncepcja ta ma swoją podstawę w orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego, którego konsekwencją było wprowadzenie art. 39 do ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. *o zawodach lekarza i lekarza dentysty*<sup>7</sup> oraz art. 12 ust. 2 do ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. *o zawodach pielęgniarki i położnej*<sup>8</sup>. B. Bury [Bury 2017, 569] słusznie zwraca uwagę na niebezpieczeństwo rozbieżności ocen, co do tego, czy dane polecenie jest sprzeczne z wyznawaną przez pracownika religią. Autorka ta wskazuje także trafnie: „Klauzula sumienia, jako swoistego rodzaju immunitet, powinna bowiem rozstrzygać jedynie głębokie konflikty i kontrowersje moralne, ponieważ może osłabiać prawo.” Z drugiej strony nie ma obowiązku wskazywania aktów prawnych związanych z korzystaniem z klauzuli sumienia. Regulacje tego typu – zdaniem tej Autorki – w istocie ograniczają wolność sumienia. Nie można temu stwierdzeniu odmówić racji. Dlatego „konsekwencją prawnej legalizacji sprzeciwu sumienia jest to, że osoba nań powołująca się, za brak posłuchu normom prawnym nie ponosi odpowiedzialności karnej, cywilnej, administracyjnej, dyscyplinarnej, w obszarze prawa pracy, lub innego rodzaju konsekwencji prawnych. O realnej wolności sumienia można bowiem mówić dopiero wówczas, gdy dokonany wybór światopoglądu nie pociąga za sobą negatywnych skutków w posiadanym przez nią statusie prawnym” [tamże, 573].

<sup>6</sup> Dz. U. z 2023 r., poz. 240.

<sup>7</sup> Dz. U. z 2022 r., poz. 1731 z późn. zm.

<sup>8</sup> Dz. U. z 2023 r., poz. 185.

Wydaje się, że zaproponowane i już funkcjonujące rozwiązania nie ułatwiają do końca zasygnalizowanego problemu. Bardziej optymalnym praktycznie rozwiązaniem byłoby uregulowanie tej kwestii w kierunku obowiązku deklaracji potencjalnego korzystania z klauzuli sumienia przy zawieraniu umowy o pracę lub w późniejszym czasie, w określonej procedurze. Rozwiązanie to pozwoliłoby lepiej przygotować się pracodawcy do ewentualnego zastąpienia pracownika w czynnościach sprzecznych z jego religią. Do rozważenia byłby też jednoznaczny zapis o braku możliwości wyciągnięcia konsekwencji wobec pracownika z powodu skorzystania z klauzuli sumienia, również w kontekście dyskryminacji.

Jak słusznie zauważył M. Strzała [Strzała 2015, 116], wydawanie poleceń przez pracodawcę, sprzecznych z wyznawaną przez pracownika religią, może stać się elementem szykany wobec pracownika. Zbyt daleko jednak idącym wywodem tego Autora jest opinia, jakoby szykana na tle religijnym mogła stanowić formę mobbingu. Prawna definicja mobbingu z art. 93<sup>3</sup> § 2 *Kodeksu pracy* jest nieco bardziej rozbudowana. Zatem jeden z jej elementów nie może stanowić o wystąpieniu zjawiska, przynajmniej w znaczeniu prawnym.

6) Interesującym uzupełnieniem powyższych regulacji jest § 5 i 6 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. *w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach*<sup>9</sup>. Zgodnie z § 6 tego rozporządzenia, nauczycieli religii zatrudnia się według określonych standardów uzgodnionych przez Konferencję Episkopatu Polski Kościoła Katolickiego z Ministrem Edukacji Narodowej.

7) Należy też wzmiankować o pojawiających się w polskiej przestrzeni prawnej pierwszych orzeczeniach sądowych dotyczących konfliktów na tle wykraczającym nieco poza wąsko rozumiane prawo zatrudnienia. Chodzi o świadczenia z zabezpieczenia społecznego. Sąd Apelacyjny w Lublinie oddalił powództwo oparte na założeniu dyskryminacji religijnej, która to miałaby być zawarta w art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. *o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych*<sup>10</sup>. Można się spodziewać, że również ten wątek prawny może nabrać z czasem znaczenia praktycznego w polskiej rzeczywistości.

---

<sup>9</sup> Dz. U. z 2020 r., poz. 983.

<sup>10</sup> Dz. U. z 2022 r., poz. 301.

8) Na pograniczu prawa zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego znajduje się tematyka rynku pracy obejmującego m.in. sytuację prawną osób poszukujących pracy, a także szeroko rozumiane zatrudnienie wspierane. Warto zasygnalizować, że również w tym sektorze istnieją sytuacje, w których pojawia się wątek dyskryminacji ze względu na religię. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* w wielu miejscach nie jest spójna w swoich regulacjach w zakresie omawianej tematyki [Mielczarek 2013].

Przeгляд polskich regulacji zmierza do przyjęcia ogólniejszej konkluzji o próbach uregulowania na gruncie zatrudnienia z jednej strony odpowiedniego poziomu wolności religijnej, z drugiej zaś barier uniemożliwiających lub przynajmniej znacząco utrudniających dyskryminację religijną w zatrudnieniu. Zmierza to do zapewnienia kościołom i związkom wyznaniowym odpowiedniego klimatu dla realizacji swoich celów również na gruncie wykonywanej przez człowieka pracy, wykraczającej poza wąsko rozumiany stosunek pracy.

## ZAKOŃCZENIE

W opracowaniu o wybrane zagadnienia związane z dyskryminacją ze względu na religię w zatrudnieniu w kontekście stosunku Państwo-Kościół wskazano na niejasność związaną z pojęciami religii i zblizonymi, co przekłada się na trudności w orzekaniu w tego typu sprawach. Chociaż niektórzy przedstawiciele doktryny wskazują, że i tak ta materia jest stosunkowo szeroko uregulowana w stosunku do innych aspektów dyskryminacji ze względu na religię [Strzała 2015, 117]. W konsekwencji należałoby postulować doprecyzowanie pojęć w tym zakresie. Przeanalizowano ramowo orzeczenia sądów międzynarodowych w kontekście przydatności dla środowiska prawnego w Polsce. Okazuje się, że przynajmniej część z tych orzeczeń może być przydatna w perspektywie możliwego zwiększenia się spraw dotyczących dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu w Polsce. Dokonano przeglądu najważniejszych regulacji z dziedziny dyskryminacji religijnej w zatrudnieniu w prawie polskim. Zabieg ten doprowadził do konkluzji o potrzebie skonsolidowania i doprecyzowania regulacji dotyczących tej tematyki. Część uwag została uzupełniona o opracowania dotyczące obcych porządków prawnych, gdzie ustawodawcy borykają się z po-

dobnymi jurydycznie problemami i zmierzają w kierunku precyzowania regulacji w omawianym zakresie. Pozostawienie znacznej swobody sądom, ze względu na rozproszoną i nieprecyzyjną materię normatywną, nie wydaje się być właściwym rozwiązaniem.

#### PIŚMIENICTWO

- Ancyk, Adam, i Krzysztof Kuźniewski. 2014. „Dyskryminacja religijna w miejscu pracy w Polsce – zarys zagadnienia.” [www.researchgate.net/publication/261696751\\_Dyskryminacja\\_religijna\\_w\\_miejscu\\_pracy\\_w\\_Polsce](http://www.researchgate.net/publication/261696751_Dyskryminacja_religijna_w_miejscu_pracy_w_Polsce) [dostęp: 21.05.2023].
- Bodnar, Adam, i Sylwia Spurek, red. 2018. *Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu. Analiza i zalecenia*. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Borecki, Paweł. 2015. „Zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie w prawie polskim.” *Studia z Prawa Wyznaniowego*, t. 18, 135-200.
- Bury, Beata. 2017. „Prawo pracownika do odmowy wykonania polecenia z powodu powołania się na klauzulę (sprzeciw) sumienia.” *MOPR* 11:569-77.
- Cates, Steven V. 2021. „Has Religious Discrimination Been Eradicated From the Work Environment or Has It Merely Taken on Another Form?” *Journal of Business Diversity* 21, nr 2:47-59.
- Ghumman, Sonia, Ann M. Ryan, Lizabeth A. Barclay, i in. 2013. „Religious Discrimination in the Workplace: A Review and Examination of Current and Future Trends.” *Journal of Business and Psychology* 28, nr 4:439-54.
- Leśniak, Grażyna. 2021. „Wyznanie i światopogląd w regulaminie pracy skarbowych informatyków.” [www.prawo.pl/kadry/rowne-traktowanie-w-zatrudnieniu-czy-wyznanie-i-swiatopoglad-ma,506603.html#:~:text=Nasz%20news%20W%20regulaminie%20pracy%20Centrum%20Informatyki%20Resortu,wyznanie%20lub%20%C5%9Bwiatopogl%C4%85d%20s%C4%85%20wymaganiem%20zawodowym%20stawianym%20pracownikom](http://www.prawo.pl/kadry/rowne-traktowanie-w-zatrudnieniu-czy-wyznanie-i-swiatopoglad-ma,506603.html#:~:text=Nasz%20news%20W%20regulaminie%20pracy%20Centrum%20Informatyki%20Resortu,wyznanie%20lub%20%C5%9Bwiatopogl%C4%85d%20s%C4%85%20wymaganiem%20zawodowym%20stawianym%20pracownikom) [dostęp: 20.05.2023].
- Łopatowska, Joanna. 2023. „Discrimination based on religion or belief in the EU legal framework.” [docentes.fd.unl.pt/docentes\\_docs/ma/jzm\\_MA\\_31536.pdf](http://docentes.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/jzm_MA_31536.pdf) [dostęp: 21.05.2023].
- Matusiak-Frączczak, Magdalena. 2018. „Zatrudnianie przez wspólnoty wyznaniowe lub organizacje religijne a zasada niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania. Głosa do wyroku TS z dnia 17 kwietnia 2018 r., C-414/16.” *Lex el.*
- Mielczarek, Marcin. 2013. W *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, red. Zbigniew Góral, *Lex el.*
- Nikołajew, Jerzy. 2021. „Dyskryminacja ze względu na bezwyznaniowość w pracy. Rozważania na kanwie orzeczeń sądowych zapadłych w sprawie dotyczącej G.J.” *Studia Prawno-Ustrojowe* 54:439-52.
- Olmińska, Anna. 2017. „Dyskryminacja jako przykład nierównego traktowania pracownika.” *Roczniki Administracji i Prawa*, nr XVII (zeszyt specjalny): 337-52.

- Partyk, Tomasz. 2022. „Zakaz manifestowania religijności nie dyskryminuje pracownika. Omówienie wyroku TS z dnia 13 października 2022 r., C-344/20 (S.C.R.L.)” *Lex el.*
- Pearson, Megan. 2016. „Religious discrimination and the ‘hierarchy of rights’: non-existent, appropriate or problematic?” *International Journal of Discrimination and the Law* 16:37-50.
- Stanisz, Piotr. 2004. „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd w dyrektywie Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r.” *Studia z Prawa Wyznaniowego* 7:19-36.
- Strzała, Marek. 2015. „Gwarancje wolności religijnej w przepisach prawa pracy. Zarys stanu prawnego *de lege lata* i postulaty *de lege ferenda*.” *Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ* 4:100-19.
- Szewczyk, Helena. 2018. „Przekonania religijne pracownika jako istotny i determinujący wymóg zawodowy. Glosa do wyroku TS z dnia 14 marca 2017 r., C-188/15.” *EPS* 1:29-34.
- Śniecikowski, Wiesław. 2016. „Prawo osób wierzących do uzewnętrzniania religii.” *PPP* 4:45-63.
- Świątkowski, Andrzej M. 2019. „Kontratyp zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd.” *Przegląd Sądowy* 5:7-22.
- Vickers, Lucy. 2016. *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*. Oxford and Portland, Oregon: Bloomsbury Publishing.
- Wacław, Łukasz. 2021. „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* 24:473-93.
- Wujczyk, Marcin. 2012. *Prawo pracownika do ochrony prywatności*. sip.lex.pl/#/mono-graph/369243835/163784 [dostęp: 26.05.2023].

### **Dyskryminacja ze względu na religię w zatrudnieniu z perspektywy relacji Państwo-Kościół – wybrane zagadnienia**

#### Streszczenie

Opracowanie dotyczy wybranych aspektów funkcjonowania zasady niedyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu. W tekście zostały poruszone tematy związane z samym pojęciem dyskryminacji ze względu na religię. Zasygnalizowano znaczenie orzecznictwa sądów międzynarodowych w polskim wewnętrznym porządku prawnym. Scharakteryzowano podstawowe regulacje prawne odnoszące się do podjętego tematu z częściowym uwzględnieniem dosyć ubożego orzecznictwa. Dokonano też odniesienia do regulacji australijskiej zagadnienia dyskryminacji ze względu na religię, w kontekście potrzeby uporządkowania i poszerzenia przedmiotowej regulacji w polskim (a być może także europejskim) porządku prawnym.

**Słowa kluczowe:** dyskryminacja; religia; relacja Państwo-Kościół; zatrudnienie

**Discrimination Based on Religion in Employment  
from the Perspective of the State-Church Relationship  
– Selected Issues**

Summary

The study concerns selected aspects of the principle of non-discrimination based on religion in employment. The text deals with topics related to the very concept of discrimination based on religion. The importance of the jurisprudence of international courts in the Polish internal legal order is indicated. The basic legal regulations relating to the undertaken topic were characterized, with partial consideration of quite poor jurisprudence. Reference was also made to the Australian regulation of the issue of discrimination based on religion, in the context of the need to organize and expand the regulation in question in the Polish (and perhaps also European) legal order.

**Keywords:** discrimination; religion; State-Church relations; employment

**Information about Author:** DR. SŁAWOMIR DRICZINSKI – University of Szczecin; correspondence address: ul. Narutowicza 17a, 70-240 Szczecin, Poland; e-mail: [slawomir.driczinski@usz.edu.pl](mailto:slawomir.driczinski@usz.edu.pl); <https://orcid.org/0000-0001-7706-9514>