

**UNIWERSYTET ŚLĄSKI W KATOWICACH  
WYDZIAŁ PRAWA I ADMINISTRACJI**

**Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu  
pracowniczym i niepracowniczym**

**Magdalena Zajchowska**

**Praca napisana pod kierunkiem  
dr hab. Heleny Szewczyk**

**Katowice 2022**

## Spis treści

<b>Wykaz najczęściej stosowanych skrótów .....</b>	<b>7</b>
<b>Wstęp.....</b>	<b>8</b>
<b>Rozdział 1</b>	
<b>Religia i światopogląd oraz wolność religijna – zagadnienia podstawowe .....</b>	<b>15</b>
1. Podstawowe zagadnienia związane z definiowaniem zjawiska religii .....	15
1.1. Definicja religii – uwagi wstępne .....	15
1.2. Zjawisko religii w ujęciu poszczególnych dziedzin wiedzy.....	20
1.3. Definicja zjawiska religii na potrzeby prawa formułowana w kontekście współczesnych przemian religii .....	24
1.4. Religia jako zjawisko społeczno-kulturowe .....	30
2. Światopogląd (pojęcie, geneza i rodzaje) a religia .....	33
3. Stanowisko religii wyznawanych w Polsce wobec tolerancji religijnej .....	37
4. Charakterystyka systemu powiązań państwa i religii .....	43
4.1. Charakterystyka systemu powiązania oraz systemu rozdziału państwa i religii w ujęciu historycznym .....	43
4.2. Charakterystyka powiązań państwa i religii w obliczu przemian w Polsce .....	51
5. Wolność religijna.....	61
5.1. Pojęcie i źródło wolności religijnej .....	61
5.2. Wolność religijna we współczesnym nauczaniu Kościoła .....	68
5.3. Zagrożenia wolności religijnej.....	72
5.4. Gwarancje i ochrona wolności sumienia i wyznania w prawie krajowym i międzynarodowym .....	74
6. Wnioski.....	78
<b>Rozdział 2</b>	
<b>Zakaz dyskryminacji pracowników jako gwarancja wolności religijnej .....</b>	<b>81</b>
1. Zagadnienie ogólnych ograniczeń wolności religijnej w kontekście dyskryminacji .	81
2. Prawa chroniące przed dyskryminacją .....	98
2.1. Zakres praw chroniących przed dyskryminacją – uwagi wprowadzające .....	98
2.2. Dyskryminacja w korzystaniu z wolności religijnej.....	101
3. Pojęcie i istota dyskryminacji ze względu na religię we współczesnym świecie.....	111
3.1. Definicja dyskryminacji z względu na religię .....	111
3.2. Przyczyny i skutki dyskryminacji ze względu na religię.....	114

3.2.1. Przyczyny dyskryminacji ze względu na religię.....	114
3.2.2. Skutki dyskryminacji ze względu na religię .....	117
4. Porównanie z innymi podmiotami jako przesłanka dyskryminacji. Obiektywna bezprawność dyskryminacji.....	119
5. Wnioski i uwagi <i>de lege ferenda</i> .....	123

### **Rozdział 3**

#### **Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na religię w prawie**

<b>międzynarodowym i unijnym .....</b>	<b>126</b>
1. Akty prawne Organizacji Narodów Zjednoczonych .....	126
1.1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka .....	126
1.2. Pakty Praw Człowieka .....	130
1.3. Inne akty prawne Organizacji Narodów Zjednoczonych .....	133
1.4. Regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy.....	135
2. Dokumenty Rady Europy .....	139
2.1. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności .....	139
2.2. Inne dokumenty Rady Europy .....	149
3. Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na religię w aktach prawnych Unii Europejskiej .....	152
3.1. Prawo pierwotne .....	152
3.2. Prawo wtórne .....	158
3.2.1. Dyrektywy .....	158
4. Wnioski i uwagi <i>de lege ferenda</i> .....	170

### **Rozdział 4**

#### **Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w prawie krajowym .....**

1. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej .....	173
1.1. Geneza pojęcia „równość” .....	173
1.2. Konstytucyjna zasada równości jako realizacja konstytucyjnych praw jednostki	176
1.3. Zakaz dyskryminacji w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.....	181
2. Zakaz dyskryminacji w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.....	184
3. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania.....	189

4. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w ustawie o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych .....	191
5. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię na gruncie prawa karnego .....	200
6. Wnioski i uwagi <i>de lege ferenda</i> .....	209

## **Rozdział 5**

### **Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w ustawie kodeks pracy ..... 213**

1. Zasada równego traktowania oraz niedyskryminacji pracowników jako podstawowe zasady prawa pracy .....	213
2. Zakres podmiotowy i przedmiotowy zakazu dyskryminacji .....	227
2.1. Zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji .....	227
2.2. Zakres podmiotowy zakazu dyskryminacji .....	228
2.2.1. Podmioty dyskryminowane .....	228
2.2.2. Podmioty dyskryminujące .....	232
3. Dyskryminacja bezpośrednia i dyskryminacja pośrednia.....	236
3.1. Dyskryminacja bezpośrednia .....	236
3.2. Dyskryminacja pośrednia .....	237
4. Religia jako kryterium dyskryminacji .....	240
5. Różnicowanie sytuacji podmiotów a dyskryminacja.....	242
5.1. Kryteria dopuszczalności różnicowania .....	242
5.2. Zagadnienie równości formalnej i faktycznej w kontekście dyskryminacji ze względu na religię .....	246
5.3. Uprawnienia przysługujące wyznawcom religii.....	248
6. Obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na religię .....	252
7. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię a naruszenie dóbr osobistych pracownika .....	258
8. Wnioski i uwagi <i>de lege ferenda</i> .....	262

## **Rozdział 6**

### **Przejawy dyskryminacji ze względu na kryterium religii ..... 264**

1. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w procesie powstawania stosunku pracy.....	264
2. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w trakcie realizacji stosunku pracy	277

2.1. Przejawy dyskryminacji w zakresie wynagradzania pracowników i innych świadczeń związanych z pracą .....	277
2.2. Przejawy dyskryminacji w zakresie dostępu do szkoleń .....	282
2.3. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w zakresie warunków związanych z podporządkowaniem, ocenianiem pracowników i stosowaniem kar porządkowych ...	284
2.4. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w zakresie pozostałych warunków zatrudnienia.....	286
3. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię na etapie rozwiązywania stosunku pracy .....	289
4. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w zakresie zbiorowego prawa pracy .....	293
5. Wnioski i uwagi <i>de lege ferenda</i> .....	297
<b>Rozdział 7</b>	
<b>Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją .....</b>	<b>299</b>
1. Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją na gruncie prawa pracy .....	299
1.1. Roszczenie pracownika wynikające z art. 18 <sup>3d</sup> kodeksu pracy .....	299
1.2. Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 55 § 1 <sup>1</sup> kodeksu pracy .....	307
1.3. Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją na gruncie zbiorowego prawa pracy .....	312
1.3.1. Działalność związków zawodowych i organizacji pracodawców przeciwdziałających dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu .....	312
1.3.2. Przeciwdziałanie dyskryminacji poprzez tworzenie układów zbiorowych pracy .....	318
2. Wnioski i uwagi <i>de lege ferenda</i> .....	319
<b>Rozdział 8</b>	
<b>Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją przewidziane w innych aktach prawnych .....</b>	<b>322</b>
1. Roszczenia wynikające z ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania .....	322
2. Roszczenia wynikające z przepisów kodeksu cywilnego .....	329
3. Sankcje prawne wynikające z przepisów prawa karnego .....	332
4. Konsekwencje prawne naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na religię wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy .....	338

5. Wnioski i uwagi <i>de lege ferenda</i> .....	340
<b>Uwagi końcowe.....</b>	<b>344</b>
<b>Akty prawne .....</b>	<b>349</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>355</b>
<b>Orzecznictwo .....</b>	<b>395</b>

## Wykaz najczęściej stosowanych skrótów

EKPCz	- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, tzw. Europejska Konwencja Praw Człowieka
EKS	- Europejska Karta Społeczna
ETPC	- Europejski Trybunał Praw Człowieka
ONZ	- Organizacja Narodów Zjednoczonych
UE	- Unia Europejska
PRL	- Polska Rzeczpospolita Ludowa
PZPR	- Polska Zjednoczona Partia Robotnicza
RPO	- Rzecznik Praw Obywatelskich
TFUE	- Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej
TUE	- Traktat o Unii Europejskiej
KPP	- Karta Praw Podstawowych
MOP	- Międzynarodowa Organizacja Pracy
MPPGSiK	- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
MPPOiP	- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych
TSUE (dawniej TS)	- Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dawniej: Trybunał Sprawiedliwości)
ZEKS	- Zrewidowana Europejska Karta Społeczna
ZSRR	- Związek Socjalistycznych Republik Radzieckich

## Wstęp

Wydawać by się mogło, że problematyka dyskryminacji w zatrudnieniu jest często podejmowana przez przedstawicieli doktryny. Biorąc jednak pod uwagę dotychczasowy dorobek literatury w tym zakresie, należy stwierdzić, że wciąż brak jest opracowań dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym ze względu na kryterium religii. Dyskryminacja z uwagi na religię pozostaje niezgłębionym obszarem badawczym. Może to wynikać z tego, iż pojęcie dyskryminacji w kodeksie pracy<sup>1</sup> jest pojęciem nowym. Pojawiło się ono bowiem dopiero w kodeksie pracy z dnia 2 czerwca 1996 r.<sup>2</sup> Przyczyniły się do tego transformacja ustrojowa oraz standardy europejskie, które dały podstawy wprowadzenia regulacji antydyskryminacyjnych w prawie pracy. Prawo do równego traktowania stanowi przy tym jedno z podstawowych praw człowieka, uznane przez społeczność międzynarodową. Regulacje stanowiące jej urzeczywistnienie winny być priorytetem ustawodawcy polskiego. Zjawisko dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu, przed umiejscowieniem jej w kodeksie pracy, występowało niezwykle często i wymagało interwencji legislacyjnej. Przyczyniało się do tego postępujące zjawisko sekularyzacji, na które wywierały wpływ rosnąca industrializacja i urbanizacja. Doszło do osłabienia tradycyjnej społecznej roli instytucji religijnych. W latach sześćdziesiątych XX wieku panowało przekonanie, że „religia nieuchronnie chyli się ku ostatecznemu upadkowi”<sup>3</sup>. Wpływ na zachowania dyskryminujące, w tym w sferze pracowniczej, z pewnością wywierał ustrój polityczny panujący w Rzeczypospolitej Ludowej.

Podejmowanie tematyki religijnej sprawia trudność z uwagi na to, że jest to zjawisko bardzo wrażliwe społecznie. Można również powiedzieć, że dyskryminacja ze względu na kryterium religii ewaluuje i pozostaje w związku z innymi kryteriami dyskryminacyjnymi. Przyjmując otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych w polskim prawie pracy, można wymieni wiele kryteriów pozostających w ścisłym związku z religią, jak chociażby wygląd. Wydaje się więc, że zagwarantowanie rzeczywistej ochrony wymaga, by katalog kryteriów dyskryminacyjnych był otwarty. Co więcej, zauważa się nasilenie zjawisk dyskryminacyjnych z uwagi na kryterium

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, z późn. zm.); dalej: k.p.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110, ze zm.).

<sup>3</sup> P. Norris, R. Inglehart, *Sacrum i profanum. Religia i polityka na świecie*, Kraków 2006, s. 55-56, 297.



religii w życiu społecznym, politycznym, gospodarczym, a tym samym na gruncie zatrudnienia, które stanowi ważny element życia każdej jednostki.

Pojawienie się w kodeksie pracy regulacji dotyczącej zakazu dyskryminacji stanowiło ważny krok w ochronie pracowników przed zagrożeniami dyskryminacyjnymi z uwagi na wyznawaną przez nich religię. Niniejsza rozprawa poświęcona jest szczególnemu kryterium dyskryminacyjnemu, jakim jest religia. Poczynione rozważania koncentrują się na prawnych regulacjach dotyczących zakazu dyskryminacji w szeroko rozumianym zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym. Szczególnie istotne pozostaje zapewnienie odpowiednich instrumentów ochrony przed dyskryminacją ze względu na religię, dlatego też główną oś pracy stanowi analiza przepisów antydyskryminacyjnych, które mają stanowić ochronę przed dyskryminacją z uwagi na religię. Nie można twierdzić, iż na przestrzeni czasu nie nastąpiło zwiększanie, uzupełnianie instrumentów ochrony, ale zdaniem autorki należałoby się zastanowić, czy owa ochrona jest wystarczająca, czy stanowi ona instrument pozwalający czuć się osobom zatrudnionym bezpiecznie w miejscu pracy, a w rezultacie czy zagwarantowana przepisami ochrona prawna gwarantuje im wolność religijną. Ma to na celu także ustalenie podstaw prawnych i zakresu ochrony prawnej, gwarantowanej osobom dyskryminowanym, w tym pracownikom w rozumieniu kodeksu pracy oraz osobom zatrudnionym w oparciu o inne podstawy zatrudnienia. Celem niniejszej rozprawy pozostaje zatem odpowiedź na zadane pytania. Często bowiem osoby konkretnego wyznania wyróżniają się spośród innych pracowników. Zauważane są bowiem ich atrybuty religijne takie jak medalik, burka czy hidżab. Atrybuty te mogą stanowić element drażniący, powodujący zachowania dyskryminujące ze strony współpracowników czy pracodawcy. Dodatkowo ochrona przed dyskryminacją odnosi się również do ateistów, którzy mogą być dyskryminowani z uwagi na brak wiary, odrzucenie teizmu. W Polsce bowiem zdecydowanie dominuje religia rzymsko-katolicka, co znajduje odniesienie do stosunków zatrudnienia.

Realizacja założonych celów badawczych została podjęta w największym stopniu przy pomocy metody formalno-dogmatycznej (logiczno-językowej), opartej na interpretacji norm prawnych i wyjaśnieniu ich treści. Dodatkowo posłużono się także metodą historyczną, aksjologiczną oraz socjologiczną. W mniejszym stopniu skorzystano z metody komparystycznej (porównawczej).

Rozprawa stanowi próbę scharakteryzowania prawnych aspektów zakazu dyskryminacji ze względu na religię. Oczywiście szczególne kryterium dyskryminacyjne, jakim jest religia, wymagało wyjaśnienia wielu kwestii powiązanych z religią, które pozwoliły zrozumieć istotę problemu. Stawianą przeze mnie tezą jest założenie, że głównym celem zakazu dyskryminacji ze względu na religię jest gwarancja wolności religijnej osób zatrudnionych. Przejawia się ona w swobodnym dostępie do zatrudniania, realizacji stosunków zatrudnienia, niedyskryminacyjnym rozwiązaniu tych stosunków poprzez osoby konkretnych wyznań czy ateistów oraz w zapobieganiu zachowaniom dyskryminacyjnym. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię ma zagwarantować przewidziana przez przepisy prawa ochrona prawna osób zatrudnionych, poprzez wyeliminowanie oceny tych osób z powodu wyznawanej przez nie religii, która pozostaje bez znaczenia w zakresie ich zdolności do wykonywania pracy. Pracodawcy winni zawsze kierować się kryteriami merytorycznymi na każdym etapie zatrudnienia. Nierespektowanie zasady niedyskryminacji ze względu na religię stwarza ryzyko, że pracodawca odmówi zatrudnienia bądź niezasadnie zwolni najlepszego kandydata lub pracownika ograniczając przy tym jego prawo do pracy. Zachowania dyskryminacyjne w trakcie trwania zatrudnienia, w tym dotyczące warunków zatrudnienia, mogą zakończyć się skorzystaniem przez osoby zatrudnione ze środków ochrony prawnej. Analiza powyższych powinności stanowi podstawę do sformułowania kolejnej tezy, iż ustawodawstwo prawa pracy niedostatecznie uwzględnia konieczność ochrony wolności religijnej, w sytuacji gdy dochodzi do konfliktu interesów między pracownikiem a pracodawcą.

Uzasadnienie postawionych tez znalazło odzwierciedlenie w poszczególnych rozdziałach dysertacji, podporządkowane im zostały cele badawcze, uszczegółowione w ramach poszczególnych rozdziałów pracy. Dodatkowo celem pracy było zebranie i uporządkowanie materiału normatywnego dotyczącego dyskryminacji ze względu na kryterium religii. Istotnym aspektem powyższego pozostaje także ukazanie wzajemnego oddziaływania norm antydyskryminacyjnych i innych gałęzi prawa, jak prawo cywilne czy karne. Wszystko to wymagało również omówienia zagadnień związanych ze zjawiskiem religii, co dało całościowy obraz dyskryminacji ze względu na religię.

Wyjaśnienia wymaga również to, że autorka nadała dysertacji tytuł „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym”. Dla jasności należało bowiem wskazać zakres podmiotowy, którego dotyczy dysertacja, czyli stron pracowniczego stosunku pracy, jak również osób

zatrudnionych w oparciu o cywilnoprawne podstawy zatrudnienia. Zauważyć należy, że początkowo w regulacji kodeksowej występowało sformułowanie „w stosunkach pracy”, a obecnie zastąpiono je określeniem „w zatrudnieniu”. Biorąc pod uwagę brzmienie art. 1 k.p., zgodnie z którym kodeks określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a więc stron stosunku pracy, sformułowanie to odnosi się do stosunków kodeksowych. Jak wskazuje między innymi Z. Góral, w tym kontekście należy też interpretować między innymi podstawowe zasady prawa pracy. W związku z powyższym podstawy zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu niepracowniczym znalazły się w przedstawionych w dysertacji innych aktach prawnych, jak na przykład w ustawie z 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>4</sup>. Nie należy zapominać przy tym, że podstawowym aktem prawnym, który reguluje kwestię zakazu dyskryminacji, w tym dotyczy wszystkich osób pozostających w zatrudnieniu, jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej<sup>5</sup>.

Odnosząc się do obszaru dotyczącego zakazu dyskryminacji, wskazać należy, że ustawodawca w regulacji kodeksowej wskazuje na nawiązanie, rozwiązanie stosunku pracy, warunki zatrudnienia, awansowanie i dostęp do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy stanowi jeden z aspektów zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. W przepisach kodeksowych pojawia się co prawda pojęcie „pracownik”, jako podmiot mający prawo do traktowania niedyskryminacyjnego, jednak oczywiste jest, że chodzi także o osobę ubiegającą się o zatrudnienie. Znajduje to uzasadnienie zwłaszcza w przepisie art. 18<sup>3d</sup> k.p. wskazującym na prawo do odszkodowania nie „pracownikowi” lecz „osobie”, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Z kolei dyrektywa 2000/78/WE znajduje zastosowanie „w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia”, w tym również „kryteriów selekcji i warunków rekrutacji”. Zaś regulacja dotycząca zakazu dyskryminacji w fazie poprzedzającej zatrudnienie znalazła swój wyraz w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>6</sup>. Jej zakres jest inny niż zakres kodeksowego zakazu dyskryminacji, bowiem obejmuje dostęp i korzystanie z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy, których celem jest promowanie zatrudnienia, ale pojmowanego szerszej niż w przepisach

---

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156).

<sup>5</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1100 ze zm.).

kodeksowych, nieograniczających się do wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy.

Pierwszy rozdział pracy stanowi wyjaśnienie zjawiska religii, światopoglądu i wolności religijnej. Istotny aspekt powyższego stanowiło ujęcie zjawiska religii w rozumieniu poszczególnych dziedzin wiedzy oraz przedstawienie jej jako zjawiska społeczno-kulturowego oraz przytoczenie definicji religii sformułowanej na potrzeby prawa. Zwrócono uwagę na religie wyznawane w Polsce w aspekcie tolerancji religijnej. Przedstawienia wymagała charakterystyka systemu powiązań państwa i religii oraz historia, która wywarła wpływ na model prawny regulacji dotyczącej zasady niedyskryminacji.

Rozdział drugi odnosi się do zakazu dyskryminacji pracowników jako gwarancji wolności religijnej. Przedstawione zostały zagadnienia ogólnych ograniczeń wolności religijnej w kontekście dyskryminacji oraz wskazano prawa chronione przed dyskryminacją, jak również aksjologiczne podstawy zakazu dyskryminacji. Rozdział ten jest o tyle ważny, gdyż wprost odnosi się do tezy głównej rozprawy. W rozdziale wyjaśniono pojęcie i istotę definicję dyskryminacji ze względu na religię we współczesnym świecie, zakres zjawiska dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu oraz przyczyny i skutki dyskryminacji. Uwzględniono przy tym porównanie podmiotu z innymi podmiotami jako przesłankę dyskryminacji oraz obiektywną bezprawność dyskryminacji.

Rozdział trzeci poświęcony został podstawom prawnym zakazu dyskryminacji ze względu na religię w prawie międzynarodowym i unijnym. Ukazanie zakazu dyskryminacji w prawie międzynarodowym i prawie Unii Europejskiej jest niezmiernie istotne z uwagi na to, że zakaz ów dał asumpt do wprowadzenia takich regulacji w prawie polskim. Wskazuje przy tym na silne umocowanie zakazu dyskryminacji w międzynarodowym porządku prawnym. Skonfrontowania wymagały zatem polskie unormowania ze standardami obowiązującymi w tej materii w przepisach prawa międzynarodowego i prawa Unii Europejskiej. Ponadto zakaz dyskryminacji stanowi jedno z podstawowych praw człowieka, którego realizacja warunkuje szeroko rozumiane prawo do pracy. Z uwagi na szczególne kryterium dyskryminacyjne, jakim jest religia, pojawiło się także wiele wątpliwości co do szczegółowych kwestii ochrony. Przydatna w tej materii okazała się także analiza orzecznictwa międzynarodowego.

W rozdziale czwartym ukazano źródła norm prawa antydyskryminacyjnego na gruncie ustawodawstwa krajowego. Punktem wyjścia był zakaz dyskryminacji ujęty w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej<sup>7</sup>. Z uwagi na zakres przedmiotowy dysertacji odnoszący się do zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego, autorka pokrótce przedstawiła zakaz dyskryminacji ujęty w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, która wyraźnie statuuje zakaz dyskryminacji w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym, występujący obok przepisów odnoszących się wprost do równości. W rozważaniach nie zabrakło także ustosunkowania się do zasady równości, ściśle związanej z zasadą niedyskryminacji. W mojej ocenie niemożliwe jest prowadzenie rozważań dotyczących niedyskryminacji bez odniesienia ich do zasady równości. Są one bowiem ze sobą ściśle powiązane, ale nie tożsame. Prawodawca kładzie przy tym duży nacisk na regulacje konstytucyjne w odniesieniu do zakazu dyskryminacji, jednak nie znajduje to adekwatnego przełożenia na chronione wartości w regulacjach zawartych w innych gałęziach prawa. Przedstawiono także podstawy prawne ochrony osób zatrudnionych w innych aktach prawnych, takich jak: ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Wskazano przy tym gwarancje niedyskryminacji ze względu na religię w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania oraz na gruncie prawa karnego.

W rozdziale piątym autorka skoncentrowała się na omówieniu zakazu dyskryminacji ze względu na religię w ustawie kodeks pracy, omawiając przy tym kolejne nowelizacje kodeksu pracy dotyczące zakazu dyskryminacji ze wskazaniem na przyczyny oraz charakter zmian. W wersji „przedakcesyjnej” ustawodawca w art. 11<sup>3</sup> k.p. wskazywał, że niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja m.in. ze względu na przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne. W ramach kryterium wszelkich przekonań uwzględnione były przekonania zwłaszcza polityczne lub religijne. Wydaje się, że dewaluowały one w kryterium religii. Kolejno omówiona została zasada równego traktowania z art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz zasada niedyskryminacji z art. 11<sup>3</sup> k.p. ze szczególnym podkreśleniem ich normatywnego charakteru oraz wzajemną relacją tych zasad. Scharakteryzowano pojęcie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, ze wskazaniem na jej zakres podmiotowy i przedmiotowy oraz dyskryminację

---

<sup>7</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, ze zm.).

bezpośrednią i pośrednią. Akcentując brzmienie przepisów dotyczących dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej scharakteryzowano różnice między tymi dwoma zjawiskami. Omówiono kryterium religii jako kryterium dyskryminacyjne, wyjaśniając jednocześnie relację religii w stosunku do innych kryteriów, w tym wyznania. Odniesiono się również do wyjaśnienia zagadnienia różnicowania sytuacji pracownika przez pracodawcę. Różnicowanie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu wówczas, gdy pracodawca, dokonując zróżnicowania, kierował się obiektywnymi powodami. Omówiono obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na religię oraz odniesiono zakaz dyskryminacji ze względu na religię do naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Rozdział szósty poświęcono przejawom dyskryminacji ze względu na religię w zakresie dostępu do zatrudnienia, nawiązania stosunku pracy, w trakcie trwania zatrudnienia, warunków zatrudnienia, jak również na etapie rozwiązania stosunku pracy. Odniesiono się także do przejawów zatrudnienia w zbiorowym prawie pracy.

Rozdział siódmy poświęcony został środkom ochrony prawnej w przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na religię przewidzianych w kodeksie pracy.

Z kolei w rozdziale ósmym wskazano środki ochrony prawnej naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na religię przewidziane w innych aktach prawnych (ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, kodeksie cywilnym, kodeksie karnym).

Rozdział dziewiąty zawiera rozważania końcowe, stanowiące sumaryczne podsumowanie wniosków i uwag zawartych w pracy, w szczególności wieńczących poszczególne rozdziały.

## Rozdział 1

### Religia i światopogląd oraz wolność religijna – zagadnienia podstawowe

#### 1. Podstawowe zagadnienia związane z definiowaniem zjawiska religii

##### 1.1. Definicja religii – uwagi wstępne

Pojęcie religii jest niezwykle trudne do zdefiniowania. Istotną rolę odgrywa przy tym kwestia formułowania zjawiska religii z punktu widzenia różnych dyscyplin naukowych oraz aspektów kulturowych, filozoficznych czy ideologicznych. Dyskusyjny jest jednak nie sam brak definicji religii, ale ich mnogość. Powszechność zjawiska religii oraz jego różnorodność powoduje, że istnieje wiele pojęć religii<sup>8</sup>. Brak jest przy tym zadowalającej definicji pod względem naukowym. Dodatkową trudność w definiowaniu religii sprawia również stworzenie takiej definicji, która nie będzie dyskryminować żadnej tradycji religijnej, a równocześnie odzwierciedli zarówno religie, które zawierają w swoich doktrynach pojęcie Boga, jak chrześcijaństwo czy islam, oraz takie, w których tego elementu nie ma, czego przykładem może być buddyzm<sup>9</sup>. Nad problemem tym zastanawiał się Emile Durkheim<sup>10</sup>, ostatecznie wskazując, że ani pojęcie nadprzyrodzonego, ani pojęcie Boga, nie mogą stanowić podstawy do definiowania religii. W definiowaniu religii pomijać również nie można tego, że niektóre religie, rozwijając się w czasie, stworzyły rozbudowane formy organizacyjne, natomiast inne takich form nie rozwinęły<sup>11</sup>.

Trudności w formułowaniu definicji religii przysparza również zamieszczanie w niej zjawisk, które nie są bezspornie zaliczane do religijnych. Należą do nich między innymi zjawiska pograniczne, takie jak telepatia, teozofia, czy niektóre kierunki z pogranicza filozofii czy religii. Coraz częściej przy tym widoczne są tendencje do rozszerzania zakresu religii i włączania do niej zjawisk pogranicznych. Do sytuacji

---

<sup>8</sup> Z.J. Zdybicka, *Człowiek i religia. Zarys filozofii religii*, Lublin 1984, s. 248.

<sup>9</sup> B. Chwedeńczuk, *Przekonania religijne*, Warszawa 2000, s. 15.

<sup>10</sup> E. Durkheim, *Elementarne formy życia religijnego. System totemiczny w Australii*, Warszawa 1990, s. 41. Według Emila Durkheima religia to system powiązanych ze sobą wierzeń i praktyk odnoszących się do rzeczy świętych, to znaczy wyodrębnionych i zakazanych, łączących wszystkich wyznawców w jedną wspólnotę moralną zwaną Kościołem.

<sup>11</sup> I. Borowik, T. Doktor, *Pluralizm religijny i moralny w Polsce*, Kraków 2001, s. 49; R. Paprzycki, *Prawna ochrona wolności sumienia i wyznania*, Warszawa 2015, s. 9; P. Norris, R. Inglehart, *Sacrum i profanum...*, s. 32-40.

takich dochodzi, jeśli nie znajduje się dla nich jakiejś właściwszej kategorii, albo dlatego że zjawiska te spełniają takie funkcje, jakie zwykło się przypisywać religii<sup>12</sup>.

Niezależnie jednak od tego, czy pojęcie religii rozumie się w sposób węższy czy szerszy, istnieją pewne cechy właściwe i wspólne wszystkim religiom. Zauważyć je można, przeprowadzając analizę etymologiczną terminu religia, lub jej strukturalnych elementów bądź genezy zjawiska religii, czy też jej funkcji<sup>13</sup>. Dotychczas doktryna podejmowała już wszystkie z tych sposobów. Odnalezienia cech religii poprzez analizę samej nazwy dokonywali już między innymi Ciceron, Laktancjusz, Augustyn. Ciceron wywodził znaczenie tego terminu z czasownika *relegere*, co oznaczało zwracać na coś szczególną uwagę, czy też sumiennie postrzegać. W jego ujęciu *religio* oznaczało sumienne przestrzeganie tego, co należy do kultu bogów. Laktancjusz łączył ten termin z czasownikiem *religare*, który oznaczał wiązać, czy też ponownie wiązać z Bogiem<sup>14</sup>. Analiza ta nie dała pozytywnego rezultatu, bowiem samo słowo „religia” wyprowadzano od wielu źródłosłówów i rozmaicie je tłumaczono<sup>15</sup>.

Dodatkowo wskazać także należy, iż najczęściej tłumaczy się, że słowo „religia” pochodzi od łacińskiego terminu *religio*<sup>16</sup>. Termin ten posiada dość szeroki zakres znaczeniowy, obejmujący sumienność, dbałość i dokładność odnośnie do zobowiązań moralnych, a zwłaszcza wobec tego co boskie. Może oznaczać bogobojuństwo, wiarę i pobożną bojaźń, a także realizację tych postaw w postaci czci i kultu<sup>17</sup>. Jak wskazano powyżej, źródłosłowu tego nie udało się definitywnie rozstrzygnąć. Odnoszono się zatem do definicji strukturalnych, które ograniczały się z kolei do określenia religii poprzez wskazanie na jej strukturę. W tym przypadku religię definiowano jako relację, czyli stosunek osobowy, albo określając ją mianem postawy relacyjnej, to jest takiej, która jest postawą ogólną czy też formą przekonań, albo też postawą kulturalną i moralną. Przy czym wskazywano, że konkretnych rezultatów nie przyniosła też analiza elementów strukturalnych religii, bowiem z góry zakładano, iż religia jest jedna i elementy strukturalne w rozmaitych religiach są takie same. Definicje funkcjonalne odnosiły się natomiast do religijnych zachowań bądź też wskazywały cel religii. Natomiast definicje genetyczne określały źródła religii i procesy jej powstawania,

---

<sup>12</sup> J. Keller, *Religia*, [w:] *Zarys dziejów religii*, red. J. Keller, W. Kotański, W. Tyloch, B. Kupis, Warszawa 1988, s. 5.

<sup>13</sup> Z.J. Zdybicka, *Człowiek i religia...*, s. 248. Podobny podział przyjmuje J. Keller, przy czym nie wyróżnia on definicji funkcjonalnych: J. Keller, *Religia*, [w:] *Zarys dziejów...*, s. 13.

<sup>14</sup> E. Sakowicz, *Religioznawstwo. Przewodnik tematyczny*, Lublin 2005, s. 9.

<sup>15</sup> J. Keller, *Religia*, [w:] *Zarys dziejów...*, s. 6.

<sup>16</sup> Encyklopedia PWN, *Religia*, t. 8, Warszawa 2003, s. 394.

<sup>17</sup> G. Lanczkowski, *Wprowadzenie do religioznawstwa*, Warszawa 1986, s. 31.



ograniczając przy tym często religię do innych faktów kulturowych lub zdarzeń o jeszcze innej naturze. Charakter taki przyjmowały definicje konstruowane przez Ludwika Feuerbacha czy też marksistów, oraz Augusta Comte'a, Zygmunta Freuda i Henriego Bergsona<sup>18</sup>.

Zjawisko religii definiowano również za pomocą metody historycznej, zainicjowanej przez ewolucjonizm i rozwiniętej przez marksizm. Rzeczywistość w tym wypadku określano jako przejściową, zmienną i uwarunkowaną, odrzucano z kolei koncepcję wiecznej i niezmiennej istoty rzeczy. W ujęciu takim oznaczało to, że religia kształtuje się w zależności od innych przejawów z uwzględnieniem sprzeczności występujących nie tylko pomiędzy różnymi zjawiskami, ale i wewnątrz tego samego zjawiska. Stanowi ona zatem wynik procesu historycznego oraz wyjaśnia jednokierunkowość rozwoju wszystkich religii, uzasadniając, że w różnych kulturach i w różnych okresach zachodzi ten sam proces. Niemniej jednak dokonuje się on w różnych warunkach, dlatego też przy jednokierunkowości występuje wielorakość form religijnych<sup>19</sup>.

Analiza historyczna wskazuje, że elementem wspólnym dla wszystkich religii jest stosunek do sacrum, a więc do tego co święte. Sacrum jeden z dwóch aspektów struktury zjawiska religii. Obejmuje jego aspekt wewnętrzny, to jest związany konkretną relacją z człowiekiem oraz faktami ją poprzedzającymi, i zewnętrzny, obejmujący religię w ujęciu praktycznym, czyli kult, ascezę, doskonalenie moralne oraz religię rozumianą jako pewne zdarzenie społeczno-kulturowe. W ramach tego zdarzenia wyróżnia się doktrynę oraz instytucje religijne<sup>20</sup>.

Odnosząc się do zjawiska religii w aspekcie wewnętrznym, należy wskazać, że relację człowieka z sacrum poprzedzają pewne fakty. Wymienia się tutaj doświadczenie egzystencjalnej niewystarczalności istoty ludzkiej oraz jej samoświadomość transcendencji. Człowiek doświadcza w tym wypadku bowiem swoją bytową niewystarczalność, jest świadomy swego istnienia, jednak nie panuje do końca nad swoim bytem<sup>21</sup>. Doświadcza bowiem różnych zdarzeń, jest zależny od świata przyrody, rzeczy i osób oraz odczuwa zagrożenia, lęk czy trwogę. Z kolei samoświadomość

---

<sup>18</sup> J. Keller, *Religia*, [w:] *Zarys dziejów religii...*, s. 6; W. Werner, *Teatr i widowia. Role społeczne religii i nauki w kulturze amerykańskiej i brytyjskiej wieku XIX*, „Roczniki Antropologii Wiedzy”, Rocznik II 2006 (2007) s. 143-170.

<sup>19</sup> W. Werner, *Teatr i widowia...*, s. 143-170.

<sup>20</sup> Z.J. Zdybicka, *Człowiek i religia...*, s. 22-23.

<sup>21</sup> M. Piechowiak, *Wolność religijna – aspekty filozoficznoprawne*, „Toruńskie Roczniki Praw Człowieka i Pokoju” 1994/1995, z. 3, s. 12-13.

transcendencji dotyczy przyrody, innych osób oraz społeczności. Transcendencja wobec przyrody opiera się na ograniczoności związanej z uzależnieniem od przyrody oraz nieograniczoności związanej z życiem duchowym, potrzebami ciągłego przekraczania siebie. Dlatego też wobec wadliwości otaczających człowieka dóbr poszukuje on tego co absolutne. Wpisane to zostało w podstawową strukturę bytu ludzkiego<sup>22</sup>. Podkreślić zatem należy, że doświadczenie religijne pojawia się w sytuacjach, kiedy człowiek zadaje sobie pytania o sens bycia w obliczu świadomości własnego istnienia. Ponadto wymiar religijny nadaje sens życiu człowieka i staje się podstawą jego działań<sup>23</sup>.

Mówiąc o relacjach człowieka z sacrum, wskazać należy, że świadomość obecności bytu absolutnego, jego charakter i stosunek do człowieka ujawnia się w przeżyciach religijnych. Doświadczenie religijne pozostaje niezwykle trudne do wyjaśnienia. Wymienia się jego trzy fazy: początkowy kontakt człowieka z przedmiotem religijnym, przejęcie aktywności przez podmiot „uderzony” obecnością przedmiotu religijnego oraz pełną aktualizację uświadomionej w poprzednich stadiach więzi z ową świętością poprzez akt religijny. Za przedmiot religijny uważamy między innymi tajemnicę, bóstwo czy Boga. Charakteryzuje się on egzystencjalną transcendencją, przedstawia najwyższą wartość oraz ma osobowy charakter. Zatem kontakt człowieka, jako podmiotu religijnego z przedmiotem religijnym, stanowi pewien związek oparty na wierze, charakteryzujący się bojaźnią czy uczuciem zaufania. Charakterystyczną cechą omawianej relacji będzie wiara religijna, postrzegana jako poznawczy aspekt przeżycia religijnego, na którym kształtują się jego pozostałe komponenty. Z kolei aktywność religijna ma charakter normatywny i osobowy – określa przekonania religijne i postępowanie moralne, a także formy kultu, ascezy oraz mistyki. Zaś totalność zaangażowania polega na tym, że charakter i wartość przedmiotu religijnego domaga się od człowieka włączenia pełni jego władz poznawczych i wolitywno-emocjonalnych. Odnosząc się z kolei do relacji z sacrum, należy podkreślić, że ujawnia się ona w przeżyciu religijnym. Postawa totalności zaangażowania podmiotu religijnego wskazuje wyraźnie, że wewnętrzny, psychiczny aspekt przeżycia religijnego jest niezwykle bogaty. Składają się na niego stany i objawy poznawcze, emocjonalne i dążeniowe. Przy czym w każdym przeżyciu religijnym występują one łącznie, nierozzerwalnie. Najistotniejszą rolę wśród elementów postawy

---

<sup>22</sup> M. Piechowiak, *Wolność religijna...*, s. 14.

<sup>23</sup> Jan Paweł II, *Encyklika Fides et ratio. O relacjach między wiarą a rozumem*, Poznań 1998, s. 4.

religijnej odgrywa poznanie, w zależności od którego kształtują się postawa uczuciowa i postępowanie religijne<sup>24</sup>.

Przeżycie religijne wyróżnia wstępną emocję religijną, wywołaną następstwami oraz określonymi formami reakcji emocjonalnych, kształtujących się w poszczególnych fazach przeżycia religijnego. Za wstępną emocję religijną uważa się doznania towarzyszące uświadamianiu sobie własnej niewystarczalności, samotności i związane z tym potrzebami dopełnienie źródeł osobowych lub innych uczuć. Człowiek uświadamia sobie, że przedmiot religijny stanowi dla niego osobistą najwyższą wartość. Niemniej jednak owo przeżywanie różni się w zależności od indywidualnych cech człowieka<sup>25</sup>.

Z kolei zjawisko religii w aspekcie zewnętrznym przejawia się w kulcie, postępowaniu moralnym, ascezie oraz uznaje religię za zdarzenie społeczno-kulturowe, w ramach którego wyróżnia się doktrynę i instytucje religijne<sup>26</sup>.

Główny wyraz zjawiska religii stanowią kult i inne akty religijne. Zauważyć należy, że sama relacja z sacrum obejmuje moment powinnościowy oraz wzywa do działania skierowanego zarówno do sacrum, jak i do innych ludzi. Zaś integralnym elementem zjawiska religii są zewnętrzne oraz wewnętrzne czyny – akty religijne. Struktura przeżycia religijnego prowadzi do aktu religijnego, który określany jest jako świadome zachowanie się człowieka, w którym wyraża się i konstytuuje jego osobowy stosunek do rzeczywistości transcendentnej. Analizując akt religijny, należy wskazać, że polega on na analizie postawy człowieka wobec przedmiotu religijnego oraz wzywa do zaangażowania wszystkich władz człowieka i staje się funkcją całej jego osobowości<sup>27</sup>. Akt religijny nadaje sens całej egzystencji człowieka, co więcej – każde zachowanie jednostki może wynikać z motywacji religijnej, a tym samym mieć charakter aktu religijnego. Szczególne znacznie dla konkretnej wspólnoty ma wspólne sprawowanie aktów religijnych. We wspólnotach religijnych ustalane są określone wzory zachowań oraz wyznaczane są jednostki odpowiedzialne za wspólne sprawowanie praktyk religijnych<sup>28</sup>.

---

<sup>24</sup> Z.J. Zdybicka, *Człowiek i religia...*, s. 149-151, 172-174.

<sup>25</sup> M. Górski, *Wypowiedź religijna i wypowiedź motywowana religijnie*, „Państwo i Prawo” 2021, nr 1, s. 36-37; L.G. Jacobs, *Clarifying the Content-Based/Content-Neutral and Content/Viewpoint Determinations*, “McGregor Law Review” 2003, vol. 34, s. 595-635.

<sup>26</sup> Z.J. Zdybicka, *Człowiek i religia...*, s. 174.

<sup>27</sup> Tamże, s. 154, 174, 120-122, 270.

<sup>28</sup> M. Piechowiak, *Wolność religijna...*, s. 15, 18.

Nie bez znaczenia pozostaje przy tym teoretyczna strona religii, czyli doktryna religijna. Określa się ją jako zespół wyobrażeń i poglądów wyjaśniających pewne problemy związane ze światem, człowiekiem, życiem czy śmiercią. Obejmuje ona teorię Boga, czyli teologię, oraz teorię świata, czyli kosmologię, jak również teorię człowieka, czyli antropologię religijną. Zaś religie, które nie posługują się pojęciem boga, ograniczają się do problematyki świata oraz człowieka<sup>29</sup>. Podkreślenia wymaga również, że doktryny religijne mają podobną strukturę, jak również wskazują na ontologiczny i moralny ideał, uznają niewystarczalność ontologiczną i życiową człowieka albo jakieś obciążenie winą oraz ukazują perspektywę uszczęśliwienia człowieka<sup>30</sup>.

Kolejnymi zewnętrznymi aspektami zjawiska religii są organizacja oraz wspólnota religijna. Organizacja religijna wiąże w jedną całość wierzenia i obrzędy, zspala wiernych i koordynuje ich zachowania. Zauważyć również należy, że społeczności religijne kreują warunki poznania i działania religijnego, oparte są na wspólnej wierze w przedmiot religijny oraz wspólnych nadziejach i obowiązkach wobec niego. Przy czym nie w każdej religii mamy do czynienia z wyodrębnioną strukturą określoną mianem organizacji, która reprezentuje konkretną wspólnotę na zewnątrz<sup>31</sup>. Organizacja stanowi do chwili obecnej istotny składnik większości religii. Nazwy, jakie przybierały organizacje religijne, cechowała duża różnorodność. W kręgu religii chrześcijańskiej przyjęła się nazwa Kościół. Ponadto używane są takie nazwy jak związek wyznaniowy, zrzeszenie religijne, stowarzyszenie wyznaniowe<sup>32</sup>.

Zauważyć należy, że omówione powyżej podstawy zjawiska religii są nierozłącznymi elementami pozwalającymi zrozumieć istotę zjawiska religii.

## **1.2. Zjawisko religii w ujęciu poszczególnych dziedzin wiedzy**

W niniejszej pracy zasadnicze znaczenie będzie miało definiowanie zjawiska religii na potrzeby prawa. Niemniej jednak aby tego dokonać, należy wyjaśnić, jaka dziedzina wiedzy najpełniej wyjaśni to zjawisko oraz jakie są podstawowe,

---

<sup>29</sup> J. Keller, *Religia*, [w:] *Zarys dziejów religii...*, s. 21.

<sup>30</sup> Z.J. Zdybicka, *Człowiek i religia...*, s. 177.

<sup>31</sup> Tamże, s. 180.

<sup>32</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 2010, s. 12-13.

uwarunkowane filozoficznie, linie podziałów podczas jego przedstawiania oraz jaki sposób przedstawienia daje najpełniejszy obraz badanego zjawiska<sup>33</sup>.

Zauważyć należy, że istnieją różne podziały współczesnych nauk o religii, czyli dyscyplin religiologicznych, zwanych także religioznawczymi. I tak – religioznawstwo bywa określane jako naukowa, empiryczna wiedza o religii, pojmowana jako zbiór wszystkich zjawisk religijnych. Zatem przedmiotem badań w tym wypadku będzie zgłębianie pochodzenia wyobrażeń o Bogu i rozwoju tych wyobrażeń w zależności od warunków społecznych i przyrodniczych. W tym znaczeniu religioznawstwo ma badać to co wspólne dla wszystkich religii. Zauważyć przy tym należy, że w religioznawstwie wszystkie religie traktowane są jednakowo, brak jest też oceny prawdziwości czy fałszywości konkretnej religii<sup>34</sup>.

W nieco innym znaczeniu religioznawstwo czy nauki religiologiczne to cała wiedza o religii. Składają się na nie poszczególne dyscypliny, takie jak humanistyczne nauki o religii, filozofia religii czy teologiczne nauki o religii. Do humanistycznych nauk o religii należą etnologia religii, historia religii, psychologia i socjologia religii, pedagogika religii i geografia religii, z kolei do teologicznych nauk o religii należą apologetyka i teologia religii. Odnosząc się z kolei do filozofii religii, wskazać trzeba, że zajmuje się ona zgłębianiem zjawiska religii w porządku ontycznym, a także wskazywaniem sposobów tego wyjaśnienia. Zatem terminem „religioznawstwo” określane są albo humanistyczne nauki o religii, albo wstępna wiedza prezentująca ogólne dane o religiach, albo też jest terminem zbiorczym dla wszystkich nauk o religii<sup>35</sup>.

Wydawać by się mogło, że z punktu widzenia prawa szczególne znaczenie będą miały psychologia i socjologia religii. Psychologia religii pozwoli odkryć wewnętrzny aspekt wolności sumienia i wyznania<sup>36</sup>. Dlatego też definiując zjawisko religii, należy odnieść się także do konstrukcji normatywnej wolności sumienia i wyznania. Stanowi ona niejako podłoże prawne zjawiska religii. Z pewnością bowiem będzie ona pomocna w opisywaniu zjawiska religii. O wolności sumienia i wyznania będzie mowa w niniejszej pracy, niemniej jednak w tym miejscu zaznaczyć należy, że wolnością sumienia i wyznania jest wolność przysługująca jednostkom oraz wspólnotom,

---

<sup>33</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć religijnych w polskim prawie karnym w świetle współczesnego pojmowania wolności sumienia i wyznania*, Warszawa 2010, s. 17.

<sup>34</sup> Z. Poniatowski, *Wstęp do religioznawstwa*, Warszawa 1961, s. 86-87.

<sup>35</sup> Z.J. Zdybicka, *Religia i religioznawstwo*, Lublin 1988, s. 324.

<sup>36</sup> R.F. Paloutzian, C.L. Park, *Handbook of the psychology of religion and spirituality*, New York 2013, s. 12.

polegająca na możliwości swobodnego przyjmowania i wyznawania religii oraz manifestowania jej na zewnątrz publicznie lub prywatnie, indywidualnie lub zbiorowo. Analizując jej strukturę, wyodrębnić można jej aspekt wewnętrzny i zewnętrzny, a także indywidualny i zbiorowy<sup>37</sup>. Zauważyć również należy, że wolność sumienia i wyznania jest prawem człowieka przynależnym mu z natury z uwagi na jego człowieczeństwo. Nie ulega również wątpliwości, że pozostaje ona ściśle związana ze zjawiskiem religii i stanowi jej normatywny przejaw<sup>38</sup>.

Wracając do socjologii religii, należy wskazać, że właściwie odnosi się ona do jej aspektu zewnętrznego, związanego między innymi ze społecznym wymiarem religii. Wyodrębnia się również szczegółowo dwa podstawowe typy definicji religii – substancjonalne i funkcjonalne. Definicje substancjonalne skupiają się na istocie religii, na tym czym religia jest. Ujmują religię w sposób strukturalny jako system wierzeń, wartości i symboli, w którym rzeczywistość empiryczna podporządkowana jest rzeczywistości pozaempirycznej. Natomiast definicje funkcjonalne opisują religię poprzez jej społeczne funkcje. Istotą religii w tym ujęciu jest jej znaczenie w życiu społecznym i jednostkowym, stanowiącym schemat interpretacyjny wraz ze zbiorem odpowiedzi na pytania, jakie stawia człowiek wobec natury i sensu rzeczywistości<sup>39</sup>. Niemniej jednak na potrzeby niniejszej dysertacji, przybliżając zjawisko religii w ujęciu socjologii, można by się odnosić do przytoczonej w podrozdziale pierwszym rozdziału pierwszej definicji Emila Durkheima<sup>40</sup>, która łączy dwa przedstawione powyżej nurty. Na gruncie socjologii polskiej podobne, dualistyczne ujęcie religii, odnajdujemy u Władysława Piwowarskiego<sup>41</sup>. Wskazuje on, iż studia nad zjawiskiem religii winny być ujmowane w kontekście systemu społecznego i kulturowego<sup>42</sup>.

Nie bez znaczenia pozostanie także filozofia religii, która zajmuje się ujęciem zjawiska religii w całości. Wskazuje się bowiem, że filozofia religii zajmuje się określeniem ontycznej istoty religii i wskazaniem faktów wyjaśniających zjawisko

---

<sup>37</sup> Z. Łyko, *Wolność sumienia i wyznania w relacji: człowiek – kościoły – państwo*, [w:] *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, red. L. Wiśniewski, Warszawa 1997, s. 85.

<sup>38</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 18.

<sup>39</sup> S. Grotowska, *Religijność subiektywna: studium socjologiczne na podstawie wywiadów narracyjnych*, Kraków 1999, s. 30-31; J. Mariański, *Religijność społeczeństwa polskiego w perspektywie europejskiej*, Kraków 2004, s. 67.

<sup>40</sup> E. Durkheim, *Elementarne formy życia...*, s. 41.

<sup>41</sup> W. Piwowarski, *Socjologia religii*, Lublin 1996, s. 5. Według W. Piwowarskiego religia to system wierzeń, wartości, oraz związanych z nimi czynności, podzielanych i spełnianych przez grupę ludzi, które wynikają z rozróżnienia rzeczywistości empirycznej i pozaempirycznej oraz podporządkowania spraw rzeczywistości empirycznej sprawom rzeczywistości pozaempirycznej.

<sup>42</sup> W. Piwowarski, *Socjologia...*, s. 5.

religii<sup>43</sup>. Szczególne znaczenie w filozofii religii odgrywa także jej podział z uwagi na stosunek do przyjmowanego często założenia antropologii filozoficznej, że człowiek jest istotą religijną z samej natury. Kolejno występował będzie podział na stanowiska redukcjonistyczne, które wyjaśniają religię za pomocą innych zjawisk kultury, stosunków społecznych, ekonomicznych. Natomiast antyredukcjonistyczne głoszą, że religia jest zjawiskiem autonomicznym, nieredukowalnym do innych zjawisk kultury. Kierunki historyczne usiłowały odszukać historyczne źródła i warunki rozwoju religii, umiejscawiając tezę o historycznym obumieraniu religii, zaś ahistoryczne rozpatrują religię jako zjawisko ponadhistoryczne i dążą do ustalenia jej „typów morfologicznych”. Kolejnym podziałem będzie również podział na kierunki racjonalistycznego oraz irracjonalistycznego zjawiska religii, które nie jest poznawalne wyłącznie za pomocą metod naukowych, a życie społeczne ma swój początek logiczny i chronologiczny w sferze sakralnej<sup>44</sup>. Ze względu na stosunek do innych nauk wyróżnia się autonomiczne i nieautonomiczne filozofie religii. Autonomiczne filozofie religii opierają się jedynie na filozoficznych, niezależnych od innych źródłach poznania, z kolei nieautonomiczne pozostają w zależności z innymi naukami. Z uwagi na charakter źródeł poznania można wyodrębnić filozofie religii dopuszczające racjonalne oraz pozaracjonalne źródła poznania. Biorąc pod uwagę cel i przedmiot filozofii religii, eksponuje się zarówno jej wersję przedkrytyczną, która bada z religią ten sam przedmiot, jak i sceptyczną oraz krytyczną<sup>45</sup>.

Zauważyć przy tym trzeba, że przedstawiony powyżej podział wpływa na różnorodne badania religii w ujęciu filozofii religii opierające się bądź na zajęciu się konkretną religią, religią w ogóle, bądź też pewnymi elementami zjawiska religijnego. Obecnie jednak najczęściej badanie zjawiska religii odbywa się z punktu widzenia nauk humanistycznych<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> Z.J. Zdybicka, *Człowiek i religia...*, s. 88.

<sup>44</sup> M. Nowaczyk, *Orientacje teoretyczno-metodologiczne w religioznawstwie niemarksistowskim*, [w:] *Zarys religioznawstwa*, red. J. Keller, Warszawa 1988, s. 160.

<sup>45</sup> Z.J. Zdybicka, *Człowiek i religia...*, s. 89-92.

<sup>46</sup> E. Ciupak, *Religia i religijność*, Warszawa 1982, s. 42-43.

### 1.3. Definicja zjawiska religii na potrzeby prawa formułowana w kontekście współczesnych przemian religii

By pojąć istotę zjawiska religii, należy odnieść się do jej struktury, jak również omówić zjawisko je w ujęciu poszczególnych dziedzin wiedzy. Przechodząc z kolei do definicji zjawiska religii, należy wskazać, że w ujęciu filozofii religii religia jest realną i dynamiczną relacją osobową człowieka do osobowego Absolutu, od którego człowiek jest zależny w istnieniu i w działaniu oraz który jest jego ostatecznym celem, nadającym sens życiu (przyczyną sprawczą i celową). Bez wątpienia nawiązuje ona do określenia istoty religii przez świętego Tomasza z Akwinu, zatem można uznać, że została stworzona z uwzględnieniem specyfiki chrześcijańskiej. Co więcej, odnosi się ona do realnego istnienia osobowego Absolutu, a jak już wskazywano w niniejszej pracy, przedmiot religijny może przybrać zupełnie inną postać<sup>47</sup>.

Analizując przydatność podanej definicji na gruncie niniejszych rozważań, można uznać, że ludzie we wszystkich religiach wchodzą w relację z podmiotem czci, jest ona rzeczywista w odczuciu konkretnych jednostek, a wyraża się w praktykach i postępowaniu religijnym. Przy czym realności reakcji nie należy odnosić tylko do niezaprzeczalnego istnienia drugiej strony. Co więcej, zagadnienie filozoficznego uzasadnienia istnienia realnego przedmiotu czci religijnej porusza się dopiero na etapie interpretacji zjawiska, a nie jego opisu. Zauważyć należy, że nawet jeśli od strony teologicznej osobowe rozumienie przedmiotu religijnego nie występuje, to od strony podmiotu religia jest zawsze szukaniem osobowego uzasadnienia dla życia człowieka. Przy czym za nadrzędne cechy przedmiotu religijnego można uznać jego egzystencjalną transcendencję, osobowy charakter, a także fakt, że przedmiot taki ma dla człowieka najwyższą wartość<sup>48</sup>.

Wskazać należy, że jest to jedna z częściej używanych definicji religii, dlatego też przytoczono ją w niniejszej pracy. Co prawda bez znaczenia na gruncie tejże dysertacji pozostaje rozstrzygnięcie sporu o istotę religii na gruncie filozofii religii, lecz znaczenie ma zrozumienie zjawiska religii na potrzeby prawa w kontekście zakazu dyskryminacji ze względu na religię. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, można przyjąć, że definicja religii mogłaby przyjąć następującą formę: religia jako zjawisko, którego dotyczy wolność sumienia i wyznania, jest realną i dynamiczną relacją

---

<sup>47</sup> J. Keller, *Religia*, [w:] *Zarys dziejów religii...*, s. 14.

<sup>48</sup> Z.J. Zdybicka, *Człowiek i religia...*, s. 169, 172-173, 271-272.



osobową człowieka z rzeczywistością transcendentną, pojmowaną w sposób osobowy lub bezosobowy, będącą ostatecznym celem człowieka i nadającą sens jego życiu<sup>49</sup>.

Podkreślić jednak należy, że przytaczane definicje muszą najpełniej wyjaśniać zjawisko religii, wskazując poszczególne jego aspekty, z powodu których można doznać dyskryminacji ze względu na religię. Powinny również uwzględniać współczesne przemiany w religii, które wiążą się między innymi z pluralizmem, a w przyszłości będą miały związek ze zmianami mentalności, jakie niesie postmodernizm<sup>50</sup>.

Nie bez znaczenia pozostaje również zjawisko prywatyzacji religii. Obecnie bowiem człowiek postrzega religię przez pryzmat wielu różnych, w tym także sprzecznych źródeł, które nie pozostają w zgodzie z jego tradycją religijną<sup>51</sup>. Zwrócić uwagę należy także na indywidualizację religii, która objawia się osłabieniem zainteresowania jednostki zbiorowością, a skupieniem się na samej sobie i swoich przeżyciach religijnych. Przy czym prywatyzacja religii jest procesem społecznym, a indywidualizacja – psychologicznym. Pojawia się również zjawisko zwane dezinstytucjonalizacją religii, które oznacza osłabienie związków z własną tradycją religijną i wzrost sceptycyzmu oraz poszukiwanie nowych form praktykowania religijności. Świadczy to o negowaniu utożsamiania religii z jej specyficznymi, zorganizowanymi formami<sup>52</sup>. Wskazuje się również na schyłek modernizmu i związanej z nim sekularyzacji, a tym samym na gwałtowny powrót religii. Pojawia się w tym wypadku *sacrum*, jednak przybiera ono nieco inną postać, bowiem jednostka dochodzi do niego indywidualnie, solidarnie ze współczesnymi przemianami w mentalności i psychice. Przy czym nie można mówić o religii, gdy treści religijne doznają subiektywnego tłumaczenia. Co więcej, religii nie należy mylić z innymi postawami, takimi jak między innymi psychologia jungowska, psychologia transpersonalna, głęboka ekologia, świecki humanizm czy ateizm<sup>53</sup>.

Uwagi wymaga to, że religii nie należy mylić z religijnością. Bez wątpienia bowiem religia jest zjawiskiem występującym obiektywnie. Co prawda każda religia pozostaje związana z jakimś obszarem kulturowym czy historycznym, niemniej jednak

---

<sup>49</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazu uczuć...*, s. 33.

<sup>50</sup> I. Borowik, T. Doktor, *Pluralizm religijny...*, s. 14-15; K. Pyclik, *Postmodernistyczne/poststrukturalistyczne założenia wolności sumienia i wyznania*, „Acta Universitatis Wratislaviensis, nr 2502. Przegląd Prawa i Administracji LIV” 2003, s. 203-204.

<sup>51</sup> Ch. Taylor, *Oblicza religii dzisiaj*, Kraków 2002, s. 73-74.

<sup>52</sup> I. Borowik, T. Doktor, *Pluralizm religijny...*, s. 16-17, 148.

<sup>53</sup> K. Pyclik, *Postmodernistyczne/poststrukturalistyczne założenia...*, s. 230-231.

niezależnie od tego posiada swój obiektywny wymiar. Oznacza to między innymi, że każda religia pozostaje nadal religią, nawet wówczas gdy umrze jej ostatni wyznawca. Z kolei religijność odnosimy do konkretnych osób czy grupy wyznawców. Stanowi ona zatem subiektywny wymiar funkcjonowania religii w jednostce czy zbiorowości. Wskazuje się, że religijność można określić przez pięć obszarów, w których może się ona manifestować. Wypracowane one zostały przez amerykańskich autorów Charlesa Y. Glocka i Rodneya Starka. Należą do nich wymiary: doświadczalny, rytualny, ideologiczny, intelektualny, konsekwencyjny. Mogą być one postrzegane jako istota wymiarów religijności, przy czym każdy z nich powinien zostać wypełniony przez odmienne manifestacje religijności, zalecane przez różne religie świata<sup>54</sup>. Dla przykładu – jeden z podanych powyżej wymiarów przez katolików może być wypełniany przez przystępowanie do komunii, a przez muzułmanów przez uczestnictwo w pielgrzymkach<sup>55</sup>.

Zwracając uwagę na współcześnie dokonujące się przemiany w religii, które wpływają na jej definiowanie, należy odnieść się do religijności postmodernistycznej, którą określa się jako obszar zmieniających się niepowiązanych elementów, podlegających ciągłym zmianom, które pozbawione są linii rozwojowej. Po pierwsze wskazać należy, że sacrum jest tam nieokreślone, a indywidualizacja powoduje brak zdogmatyzowanych elementów i odniesień transcendentnych. Stanowi niejako religijność będącą wynikiem poszukiwania osobistego doświadczenia duchowego. Ta nowa struktura religijności pozostaje zatem niezwykle trudna do zbadania. Co więcej, zdezaktualizowany wydaje się być podział na osoby wierzące i niewierzące dla wyjaśniania ciągle następujących wyobrażeń religijnych. Nowymi bowiem przejawami religijności stają się kultury i religijność niezapośredniczona instytucjonalnie. Podkreślenia również wymaga, że pluralizmem modernistycznym określać będziemy istnienie wielu religii, w tym judaizmu, buddyzmu, chrześcijaństwa czy islamu. Gdy zaś wiara przejawia się jednocześnie w przyjmowaniu komunii świętej, modłach do Allaha, unikaniu wieprzowiny i wina, to mówimy o pluralizmie postmodernistycznym<sup>56</sup>.

Wydawać by się mogło, że opisane powyżej przemiany modernistyczne niejako naruszają czy też zakłócają wypracowane dotychczas kryteria, które uwzględniano przy określaniu tego, co nazywane jest religią. Niemniej jednak nie ulega wątpliwości, że

---

<sup>54</sup> Ch.Y. Glock, R. Stark, *Religion and Society in Tension*, Chicago–New York–San Francisco–London 1973, s. 545.

<sup>55</sup> I. Borowik, T. Doktor, *Pluralizm religijny...*, s. 50-61.

<sup>56</sup> K. Pyclik, *Postmodernistyczne/poststrukturalistyczne założenia...*, s. 230-231.

wraz z następującymi przemianami dochodzić będzie do modyfikacji zjawiska religii. Przy czym uważać należy, określając religią zjawiska, które znacznie odbiegają od wypracowanych kryteriów, czy też są jedynie do niej podobne. W definiowaniu religii odnosić się zatem powinno do intuicji i rozumu. Gdy bowiem religią nazywane będą poszczególne ideologie czy też ruchy, może to doprowadzić zarówno do zatracenia przedmiotu, jak i pojęcia religii<sup>57</sup>.

W związku z tym przy wyjaśnianiu zjawiska religii przydatna wydaje się być analiza tego zjawiska w ujęciu prawnym. Zauważyć bowiem należy, że to wolność religijna przysługująca każdej jednostce była pierwszym uznanym za powszechne i przyrodzone prawo każdego człowieka. Stanowi ona podstawę ontologiczną religii. Uznanie jednak tej wolności nie było konsekwencją wcześniejszego zdefiniowania religii. Stanowiło ono wyraz przyznania swobody w pewnej fundamentalnej sferze życia. Nawet jeśli przedmiot wolności religijnej jest trudny do zdefiniowania, nie może to prowadzić do odmowy prawnego ujęcia zjawiska<sup>58</sup>. Przy czym postmodernistyczny sposób interpretacji religii z uwzględnieniem opisanych zjawisk religijności postmodernistycznej prowadziłyby do rezygnacji z prób jej określenia. Dekonstrukcja pojęcia religii spowodowałaby również dekonstrukcję przepisów prawnych dotyczących wolności religijnej. Podważone zostałyby przy tym kwestie dotyczące logiki i metodologii tworzenia, wykładni i stosowania prawa<sup>59</sup>.

Powyższe kwestie wymagały wyjaśnienia, bowiem spowodowały refleksję nad dotychczas wypracowanym pojęciem religii, a jak wskazuje się w literaturze, nie mogą niweczyć dotychczasowych ustaleń, ponieważ nie są dostatecznie zbadane oraz sprawiają trudności w zaszeregowaniu konkretnych zjawisk jako religijnych. Wypracowane przez tysiące lat pewne wspólne cechy religii powinny skłaniać do głębokiej refleksji w sytuacji, gdy dochodzi do próby ich obalenia. Niebezpieczne wydaje się również kwalifikowanie pewnych zjawisk jako religijnych, przy pojawiającej się argumentacji, iż ich różnorodność nie daje możliwości wskazania żadnych cech wyróżniających religię. Jeżeli bowiem dochodziłoby do kwalifikowania poszczególnych ruchów, nie przejawiających cech religii, dochodziłoby do podważenia kryteriów religijnej wizji świata<sup>60</sup>.

---

<sup>57</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 36.

<sup>58</sup> B. Janiszewski, *Rozważania o „racjonalności” w dziedzinie prawa karnego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1996, z. 4, s. 23.

<sup>59</sup> K. Pyclik, *Postmodernistyczne/poststrukturalistyczne założenia...*, s. 227.

<sup>60</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 37.

Z uwagi na dokonujące się przemiany we współczesnym świecie rozsądne wydaje się zatem uznawanie konkretnych zjawisk za religijne przy wskazaniu pewnych elementów czy konstytutywnych cech wspólnych religiom, przy czym należy brać pod uwagę to, że zjawiska religii nie da się wyjaśnić w sposób wyczerpujący. We współczesnym świecie, przy mnogości zjawisk nazywanych religijnymi, należy bowiem odróżniać zjawiska, które stanowią nową formę przeżywania religii, od tych, które stanowią światopogląd niereligijny<sup>61</sup>.

Definiując zjawisko religii na potrzeby prawa należy zatem odnosić się do konstytutywnych cech wspólnych wszystkim religiom. Uznać można, iż najważniejszym konstytutywnym elementem religii jest oparta na wierze relacja z bóstwem, o którym szczegółowo była już mowa w pierwszym podrozdziale pierwszego rozdziału, jak również rzeczywistością transcendentną oraz z różnie pojmowanym przedmiotem czci religijnej<sup>62</sup>. Odnosząc się przy tym do wolności religijnej, która wynika z godności człowieka i stanowi jej podstawę, chronione jest między innymi przeżywanie wartości transcendentnych, co uznaje się za główny element godności. Ma to znaczenie przy definiowaniu religii na potrzeby prawa bowiem postulat wolności religijnej wynikający z godności człowieka gwarantuje swobodę wyboru fundamentalnych przekonań, a nie jakichkolwiek. Podkreślić zatem należy, że wolność religijna jako przejaw religii oraz jej podstawa ontologiczna nie powinna odnosić się do zjawisk czy doktryn innych niż religijne. Podtrzymać należy zajęte stanowisko, że kryterium uznania danego zjawiska za religię musi być poparte konkretną doktryną z fundamentalnymi przekonaniami<sup>63</sup>.

Uznać zatem należy, że analizując zjawisko w oparciu o aspekt świętości, zdecydowanie charakteru religii nie ma ateizm, którego definiowanie powoduje wiele kontrowersji. Odnosząc się bowiem do filozoficznego ujęcia, należy wskazać, że w tym przypadku w ateizmie zauważa się pierwiastek religijny. Przy czym tezy takie wysnuwał Ludwik Feuerbach, uzasadniając to krytyczną analizą chrześcijańskich prawd wiary. W jego ocenie pojęcie Boga i obdarzanie go określonymi atrybutami jest wyłącznie projekcją, jakiej dokonuje człowiek. Zdaniem Feuerbacha istota religii jest antropologiczna, a nie teologiczna. W ateizmie zaś istnieje jakiś element religijny.

---

<sup>61</sup> M. Piechowiak, *Wolność religijna...*, s. 7.

<sup>62</sup> Tamże, s. 7.

<sup>63</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 39.

Analizy ateizmu można by dokonywać na gruncie religioznawstwa, a nie prawa, bowiem prowadziłyby to do nieporządku prawnego lub dezorganizacji<sup>64</sup>.

Powracając jednak do rozważań dotyczących definiowania religii na potrzeby prawa, należy odnieść się do kolejnych konstytutywnych elementów zjawiska religii. Wskazując na doktrynę religijną, należy uznać, że stanowi ona przejaw religii w sytuacji, gdy zawiera treści dotyczące rzeczywistości transcendentnej, a fundamentalne przekonania są powiązane z *sacrum*. Z kolei kult winien stanowić uzewnętrznienie wobec przedmiotu czci religijnej. Pochodnym elementem wobec zaistnienia relacji z przedmiotem czci będzie również stworzenie wspólnoty religijnej. Wydawać by się mogło, że stworzenie więzi z atrybutem świętości powoduje w sposób bezwarunkowy stworzenie więzi wspólnotowych, przy czym jest to element o nieco innym znaczeniu w porównaniu z kultem czy doktryną, które zdają się być nieodzownymi elementami zjawiska religii. Uznać można, że wspólnota również pozostawać będzie elementem przynależnym do zjawiska religii, niemniej jednak incydentalnie można uznać za religię zjawiska, w których człowiek pozostaje w relacji z transcendentnym przedmiotem czci religijnej, przy czym nie tworzy wspólnoty z innymi jednostkami. Podkreślenia wymaga, że na określenie zjawiska jako religii nie może mieć wpływu istnienie struktury czy instytucji religijnych<sup>65</sup>.

Podsumowując, podkreślić należy, że w przypadku definiowania religii na potrzeby prawa nie ma znaczenia subiektywne odczucie jednostki. Wolność wyboru nie chroni bowiem swobody decyzji w sprawach religijnych, gdy nie respektuje się fundamentalnych jego aspektów. Z rozważą należy uznawać za religie nowo pojawiające się ruchy czy ideologie, które nie charakteryzują się omówionymi w niniejszej pracy fundamentalnymi przejawami religii. Niemniej zjawisko religii ustalone na potrzeby prawa nie musi jednak zawierać w sobie wszystkich omówionych kryteriów<sup>66</sup>.

Biorąc pod uwagę omówione powyżej kwestie, należy wskazać, że za religię można uznać zjawisko, gdy konkretną jednostkę łączy relacja z rzeczywistością transcendentną, rozumianą w sposób osobowy i bezosobowy, objawiająca się przeżyciami religijnymi i w związku z którą kształtuje się określona doktryna i kult.

---

<sup>64</sup> L. Feuerbach, *O istocie chrześcijaństwa*, Warszawa 1959, s. 23.

<sup>65</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 40.

<sup>66</sup> Tamże, s. 41.

Poza tym nie można wykluczyć tego, że jednostka może przeżywać relację z bóstwem poprzez budowanie wspólnoty<sup>67</sup>.

#### 1.4. Religia jako zjawisko społeczno-kulturowe

Bez wątpienia religia to również zjawisko jednostkowe i społeczne. Na religię jako zjawisko jednostkowe wskazuje subiektywna relacja jednostki z rzeczywistością transcendentną, jej doświadczenie osobiste. Natomiast religia postrzegana jest jako zjawisko społeczne z uwagi na zachodzące relacje między wspólnotami religijnymi a przedmiotem religijnym, czy też z uwagi na relacje międzyludzkie we wspólnotach. Religia wpływa na życie społeczne jednostek, jak również życie kulturowe poprzez aktywność człowieka w sferze religijności, która staje się wartością kulturową. Zjawiska religijne umieszczane są we wszelkich opracowaniach jako składniki kultury, ponadto podlegają tym samym procesom co kultura. Wskazuje się, że religia wyraża się w kulturze techniczno-użytkowej, zachowaniach, etyce, moralności, wchodzi w interakcje z systemem rodzinnym, ekonomicznym oraz prawnym, inspiruje też wiele działań. Cały system kulturowy przepełniony jest religią. Przy czym zarówno kultura, jak i religia nie mogą być analizowane w oderwaniu od społeczeństwa. Warunki społeczne wpływają bowiem na wartości religijne i na odwrót<sup>68</sup>.

Dlatego też by uchwycić w omawianym aspekcie zjawisko religii na potrzeby prawa, należy odnieść się do funkcji, jakie pełni ona w społeczeństwie. Religia przede wszystkim stanowi czynnik integracji społecznej. Jest elementem dobrze zintegrowanego społeczeństwa, stanowiąc niejako środek do opanowania społeczeństwa. Przestrzeganie ładu społecznego może być tłumaczone obawą przed sankcjami, które potęguje władza polityczna. Przy czym czynnik ten może się okazać niebezpieczny z uwagi na wykorzystywanie go przez rządzących do osiągnięcia własnych celów. Dlatego też wyłania się pozapolityczny sposób kontroli, ograniczający władzę. Wspomniany czynnik pozapolityczny stanowi podstawę ładu społecznego przy realizowaniu wspólnych celów i podstawowych wartości, a dodatkowo integruje dane społeczeństwa. Wyłaniające się wartości zdecydowanie stanowią czynnik jednoczący

---

<sup>67</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 41.

<sup>68</sup> A. de Waal Malefijt, *Religion and culture. An introduction to anthropology of religion*, London 1968, s. 3, 290-291.

społeczeństwo i sprzyjają tworzeniu się pozapolitycznego fundamentu ładu społecznego<sup>69</sup>.

Czynnik integracji społecznej może ulegać ograniczeniu w sytuacji, gdy w społeczeństwie praktykuje się więcej niż jedną religię, jak również gdy religia niejako nie spełnia oczekiwań jednostek, przemiany społeczne tłumią siłę przyciągania wyznawców do religii, społeczeństwa migrują, przekraczając granice danej społeczności, czy też religia przestaje usprawiedliwiać zróżnicowanie klasowe oraz nie wystarcza do utrzymania jedności społeczeństwa w obliczu pojawiających się nowych zjawisk. Przyjąć zatem należy, że czynnik integracji społecznej oddziałuje znacznie mocniej, gdy powyższe tendencje są mniejsze, a w społeczeństwie istnieją silnie scalające wartości<sup>70</sup>.

Zauważyć należy, że religia wpływa na postawy etyczne, ma istotne znaczenie w kształtowaniu się w społeczeństwie systemu wartości stanowiących podstawę ładu społecznego. Nie pozostaje bez wpływu na etykę, która ustala moralne podstawy i reguły ludzkiego postępowania za pomocą wrodzonych człowiekowi zdolności poznawczych. Na moralne podstawy i reguły wpływają cele ludzkiego działania, dobro moralne i prawo moralne, na mocy których człowiek jest uprawniony do określonego postępowania. Są one fundamentem moralnych podstaw ludzkiego działania, w ramach których ocenia się, co jest moralnie dobre, a co złe. Zauważyć należy, że religia ma znaczący wpływ na kształtowanie podstaw i reguł moralnych oraz wskazuje kryteria etycznego postępowania, a tym samym wpływa na tworzenie i stosowanie prawa<sup>71</sup>.

Uwagi wymaga również wpływ moralności, w tym moralności religijnej, na prawo. Co prawda wskazuje się, że prawo i moralność to zjawiska autonomiczne, niemniej jednak nie oznacza to braku zależności między tymi zjawiskami. Charakter tych zależności zostaje wyznaczony przez zasadę walidacyjnej niezależności norm prawnych od norm moralnych, jak również rozdział instytucjonalny prawa i moralności. Niemniej jednak nie można negować powiązań strukturalnych pomiędzy tymi dwoma dziedzinami<sup>72</sup>. Odnosząc się do treści samego prawa, należy wskazać, że moralność daje możliwość aksjologicznego uzasadnienia obowiązywania norm prawnych, co wzmacnia przekonanie do ich respektowania, jak również oddziałując na koncepcję

---

<sup>69</sup> J. Milton Yinger, *Religia jako czynnik integracji społecznej*, [w:] *Socjologia religii*, Kraków 1984, s. 130-136.

<sup>70</sup> Tamże, s. 136-137.

<sup>71</sup> T. Ślipko, *Zarys etyki ogólnej. Etos chrześcijański*, Kraków 1974, s. 16-17.

<sup>72</sup> W. Lang, *Prawo i moralność*, Warszawa 1989, s. 282-284.

źródła prawa, współdecyduje o tym, jakie normy obowiązują w systemie. Zdecydowanie zatem można stwierdzić, że moralność odnosi swój wymiar nie tylko do tworzenia i treści prawa, ale także do jego stosowania i przestrzegania. Nie ulega jednak wątpliwości, że istnieją normy prawne, które pozostają moralnie obojętne. Przy czym prawodawca winien liczyć się z moralnym systemem wartości bowiem oczekuje tego od niego społeczeństwo. Wskazuje się również, że uzasadnienie decyzji prawodawczych winno być realizowane ku realizacji dobra powszechnego, przy jednoczesnym przestrzeganiu zasad wyznawanej doktryny moralnej. Przy czym do realizacji postulatów moralnych przy tworzeniu prawa może dochodzić dlatego, że prawodawca chce uniknąć oporu społeczeństwa lub liczy się z poglądami obywateli. Możliwa jest też taka sytuacja, że prawodawca wyznaje zupełnie inne zasady moralne niż większość społeczeństwa, przy czym w społeczeństwie demokratycznym nie może lekceważyć przekonań społeczeństwa. Będzie jednak zmierzał do tego, by zmieniać wypracowane dotychczas poglądy społeczne<sup>73</sup>.

Odnosząc się z kolei do relacji treściowych między prawem a moralnością, można stwierdzić, że w tym zakresie powoli zmierza się do upadku moralnego prawa. Zauważa się, że pewne normy tej moralności przestają być sankcjonowane jako normy prawne. Co więcej, dochodzi do rozszerzenia pola zainteresowania ocen i norm moralnych o stosunki ekonomiczne, które dotychczas pozostawały jedynie w kręgu zainteresowania prawa. Przy czym moralność wpływa na prawo dzięki klauzulom generalnym, które odsyłają do reguł moralnych, jak również dzięki włączaniu konwencji międzynarodowych do wewnątrzpaństwowych porządków prawnych, które inspirowane są zasadami moralnymi. Przyglądając się temu procesowi, można uznać, że proces ten spowodował moralne dowartościowanie prawa w XX w. Przy czym ściśle opieranie się na normach moralnych może prowadzić do utożsamiania tego co prawnie dopuszczalne, z tym co prawnie moralne, co w rzeczywistości może osłabić tendencję do przestrzegania prawa. Dlatego wskazuje się, że pojęciowy i instytucjonalny podział prawa i moralności jest nieodzownym warunkiem praworządności. Związki pomiędzy prawem i moralnością winny być wyznaczone przez reguły prawne. Pojawiają się jednak zdania, że minimalne standardy formalne prawa, w tym jego wewnętrzna moralność, ma znaczenie dla jego treści merytorycznej<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> Z. Ziemiński, *Zarys teorii prawa*, Poznań 1997, s. 119-125.

<sup>74</sup> W. Lang, *Prawo i...*, s. 286-290.



## 2. Światopogląd (pojęcie, geneza i rodzaje) a religia

Na gruncie niniejszych rozważań nie można pominąć terminu „światopogląd”, bowiem pozostaje on ściśle związany ze zjawiskiem religii. Przekonania religijne człowieka stanowią immanentną część jego światopoglądu<sup>75</sup>. Termin „światopogląd” powstał w języku niemieckim (Weltanschauung) i został użyty po raz pierwszy przez Immanuela Kanta w „Kritik der Urteilkraft” na oznaczenie świata zmysłów w przeciwstawieniu do świata umysłu. Z kolei jako odniesienie do całościowego ujęcia świata termin ten pojawił się w XIX wieku w kręgu romantyków niemieckich<sup>76</sup>.

Najczęściej spotykaną definicją światopoglądu jest uznanie go za zespół ogólnych przekonań i twierdzeń składających się na spójny i całościowy obraz rzeczywistości oraz związanych z nim ocen i norm wyznaczających postawy i ukierunkowujących postępowanie człowieka względem siebie i otoczenia<sup>77</sup>. Jerzy F. Godlewski podaje, że światopoglądem jest zbiór poglądów na przyrodę, społeczeństwo i człowieka, na jego miejsce w świecie i sens życia. Autor wskazuje również, że światopogląd może występować jako opracowany i logicznie uporządkowany przez zespół ludzi system światopoglądowy lub też jako światopogląd indywidualny poszczególnych ludzi lub grupy społecznej ukształtowany w ich psychice<sup>78</sup>. Dionizy Brodziński zaś wskazuje, że światopogląd to całościowy zespół poglądów człowieka na charakter rzeczywistości przyrodniczej i społecznej, na jego miejsce i funkcje do spełniania oraz na temat tego, co jest w życiu najważniejsze i dlaczego warto żyć i działać<sup>79</sup>. Można przywołać jeszcze jedną definicję, która określa światopogląd jako całościowe ujęcie aksjologiczne pozycji człowieka w kosmosie, opierające się na zdrowym rozsądku, metafizyce lub irracjonalnych podstawach<sup>80</sup>.

Oczywiście podkreślenia wymaga, że światopogląd może być różnie definiowany w zależności od dyscypliny naukowej, za pomocą której go odkrywamy. Możemy go zatem rozpatrywać w trzech różnych aspektach: przedmiotowym – jako typ wiedzy, badający jego strukturę, treść i stosunek do innych rodzajów wiedzy, podmiotowym, czyli jako pewną aktywną postawę ludzi, dociekając jej uwarunkowań

<sup>75</sup> J.F. Godlewski, K.H. Jabłoński, *Prawo a religia*, Warszawa 1988, s. 22.

<sup>76</sup> S. Kamiński, *Światopogląd – religia – teologia. Zagadnienia filozoficzne i metodologiczne*, Lublin 1998, s. 33-34.

<sup>77</sup> A. Podsiad, Z. Więckowski, *Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*, Warszawa 1983, s. 388.

<sup>78</sup> J.F. Godlewski, K.H. Jabłoński, *Prawo...*, s. 23.

<sup>79</sup> D. Brodziński, *Światopogląd – geneza, struktura, funkcje i prawidłowości kształtowania*, [w:] *Zarys religioznawstwa*, red. J. Keller, Warszawa 1988, s. 11.

<sup>80</sup> S. Kamiński, *Światopogląd – religia – teologia...*, s. 33-34.

i wpływu na życie społeczne i podmiotowo-psychicznym, badając związek przyjmowanego światopoglądu z typami osobowości oraz analizując proces i wzory kształcenia światopoglądowego. Pierwszym aspektem zajmuje się filozofia, drugim – socjologia, a trzecim – psychologia i pedagogika<sup>81</sup>.

Mówiąc o kryteriach określania światopoglądu, należy wskazać, że może on występować w dwóch konkretnych postaciach: jako opracowany i logicznie uporządkowany przez zespół ludzi system światopoglądowy oraz jako światopogląd indywidualny poszczególnych ludzi lub grupy społecznej ukształtowany w ich psychice. System światopoglądowy zazwyczaj jest przedstawiany w postaci ogłoszonych rozpraw, którymi mogą być dzieła znanych autorów, czy też święte księgi formułujące określone doktryny religijne lub filozoficzne. System światopoglądowy skupia się na ustaleniu powszechnego zakresu wiedzy przyrodniczej, społecznej albo nakreśla wizję rzeczywistości. Próbuje ukierunkować na określone wartości albo wiedzę. Można też powiedzieć, że nakreśla on pewien ideał społeczny, który winien być realizowany przez pewien system. Zauważyć jednak należy, że podlega on przemianom historycznym, które spowodowane są zmianami bytu społecznego ludzi, warunków materialnych, w których żyją i które zależą od poziomu rozwoju historycznego, stanu wiedzy naukowej i twórczości kulturalnej, stosunków politycznych, form współżycia społecznego narodów i grup społecznych. Podkreślenia jednak wymaga, że istotna dla opisu każdego światopoglądu jest spójność wszystkich jego składników – zarówno pod względem formalnym, czyli zawierającym wszystkie elementy składowe, jak też merytorycznym, czyli dotyczącym treści i zasad światopoglądu<sup>82</sup>.

Odnosząc się z kolei do struktury światopoglądu, należy wskazać, że tworzą go trzy składniki, na które składają się całościowa i jednolita wizja rzeczywistości, ze szczególnym uwzględnieniem w niej pozycji człowieka, ustalona hierarchia nadrzędnych wartości oraz przyjęte na podstawie tych przekonań i uznanej aksjologii postawy życiowe, które wyznaczają sposób ludzkiego zachowania<sup>83</sup>.

Dionizy Brodziński z uwagi na podaną przez siebie definicję światopoglądu wskazuje następujące elementy światopoglądu: poglądy o strukturze, właściwościach i prawach świata przyrodniczego, poglądy o społeczeństwie, prawach nim rządzących i perspektywach rozwoju, poglądy dotyczące miejsca i roli człowieka w świecie, jego

---

<sup>81</sup> S. Kamiński, *Światopogląd – religia – teologia...*, s. 34.

<sup>82</sup> J.F. Godlewski, K.H. Jabłoński, *Prawo...*, s. 23-24.

<sup>83</sup> S. Kamiński, *Światopogląd – religia – teologia...*, s. 34.

potrzeb, celów i dążeń, poglądy określające koncepcję wartości i życia<sup>84</sup>. Zaś Jerzy F. Godlewski wskazuje cztery warstwy światopoglądu, na które składają się: warstwa obejmująca poglądy na ogólne wartości i naturę rzeczywistości, warstwa obejmująca poglądy na społeczeństwo i rzeczywistość społeczną oraz warstwa obejmująca poglądy na miejsce i rolę człowieka we współczesnym świecie i warstwa obejmująca poglądy na różne wartości i dobra oraz ich naturę, kryteria wartościowania, oceniania oraz ustalania ich hierarchii<sup>85</sup>.

Źródłem światopoglądu jest zawsze jakaś wiedza, przy czym różne może być jej pochodzenie. Ukształtować go może bądź wiedza potoczna, poznanie naukowe, filozoficzne, bądź poznanie mądrościowe. Fundament światopoglądu stanowi natomiast wiara religijna. Spójność światopoglądu uzależniona jest z kolei od sposobu jego przyjęcia i źródeł. W przypadkach gdy jest on przyjęty w sposób spontaniczny, na podstawie wiedzy potocznej czy też religijnej, tworzy mało uporządkowany zbiór poglądów na naturę kosmosu i człowieka, sens i hierarchię wartości określających postępowanie. Gdy zaś u podstaw światopoglądu stoi filozofia, teologia czy też nauki szczegółowe, może on wtedy składać się na spójny układ poglądów, który daje całościową wizję podstawowych aspektów rzeczywistości, porządku, wartości oraz powstających z nich ocen i norm postępowania<sup>86</sup>.

Podkreślenia jednak wymaga, że człowiek często przyjmuje światopogląd, który występuje w jego środowisku kulturowym, klasowym czy religijnym. Toteż istotne znaczenie dla postaw światopoglądowych mają tradycje w życiu konkretnego społeczeństwa, jak również aktualne mody w życiu intelektualnym. Zauważyć jednak należy, że aspekt intelektualny nie wyczerpuje podstaw światopoglądu. Istotną rolę odgrywa także aspekt emocjonalno-wolitywny, względy uczuciowo-dążeńiowe<sup>87</sup>.

Dlatego też należy zwrócić uwagę na psychologiczną stronę światopoglądu. Dotyczy ona bowiem pojmowania światopoglądu jako emocjonalnej świadomości jednostki. W takim znaczeniu światopogląd stanowi całościowy zespół poglądów na charakter otaczającej ją rzeczywistości, za pomocą których człowiek tłumaczy sobie sens świata oraz własnej egzystencji oraz określa i manifestuje w działaniu własny stosunek do nich. Dodać należy, że określa się go jako zespół norm czy wartości, które należą do wielu nauk, w tym również religii, a przejawiają się w intelektualnej,

---

<sup>84</sup> D. Brodziński, *Światopogląd – geneza...*, s. 13.

<sup>85</sup> J.F. Godlewski, K.H. Jabłoński, *Prawo...*, s. 24.

<sup>86</sup> S. Kamiński, *Światopogląd – religia – teologia...*, s. 23, 28-29.

<sup>87</sup> Tamże, s. 35.

behawioralnej, emocjonalnej sferze osobowości człowieka oraz funkcjonują w postaci wzorców myślenia i zachowań oraz symboli. W aspekcie psychologicznym wskazuje się zatem na trzy warstwy światopoglądu: poznawczo-opisową, w której zawierają się przekonania dotyczące świata przyrody, społeczeństwa i człowieka, aksjologiczno-emocjonalną, wyrażającą uczuciowy stosunek do świata wraz z wartościującym osądem rzeczywistości i dyrektywno-instrumentalną, która obejmuje gotowość do działania zgodnego z przekonaniami i nastawieniem emocjonalnym<sup>88</sup>.

W tym miejscu należy jeszcze podkreślić, iż w zależności od źródeł światopoglądu rozróżniamy światopogląd religijny i niereligijny. Światopogląd religijny pochodzi od źródeł religijnych, które przyjmowane są za pośrednictwem wiary. Zaś światopogląd niereligijny odnosi się do źródeł wiedzy przyrodzonej, a jego poznanie ma charakter naukowy, filozoficzny i mądrościowy. Z kolei biorąc pod uwagę kryterium treści i wartości dominujących w światopoglądzie, wyróżniamy światopoglądy transcendentalne (religijno-metafizyczne), humanistyczne (laickie) i technokratyczne (pozytywistyczne). Z uwagi na podział według stosunku do podstawowego problemu filozofii wskazuje się też światopogląd idealistyczny i materialistyczny<sup>89</sup>.

Kończąc tę część rozważań, należy się odnieść do relacji pomiędzy światopoglądem a religią, jak również do zasadniczych różnic, które występują między tymi pojęciami. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, że w przypadkach, gdy podstawą światopoglądu jest wiara religijna, światopogląd będzie spójny, zaś gdy jego źródłem będzie jedynie nie poddana rozważaniom wiara religijna, będzie on niekonsekwentny<sup>90</sup>. Przy czym zauważyć należy, że religia jest zjawiskiem wielopłaszczyznowym i złożonym i dotyczy elementów, które nie występują w sferze światopoglądu. Należą do nich między innymi relacja z sacrum czy zewnętrzne przejawy religijności w postaci aktów religijnych, sprawowania kultu i budowania wspólnoty. Dlatego można uznać, że warstwa światopoglądowa religii prowadzi do wyznawania jej doktryny, ukazującej sens człowieka i otaczającej go rzeczywistości, pomijając istotne elementy zjawiska religii<sup>91</sup>.

Podkreślenia wymaga również, że religia i światopogląd to zjawiska o odrębnym charakterze, a zakresy tych pojęć są rozłączne. Rozpatrując te zjawiska od strony istnienia człowieka, należy jednak zauważyć, że mają one wspólne podstawy

---

<sup>88</sup> D. Brodziński, *Światopogląd – geneza...*, s. 32-34.

<sup>89</sup> Tamże, s. 22.

<sup>90</sup> S. Kamiński, *Światopogląd – religia – teologia...*, s. 27-28.

<sup>91</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 54.

ontologiczne. Zazwyczaj bowiem związanie swojego życia z religią czy też niereligijnym światopoglądem ma podłoże w doświadczeniu przez człowieka swojej bytowej niewystarczalności. Przy czym światopogląd nie może być traktowany jako podpadła forma religii, zaś religia nie może być uznawana za rodzaj światopoglądu. Co prawda w religii można wyróżnić warstwę światopoglądową w postaci doktryny, jednak sama doktryna nie jest podstawą zjawiska religii, lecz następstwem jej podstawowego elementu, jakim jest relacja z bóstwem. Ponadto religia jest zjawiskiem znacznie bogatszym, o bardziej rozbudowanej strukturze. Natomiast światopogląd nie może być przy niej przyrównany jedynie do uszczuplonej formy religii, skoro nie ma w nim między innymi takiego elementu jak relacja z sacrum. Nie można też uznać, że pojawiające się światopoglądy niereligijne stanowią jakiś etap ewolucji w odkrywaniu religii<sup>92</sup>.

### 3. Stanowisko religii wyznawanych w Polsce wobec tolerancji religijnej

Na gruncie niniejszych rozważań należy odnieść się również do kwestii tolerancji religijnej oraz różnorodności religijnej, która może być również przyczyną dyskryminacji. Obecnie tolerancja ujmowana jest jako liberalizm w stosunku do cudzych, odmiennych poglądów, wierzeń czy odmiennego postępowania<sup>93</sup>. Z kolei sam termin „tolerancja” w języku polskim jest bezpośrednim zapożyczeniem z języka łacińskiego występującym jako *tolerantia*. Pojęcie to wywodzi się od czasownika *tolerare*, czyli cierpliwie znosić<sup>94</sup>.

Omawiając aspekt tolerancji religijnej, należy zauważyć, że w przeszłości Polska stanowiła kraj wysoko tolerancyjny religijnie. Niezaprzeczalny był przy tym udział Kościoła katolickiego w życiu politycznym. Zauważyć jeszcze należy, że ukształtowaną historycznie strukturę wyznaniową społeczeństwa polskiego cechowała dominacja katolicyzmu. Kościół katolicki dzielił się na cztery obrządku, które charakteryzowały się odmienną liturgią i tradycją, a należał do nich obrządek łaciński, ormiański, bizantyjsko-ukraiński i neounicki<sup>95</sup>. Niemniej jednak w znaczeniu historycznym tolerancja nie była synonimem akceptacji. Kwestia różnorodności religijnej pojawiała się na obszarze ziem polskich, poczynając od przyjęcia

---

<sup>92</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 54-55.

<sup>93</sup> E. Sobol, *Słownik wyrazów obcych* PWN, Warszawa 2002, s. 1113.

<sup>94</sup> A.J. Skowronek, *Tolerancja w myśl Kościoła*, „Przegląd Powszechny” 2005, s. 50.

<sup>95</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 214.

chrześcijaństwa w 966 r., kiedy Polska stała się krajem katolickim, a jednocześnie państwem wielonarodowościowym i wielowyznaniowym<sup>96</sup>. Kwestie różnorodności religijnej w większym stopniu wystąpiły w XIV w. wraz z przyłączeniem terenów Rusi Halickiej, a następnie Litwy. Tereny te zamieszkiwali głównie wyznawcy prawosławia. Co prawda występował szereg nakazów dla niekatolików, by postępowali zgodnie z zasadami katolickimi, jednak nie były one ściśle przestrzegane<sup>97</sup>. W ówczesnym czasie tolerancją religijną cieszyła się również religia żydowska, choć na początku XVI w. poszczególne miasta zaczynały karać wyznawców judaizmu za niewykonywanie określonych obowiązków. Przy czym zauważyć należy, że Żydzi w Polsce żyli w rozproszeniu, nie z powodu nietolerancji religijnej, a z uwagi na zasady judaizmu<sup>98</sup>.

Z całą pewnością można uznać, że okres średniowiecza w Polsce charakteryzował się tolerancją religijną, przy czym nie oznaczało to braku jakichkolwiek regulacji prawnych ze strony państwa z uwagi na pojawiające się wystąpienia przeciwko państwu z powodów religijnych. Już w 1424 r. Władysław Jagiełło wydał edykt wieluński, który określał husytyzm jako przestępstwo przeciwko państwu. Był to przypadek regulacji prawnej, kiedy państwo, wydając akt prawny, służyło jako świecka pomoc władzy duchownej w wykonywaniu jej kompetencji. Prawdopodobnie jednak autorem edyktu był arcybiskup Zbigniew Oleśnicki, a nie reprezentant władzy świeckiej. W 1523 r. Zygmunt Stary zakazał wyznawania luteranizmu pod karą śmierci i konfiskaty majątku, w 1534 r. wyjazdu do krajów heretyckich, zaś w 1540 r. uczęszczania przez szlachtę do uczelni protestanckich. W rzeczywistości jednak wymienione powyżej zakazy okazały się być pozorne. Nie odnosiły zamierzonych skutków, nie mając przy tym poparcia wśród szlachty<sup>99</sup>. Egzekwowanie powyższych postanowień dyskryminowałoby również członków stanu szlacheckiego oraz podzieliłoby go na wiele obozów religijnych. Osłabienie zaś ruchu szlacheckiego doprowadziłoby do przewagi władzy królewskiej. Jako gwarant solidarności szlacheckiej objawiła się konfederacja warszawska z 1573 r. Proklamowała ona pokój religijny w Polsce, wprowadzała równouprawnienie wszystkich związków wyznaniowych oraz wykluczała wprowadzane wcześniej zakazy. Wprowadzono zakaz orzekania kary konfiskaty majątku, banicji, więzienia z uwagi na różnice religijne, jak

---

<sup>96</sup> J. Bardach, B. Leśnodorski, M. Pietrzak, *Historia ustroju i prawa polskiego*, Warszawa 1998, s. 53-54.

<sup>97</sup> J. Krzyżanowski, *Koncyrialiści, heretycy i schizmatycy w państwie pierwszych Jagiellonów*, Kraków 1989, s. 69.

<sup>98</sup> Z. Zieliński, *Polska XX wieku. Kościół – Naród – Mniejszości*, Lublin 1998, s. 68; J. Krukowski, *Polskie prawo wyznaniowe*, Warszawa 2006, s. 30-31.

<sup>99</sup> J. Krzyżanowski, *Koncyrialiści, heretycy...*, s. 80.

również udzielania przez państwo pomocy jakimkolwiek działaniom o charakterze dyskryminującym. Wolność religijna nie stanowiła wówczas wartości nadrzędnej<sup>100</sup>.

Należy jednak zauważyć pewne odstępstwo od tolerancyjnego postępowania szlachty, do którego zaliczyć można dyskryminację arian. W związku z głoszonymi przez nich hasłami społecznymi dotyczącymi głównie chłopów sejm w 1658 r. uchwalił ustawę o wygnaniu arian. Niemniej jednak również w tym przypadku brak było radykalnego egzekwowania postanowień ustawy. Do zmiany stanowiska doszło w drugiej połowie XVII w., kiedy w społeczeństwie pojawiał się nurt kontrreformacyjny. Innowiercy zaczęli wówczas szukać wsparcia za granicami kraju, stając się przy tym sprzymierzeńcem innych mocarstw. Pomocną i uznawaną za obronę patriotyzmu okazywała się wówczas religia większości narodu, czyli katolicyzm, oraz ideologia sarmatyzmu. Na sarmatyzmie spoczywała odpowiedzialność za obronę wiary, miał przy tym stanowić ideologię kształtującą myślenie polityczne i stosunek do religii. Powyższa ideologia objawiała się między innymi tym, że w 1668 r. wprowadzono zakaz odstępstwa od katolicyzmu pod karą banicji, w 1674 r. ustanowiono zakaz odbywania nabożeństw w domach prywatnych przez protestantów, zaś w 1716 r. zakaz budowy świątyń protestanckich<sup>101</sup>.

Zmiana nietolerancyjnego nurtu zapoczątkowana została wpływami epoki Oświecenia, kiedy to w 1768 r. przywrócono różnowiercom swobodę kultu, uchylając poprzednio ustanowione zakazy<sup>102</sup>. Swoboda kultu wszystkim wyznaniom zapoczątkowana została przez Konstytucję 3 maja z 1791 roku<sup>103</sup>. Stanowiła ona pierwszą demokratyczną konstytucję w Europie. Połączyła chrześcijańskie tradycje Europy i wartości Oświecenia. Utrzymana przy tym została uprzywilejowana pozycja katolicyzmu jako religii panującej. Wartości zawarte w Konstytucji 3 maja, takie jak wolność wyznania, równość wobec prawa, tolerancja, podział władzy, rządy oparte na woli narodu, umożliwiły przetrwanie przez okres zaborów<sup>104</sup>. W okresie tym, w zaborze pruskimi i austriackim chronione były wszystkie religie uznawane przez państwo,

---

<sup>100</sup> J. Tazbir, *Historia Kościoła katolickiego w Polsce*, Warszawa 1966, s. 72, A. Rogowska, *Wolność sumienia i wyznania*, ( w : ) *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, red. M. Jabłoński, Wrocław 2014, s. 238.

<sup>101</sup> J. Tazbir, *Historia Kościoła katolickiego w Polsce*, Warszawa 1966, s. 133-134, 147.

<sup>102</sup> Tamże, s. 155.

<sup>103</sup> Ustawa Rządowa przyjęta przez Sejm Królestwa Polskiego i Wielkiego Księstwa Litewskiego w dniu 3 maja 1791 r. (*uchylona*).

<sup>104</sup> Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w rocznicę uchwalenia Konstytucji 3 Maja 1791 r. z dnia 26 kwietnia 2007 r. (M.P. z 2007 r. Nr 28, poz. 309).

w zaborze rosyjskim pod ochroną pozostawała religia chrześcijańska<sup>105</sup>. Podobnie sytuacja kształtowała się po odzyskaniu niepodległości w 1918 r. Konstytucja marcowa z dnia 17 marca 1921 r.<sup>106</sup> i kwietniowa z dnia 23 kwietnia 1935 r.<sup>107</sup> poręczały równość wobec prawa bez względu na wyznanie<sup>108</sup>. Powyższe kwestie szczegółowo omówione zostaną w następnym podrozdziale. Przy czym w tym miejscu zaznaczyć należy, że zagadnienie tolerancji religijnej znalazło swój wyraz w dekreście o ochronie wolności sumienia i wyznania z dnia 5 sierpnia 1949 r.<sup>109</sup>, który zapewniał ochronę każdej religii, a także światopoglądu ateistycznego<sup>110</sup>. Jako pierwszy akt prawny w historii polskiego prawodawstwa wprowadzał on ochronę równości wobec prawa zarówno osób wierzących wszystkich wyznań, jak i osób niewierzących. Liberalne brzmienie dekretu pozostawało w większym zakresie pozorne z uwagi na fakt upośledzenia w życiu społecznym osób wierzących<sup>111</sup>.

Zauważyć jednak trzeba, iż przyczyna nietolerancji tkwi w różnorodności religijnej. U podstaw każdej wielkiej religii stoi wiara w system określonych twierdzeń i wierzeń, zaś uznanie innych systemów jest niesłuszne. W Polsce od wieków to katolicy stanowili zasadniczą większość wyznaniową. W latach 90. XX wieku ochrzczeni katolicy stanowili około 35 milionów. Ochrzczeni wyznawcy religii katolickiej według Rocznika Statystycznego z 2000 r. stanowili 34,8 mln (90%). Zauważyć jednak trzeba, że większość religijna pociąga za sobą uznanie innych systemów za niesłuszne. W przypadku Kościoła katolickiego zdarzało się, że różnorodność religijna budziła wiele emocji, postrzegano ją również jako religię nietolerancyjną wobec innych wyznań<sup>112</sup>. Współcześnie stanowisko Kościoła katolickiego w kwestii różnorodności religijnej ukształtowane zostało przez Sobór Watykański II otwarty 11 października 1962 r. przez Jana XXIII, a zakończony 8

---

<sup>105</sup> J. Tazbir, *Historia Kościoła...*, s. 155.

<sup>106</sup> Ustawa z dnia 17 marca 1921 roku – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1921 r. Nr 44, poz. 267), (*uchylona*).

<sup>107</sup> Ustawa konstytucyjna z dnia 23 kwietnia 1935 r. (Dz.U. z 1935 r. Nr 30, poz. 227), (*uchylona*).

<sup>108</sup> Art. 111, art. 112 (Dz.U. z 1921 r. Nr 44, poz. 267), *uchylony*.

<sup>109</sup> Dekret z dnia 5 sierpnia 1949 r. o ochronie wolności sumienia i wyznania (Dz.U. z 1949 r. Nr 45, poz. 334).

<sup>110</sup> Zgodnie z art. 2 dekretu o ochronie wolności sumienia i wyznania, kto ogranicza obywatela w jego prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową, przekonania religijne lub bezwyznaniowość, podlega karze więzienia do lat 5.

<sup>111</sup> A. Wąsek, *Przestępstwa przeciwko przekonaniom religijnym de lege lata i de lege ferenda*, „Państwo i Prawo” 1995, nr 7, s. 27.

<sup>112</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna ochrona wolności sumienia i wyznania*, Wrocław 2005, s. 44-45.



grudnia 1965 r. przez Pawła VI<sup>113</sup>. Zasadnicze znaczenie dla ustalenia stanowiska Kościoła katolickiego ma stwierdzenie, że uważa się on za jedynego przekaziciela łaski Bożej oraz uznaje się za instytucję posiadającą pełnię środków zbawienia. Dlatego też konsekwencją tego obowiązku jest zachowanie jedności z Kościołem<sup>114</sup>. Apostazja, herezja, schizma są przestępstwami w rozumieniu Kodeksu Prawa Kanonicznego z dnia 4 grudnia 1983 roku<sup>115</sup>. Wskazuje się, że w obszarze dogmatycznym Kościół to religia doskonała, która nie dopuszcza kompromisu w sprawach zasadniczych. Z kolei w obszarze społecznym Kościół przyjmuje postawę dialogu i otwartości oraz unika przymusu. Wydaje się więc, że negatywnie akcentowana będzie obecnie nietolerancja, która objawiać się może dyskryminacją<sup>116</sup>.

Mniejszości wyznaniowe, do których należą prawosławni, luteranie, kalwini, starokatolicy, polscy katolicy, świadkowie Jehowy, baptyści, adwentyści, metodyści, zielonoświątkowcy, liczą około 873 tysięcy osób (2,2%). Nieprzyznający się do żadnego wyznania to około 3 mln (7,8%)<sup>117</sup>. Kościół prawosławny charakteryzuje się szacunkiem dla różnorodności kultur w obrębie chrześcijaństwa. Przy czym nie oznacza to tolerancji dla różnorodności dogmatycznej. Odnosząc się do niekatolickich wyznań chrześcijańskich, należy zauważyć, że religie te posługują się stwierdzeniem, iż Duch Święty działa także w nich, nie tylko w Kościele katolickim. Wielokrotne podkreślenie istnienia elementów mistycznego Kościoła we wspólnotach prawosławnej i protestanckiej stanowiło rewolucyjną zmianę stosunku Kościoła katolickiego do tych wspólnot, których zbiorowe życie religijne traktowane było dotąd jako pozbawione łaski Bożej<sup>118</sup>.

Z kolei stosunek do religii niechrześcijańskich objawiał się w tym, że w dokumentach soborowych podkreślano szacunek dla ich doktryn i zalecano wzajemne powiązanie się. Zaś w stosunku do ateizmu stosunek Kościoła katolickiego

---

<sup>113</sup> F. Lempa, *Kompetencje, uprawnienia i obowiązki w Kościele Katolickim*, Białystok 2013, s. 45.

<sup>114</sup> Zgodnie z kan. 209 § 1 i 2 Decretum Num. 48/84/P. Primas Poloniae z dnia 4 grudnia 1983 r. Kodeks Prawa Kanonicznego (Kanon.1983.12.4) wierni zobowiązani są – każdy przez swoje własne działanie – zachować zawsze wspólnotę z Kościołem. Z wielką pilnością wierni powinni wypełniać obowiązki, którymi są związani zarówno wobec Kościoła powszechnego, jak i partykularnego, do którego należą zgodnie z przepisami prawa.

<sup>115</sup> Zgodnie z kan. 751 herezją nazywa się uporczywe, po przyjęciu chrztu, zaprzeczanie jakiegś prawdziwie, w którą należy wierzyć wiarą boską i katolicką, albo uporczywe powątpiewanie o niej; apostazja – całkowite porzucenie wiary chrześcijańskiej, schizmą – odmowę uznania zwierzchnictwa Biskupa Rzymskiego lub utrzymywania wspólnoty z członkami Kościoła, uznającymi to zwierzchnictwo.

<sup>116</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 53.

<sup>117</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 214.

<sup>118</sup> R. McAfee Brown, *Revolucja ekumeniczna*, Warszawa 1970, s. 220.

pozostaje negatywny z uwagi na postawę obojętności, z którą należy walczyć<sup>119</sup>. Przy czym zauważyć należy, że powyższa postawa uległa zmianie z uwagi na pojawiające się encykliki, w tym Encyklikę *Pacem in terris*, która nawiązywała do dialogu. Papież Jan XXIII wskazywał w niej na szacunek do człowieka bez względu na przekonania<sup>120</sup>. Obecnie takie stanowisko można uznać za najbardziej charakterystyczne dla współczesnego Kościoła katolickiego – zarówno do światopoglądów niekatolickich, jak też ateizmu. W ostatnim czasie w Kościele katolickim zwracano również uwagę na niedopuszczalność stosowania przymusu w dziele nawracania. Kwestii przymusu dotyczyła deklaracja *Dignitatis humanae*, stanowiąca, że prawda się nie narzuca inaczej jak tylko siłą całej prawdy<sup>121</sup>. Warto również podkreślić, że Kodeks Prawa Kanonicznego w kan. 748 wprowadza zakaz nawracania na religię katolicką<sup>122</sup>.

Wielką wszechświatową i obecną także w Polsce religią jest islam. Polskę zamieszkuje około 6 tysięcy wyznawców islamu. Wskazać należy, że niejednokrotnie stosunek wyznawców islamu do innych religii może być źle postrzegany z uwagi na częste akty agresji ze strony islamskich fundamentalistów. Koran jako jedyną i prawdziwą religię na całym świecie uznaje jedynie islam, a jej rozpowszechnianie jest celem wyznawców islamu. Przy czym wskazuje on jedynie na nawracanie pogan jako negujących istnienie Jedyne Boga. Dopuszcza natomiast pozostanie przy swojej religii chrześcijan i żydów jako tych, którzy wierzą w tego samego Boga, choć w niedoskonałej postaci. Przy czym niedopuszczalne jest prowadzenie przez nich propagandy antyislamskiej<sup>123</sup>.

Zupełnie inaczej postrzegani są wyznawcy buddyzmu, bowiem religia ta swój charakter wypracowała dzięki uniwersalizmowi. Z Indii buddyzm rozprzestrzenił się na Azję, docierając do Europy, w tym do Polski. Od zarania dziejów buddyzm pozostawał otwarty na różnorodność poglądów, nie wskazując przy tym na błędność innych światopoglądów, uznając formy obcych kultur za różne przejawy jednej i tej samej prawdy o istnieniu. Zgodnie z tą religią istnieje wiele ścieżek prowadzących do jednego celu i żadnej z nich nie można uznać za błędną. Dzięki takiej filozofii oprócz

---

<sup>119</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 50-51.

<sup>120</sup> Jan XXIII, *Encyklika Pacem in terris*, Wrocław 2019, s. 7-8.

<sup>121</sup> Dokument Soboru Watykańskiego II: Wstęp do deklaracji o wolności religijnej *Dignitatis humanae* z dnia 12 grudnia 1965 r., Kanon.1965.12.12.

<sup>122</sup> Zgodnie z kan. 748 § 2 *Decretum Num. 48/84/P. Primas Poloniae* z dnia 4 grudnia 1983 r. Kodeks Praw Kanonicznego (Kanon.1983.12.4) ludzie nie mogą być przez nikogo zmuszani do przyjęcia wiary katolickiej wbrew własnemu sumieniu.

<sup>123</sup> S. Rudnik, *Doktrynalne podłoże fundamentalizmu islamskiego*, [w:] *Fundamentalizm współczesny*, red. A. Pawłowski, Zielona Góra 1994, s. 14-18.

wyznawców buddyzmu, których w Polsce jest około 2 tysięcy, krąg sympatyków buddyzmu stale się powiększa z uwagi na pojawianie się coraz większej ilości ruchów religijnych i parareligijnych czerpiących z buddyzmu<sup>124</sup>.

#### **4. Charakterystyka systemu powiązań państwa i religii**

##### **4.1. Charakterystyka systemu powiązania oraz systemu rozdziału państwa i religii w ujęciu historycznym**

Zjawisko religii wywiera znaczny wpływ na stosunki społeczne panujące w konkretnych państwach, stanowi również system powiązań z państwem. Przy czym dominującym sposobem określania religii w systemie stosunków społecznych jest ich zróżnicowanie, a dominującą formą stosunków państwo – religia jest ich powiązanie. Państwo od zawsze zajmowało stanowisko wobec manifestacji poglądów i przekonań religijnych obywateli oraz wobec działalności związków wyznaniowych, które nie poprzestały na angażowaniu się jedynie w sprawy religijne ale również ingerują w stosunki społeczne i polityczne. Wydawane w celu regulacji stosunków wyznaniowych w państwie normy prawne tworzyły prawo wyznaniowe<sup>125</sup>.

Analizując wskazaną problematykę, w pierwszej kolejności, należy wyjaśnić, na czym polega system powiązań oraz system rozdziału. W prawie wyznaniowym cechami charakterystycznymi systemu powiązań są stosowanie kryterium religijnego w stosunkach społecznych oraz istnienie religii panującej, co może wywierać wpływ na pozycję prawną i faktyczną innych religii. Inne religie w takim systemie są bowiem prześladowane bądź jedynie tolerowane. W praktyce również system powiązań polegał na podporządkowaniu spraw religijnych państwu<sup>126</sup>.

Rozpatrując system powiązań w aspekcie historycznym, należy wskazać, że polegał on na stopniowym przechodzeniu do form coraz doskonalszych. Najbardziej niedoskonałą formę stanowił monizm religijno-polityczny. Tworzył system najściślejszego powiązania państwa i religii. Występował we wszystkich przedchrześcijańskich starożytnych państwach basenu Morza Śródziemnego. Władza polityczna i religijna skoncentrowana była wówczas w jednym podmiocie, którym był zazwyczaj monarcha sprawujący jednocześnie funkcję najwyższego kapłana. Nie znano

---

<sup>124</sup> W. Kotański, *Buddyzm jako religia światowa*, [w:] *Zarys dziejów religii*, red. J. Keller, W. Kotański, W. Tyloch, B. Kupis, Warszawa 1988, s. 493.

<sup>125</sup> J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 17; M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 14.

<sup>126</sup> W. Uruszczak, *Prawo wyznaniowe*, Kraków 1997, s. 16.

wówczas pojęcia wolności religijnej, a poddani zmuszeni byli do przyjmowania religii oficjalnej w państwie. Pojęcie wolności religijnej w aspekcie indywidualnym nie było znane również w Cesarstwie Rzymskim. Panujący wówczas system nosił miano cesaropapizmu. Do istotniej zmiany w zakresie wolności religijnej doszło jednak w 313 r., kiedy to cesarz Konstantyn Wielki wydał edykt, który proklamował wolność religijną w aspekcie indywidualnym. Stanowił on o możliwości legalnego wyznawania wiary chrześcijańskiej na równi z dotychczasowymi oficjalnymi wierzeniami. W 341 r. cesarz Konstancjusz podjął pierwsze akty nietolerancji wobec niechrześcijan, a w 380 r. cesarz Teodozjusz Wielki nadał religii chrześcijańskiej charakter religii oficjalnej. Upadek cesarstwa zachodnio-rzymskiego spowodował, że koncepcja ta realizowana była głównie w Bizancjum. Następnie do rozwoju cesaropapizmu przyczynił się cesarz Justynian, który uważany był za głowę Kościoła i namiestnika Chrystusa. W swoim ustawodawstwie interweniował w materię dogmatów wiary i groził surowymi sankcjami za przestępstwa apostazji i herezji. Zwoływał sobory, przewodniczył obradom, zatwierdzał podjęte uchwały, a duchowni uczestniczyli w realizacji funkcji państwowych. Administracja kościelna traktowana była jako część składowa administracji państwowej. *Ius sacrum* stawało się częścią *ius publicum*. Poczynania wymienionych władców w praktyce doprowadziły do powstania kościoła państwowego, który faktycznie został włączony w struktury polityczne państwa i podporządkowany celom państwowym<sup>127</sup>.

Nową wersję cesaropapizmu na terytorium Cesarstwa Zachodniego zapoczątkowała koronacja króla Franków Karola Wielkiego w roku 800 r. Dążył on do wzmocnienia Kościoła od wewnątrz, oferując przy tym swoją władzę jako instrument Kościoła. W okresie średniowiecza uznawano, że wykroczenia przeciwko władzy świeckiej były jednocześnie naruszeniem norm religijnych. Według doktryny papalizmu władza była traktowana jako przejściowa, dlatego też musiała być podporządkowana mocniejszej władzy – duchownej uchodzącej za wieczną. Władcy świeccy sprawowali swe rządy w formie stanowisk administracyjnych, a władzę realizowali w imieniu Kościoła. Władza świecka zobowiązana była wówczas do udzielania pomocy Kościołowi, obrony religii panującej, czy też utrzymania porządku wewnętrznego<sup>128</sup>.

---

<sup>127</sup> A. Mezglewski, H. Misztal, P. Stanisławski, *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 2011, s. 14-15.

<sup>128</sup> H. Olszewski, M. Zmierczak, *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Poznań 1994, s. 58-61.

Następnie pod wpływem walk i sporów między papieżami i cesarzami niemieckimi w wiekach XI-XIII wykształciła się średniowieczna koncepcja stosunków między państwem a Kościołem nosząca nazwę hierokratyzmu, inaczej teokratyzmu czy papocezaryzmu. Istota hierokratyzmu polegała na tym, by ludy chrześcijańskie, które łączyła wspólna religia, tworzyły jedno uniwersalne państwo chrześcijańskie, utożsamiane z Kościołem, którego założycielem był Bóg, a przedstawicielem na ziemi papież. Ustanowiony wówczas *Dictatus Papae* z 1075 r. głosił, że papież ma pełnię władzy kościelnej, a w zakresie władzy świeckiej wszyscy książęta wraz z cesarzem są mu winni posłuszeństwo. Konkordat wormacki z 1122 r. kończył pierwszy etap dążeń do uzyskania samodzielności organizacyjnej przez Kościół. Ostatecznie oznaczał kompromis pomiędzy papieżem a cesarzem, określając sprawy, które należą do papieża. Nie powstrzymywało to jednak papieża od wkraczania w sprawy świeckie. Wydana w 1302 r. przez papieża Bonifacego VIII bulla *Unam sanctam* głosiła, że w Europie istnieje jedna owczarnia i jeden pasterz, w ręku którego spoczywają dwa miecze – duchowny i świecki. Władzę duchowną wykonuje bezpośrednio Kościół, a władza świecka wykonywana jest w jego interesie. Powyższa relacja polegała zatem na tym, że Kościół uznawał się za jedyne uprawnione do określenia sfery swojego działania, odmawiając państwu uprawnień do ingerencji w sprawy Kościoła. Obowiązane było przy tym służyć Kościołowi. Zauważyć należy, że powyższa koncepcja zachowała swoją żywotność przez wiele wieków<sup>129</sup>.

Po rozpadzie charakterystycznej dla średniowiecza wspólnoty religijno-politycznej w ramach Cesarstwa Rzymskiego oraz w wyniku reformacji w państwach protestanckich ukształtował się jurysdykcjonizm. Odrzucono wówczas prymat papieża i poddano się jurysdykcji świeckiej władców poszczególnych państw protestanckich. Książęta i władcy w państwach protestanckich uważani byli za zwierzchników Kościoła. W Niemczech doszło wówczas do podpisania pokoju augsburskiego w 1555 r., który przyznawał książętom prawo wyboru religii, które rozciągało się także na poddanych. Ograniczone zostały wówczas uprawnienia papieskie względem kościołów lokalnych. Z całą pewnością reformacja stała się przyczyną wykształcenia systemu supremacji<sup>130</sup>.

---

<sup>129</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 58-59.

<sup>130</sup> A. Mezglewski, H. Misztal, P. Stanisławski, *Prawo wyznaniowe...*, s. 16; J. Lecler, *Historia tolerancji w wieku reformacji*, t. II, Warszawa 1974, s. 355-357.

System supremacji uznawał Kościół za organizację narodową, która tworzyła zbiorowość i podlegała suwerennej władzy państwowej. Państwo regulowało sytuację Kościoła w sprawach doczesnych i religijnych oraz otaczało go swoją opieką, obdarzając licznymi przywilejami. System supremacji obejmował wyznania protestanckie; kraje – Anglia, Szkocja, Dania, Szwecja, Norwegia, Niderlandy, Prusy, Szwajcaria i Rosja. W państwach katolickich dążył do uniezależnienia Kościoła krajowego od papieża i podporządkowania go władzom świeckim. We Francji system ten określano mianem gallikanizmu, a przejawiał się w wolnościach Kościoła, które podkreślały jego samodzielność wobec papieża. Gallikanizm rozszerzał przy tym uprawnienia królów francuskich wobec Kościoła i przeciwstawiał się roszczeniom papieża do ingerencji w sprawy wewnętrzne Francji. Jego podstawę stanowiła obowiązująca od 1682 r. tzw. Deklaracja duchownych gallikańskich, ograniczająca uprawnienia papieskie w sprawach doczesnych i materialnych. W Austrii system supremacji określano mianem józefinizmu; cechowało go dążenie do podporządkowania Kościoła katolickiego państwu i osłabieniu wpływów Stolicy Apostolskiej<sup>131</sup>. W Rosji zaś przybierał on formę zbliżoną do cesaropapizmu. Carowie rosyjscy naśladowali władców bizantyjskich, kiedy to państwo narzucało swoją wolę i usidlało dla realizacji swoich celów. Na wzór Kościoła bizantyjskiego Piotr Wielki podporządkował Kościół prawosławny państwu. Poprzez różne systemy nadzoru i kontroli oraz obarczanie zadaniami publicznymi uczynił z niego wygodny instrument oddziaływania na społeczeństwo i kształtowania lojalnych postaw politycznych poddanych. Za głowę Kościoła prawosławnego uznano cara, jako stróża dogmatów, praw i wszelkiego kościelnego porządku. Funkcje patriarchy przejęło specjalne kolegium zwane Synodem Świętych. W jego skład, oprócz biskupów, wchodził przedstawiciel cara. Sprawował on nadzór nad działalnością Kościoła. W XIX wieku zlikwidowano w Rosji Kościół unicki, zmuszając jego wyznawców do przejścia na prawosławie. Wyznawcy mniejszości religijnych podlegali ograniczeniom dyskryminacyjnym w zakresie praw cywilnych i politycznych<sup>132</sup>.

W Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej rozdział państwa od religii przyniósł zupełnie inne rozwiązania prawne i praktyczne. System rozdziału prowadził od początku do możliwie najdalej idącego zharmonizowania interesów cywilnych społeczeństwa i interesów społeczności religijnej. W procesie uniezależnienia się

---

<sup>131</sup> H. Misztal, *Polskie prawo wyznaniowe*, Lublin 1996, s. 65.

<sup>132</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 61-62.

Ameryki od kolonializmu angielskiego w pierwszej kolejności przewyżczano trudności z lokalnymi teokracjami różnych wyznań. Najbardziej bezpiecznym, przy dużej liczbie wyznań, okazywał się być zatem rozdział Kościoła od państwa. W celu zagwarantowania pokoju religijnego między zróżnicowaną ludnością kraju w 1791 r. wprowadzono I Poprawkę do Konstytucji zakazującą wprowadzenia przez Kongres Stanów Zjednoczonych ustaw dotyczących ustanowienia religii i zakazujących praktykowania jakichkolwiek religii, zapewniając jednocześnie związkom wyznaniowym pełną swobodę działania w ramach ustaw państwowych.

Zupełnie inaczej przedstawiała się sytuacja we Francji, gdzie początkowo w okresie rewolucji francuskiej ograniczano Kościół w jego uprawnieniach, a po braku akceptacji ze strony duchowieństwa Konstytucji Cywilnej Kleru rewolucja znacznie zaostryła prawa wobec Kościoła. Rozdział Kościoła i państwa wprowadzony został ustawą konwentu z 1795 r., który obowiązywał do 1801 r., czyli do podpisania konkordatu. W ustawie o rozdziale Kościoła od państwa z 1905 r. na nowo odżyły idee antyklerykalne i antyreligijne. Dążono wówczas do zlaicyzowania religii i zdechrystianizowania kraju<sup>133</sup>.

Podobne działania mające na celu rozdział Kościoła od państwa podejmowane były między innymi we Włoszech. Ogłoszenie tezy o rozdziale państwa od Kościoła zostało dokonane przez Cavoura w 1860 r. podczas wystąpień parlamentarnych, a następnie w 1961 r. podczas wystąpień w Izbie Posłów i Senacie, według formuły: Wolny Kościół w wolnym Państwie. Oficjalnie natomiast zadeklarowano rozdział państwa od Kościoła w traktatach laterańskich z 1929 r. Po wejściu w życie konstytucji powojennej państwo włoskie było faktycznie wyznaniowe. Lewica laicka w 1957 r. na zjeździe Amici del Mondo dążyła do rozdziału. Ponowiono te próby po Soborze Watykańskim II. Obecnie w konstytucji Italii przewodzi zasada suwerenności i niezależności Kościoła od państwa<sup>134</sup>.

W Niemczech zaś kwestie stosunku państwa do Kościoła uregulowane zostały w Konstytucji Weimarskiej z 1919 r. Stanowiła ona, iż nie ma kościoła oficjalnego, a gwarancje wolności religijnej uznano za podstawowe prawa człowieka. Po drugiej wojnie światowej Niemiecka Republika Federalna w swej ustawie podstawowej z dnia

---

<sup>133</sup> H. Misztal, *Polskie prawo...*, s. 69-70.

<sup>134</sup> Tamże, s. 73-74.

23 maja 1949 r. utrzymała w mocy postanowienia Konstytucji Weimarskiej w sprawach wyznaniowych<sup>135</sup>.

Rozdział Kościoła od państwa wprowadzony został również Konstytucją federalną z 1848 r. w Szwajcarii, kolejno na mocy Konstytucji i ustawy o rozdziale kościołów i państwa z 1911 r.

Wśród państw o przewadze ludności muzułmańskiej Turcja, jako pierwsza, wprowadziła system rozdziału państwa i związków wyznaniowych. Rozdział Kościoła od państwa stał się ideą przewodnią w zakresie rozstrzygnięcia i normatywnego regulowania kwestii religijnych w państwach socjalistycznych. Zarówno ZSRR, jak i pozostające pod dominacją radziecką kraje obozu socjalistycznego przejęły większość koncepcji wypracowanych przez ideologię socjalizmu oraz rozwiązania państw liberalno-demokratycznych w XIX i XX wieku. Od 1 stycznia 2000 r. rozdział Kościoła od państwa został również wprowadzony przez Szwecję. Cechuje go niezależność organizacyjna i funkcjonalna Kościoła ewangelicko-augsburskiego<sup>136</sup>.

Państwo w systemie powiązań objawiało się wyznaniowym charakterem. Przejawiał się on przede wszystkim w fakcie inspirowania działalności prawotwórczej, politycznej i społecznej państwa oraz przez zasady i pierwiastki religijne. Państwo opowiadało się za określoną religią, która uzyskiwała pozycję uprzywilejowaną w stosunku do pozostałych religii. Podkreślenia jednak wymaga, że współcześnie przesycenie działalności państwa treściami religijnymi nie przybiera jednakowych rozmiarów nawet w krajach tego samego kręgu kulturowego. W ostatnich latach obserwujemy proces stopniowego ograniczania dziedzin życia publicznego, które pozostają pod wpływem oddziaływania zasad religijnych. Dodatkowo wyznaniowy charakter państwa określają zwykle przepisy konstytucji lub ustaw. Przejawia się on w symbolach religijnych umieszczanych na budynkach i w pomieszczeniach urzędów państwowych, w duszpasterstwie wojskowym, powierzaniu kościołowi panującemu, a niekiedy związkom wyznaniowym realizacji zadań publicznych, jak również w nauczaniu religii, która jest przedmiotem obowiązkowym w szkołach publicznych. Kolejną cechą pozostaje również inspirowanie działalności prawotwórczej zasadami religii panującej<sup>137</sup>.

---

<sup>135</sup> J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 29.

<sup>136</sup> M. Pietrzak, *Demokratyczne, świeckie państwo prawne*, Warszawa 1999, s. 235-239; M. Pietrzak, *Historia kształtowania się rozdziału kościoła i państwa*, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 1976, t. XXVIII, z. 1, s. 104-106.

<sup>137</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 67-70.



Główną cechą systemu rozdziału jest brak religii panującej, co wynika ze świeckiego charakteru państwa. Dostrzegamy wówczas organizacyjne i funkcjonalne uniezależnienie państwa i związków wyznaniowych. System rozdziału oznaczał wyeliminowanie wpływów związków wyznaniowych i treści religijnych z życia publicznego. Państwa uznawane były wówczas za niekompetentne w regulowaniu spraw religijnych, władze zajmowały natomiast neutralną postawę wobec religii i światopoglądów. Związki wyznaniowe przestawały wówczas wykonywać funkcje publiczne, a ich działalność ograniczała się do wypełniania funkcji religijnych. Państwo pojmowane było z kolei jako zorganizowana wspólnota polityczna ludzi zamieszkujących określone terytorium, ale z prawnego punktu widzenia również jako całokształt organów wykonujących władzę państwową<sup>138</sup>.

Charakter państwa w systemie rozdziału oznaczał między innymi usunięcie treści religijnych ze sfery działania państwa i nadanie mu świeckiego charakteru. Przejawiał się zakazem istnienia lub wprowadzenia kościoła państwowego, bądź podkreślał fakt oddzielenia kościoła od państwa. Rozwiązania takie wprowadzane były na mocy konstytucji państw, które najczęściej umieszczały ogólnikowe formuły przesądzające o świeckim charakterze państwa, jak również w ustawodawstwie zwykłym. Polska jako pierwsza z krajów byłego obozu socjalistycznego w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania z 17 maja 1989 r.<sup>139</sup> uznała zasadę neutralności religijnoświatopoglądowej państwa<sup>140</sup>.

Określając cechy państwa świeckiego, należy wskazać, że w pierwszym okresie kształtowania się koncepcji państwa świeckiego akcentowany był jego awyznaniowy charakter. W ujęciu prawnym przejawiał się on w odrzuceniu przez konstytucje i ustawodawstwo istnienia religii panującej oraz zerwania więzów organizacyjnych, łączących instytucje państwowe z religijnymi. Przy określaniu swej struktury organizacyjnej, swych celów i funkcji państwo świeckie nie stosowało kryteriów i zasad religijnych oraz nie posiadało kompetencji do regulowania spraw natury religijnej<sup>141</sup>.

---

<sup>138</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 79-81.

<sup>139</sup> Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153).

<sup>140</sup> P. Stanisławski, *Religion and law in Poland*, Alphenaan den Rijn 2017, s. 21; O. Hałub, *Wolność religijna w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 roku oraz w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania z 17 maja 1989 roku – wybrane zagadnienia*, Acta Erasmiana, Tom IX: Varia II, red. R. Sadowski, Wrocław 2015, s. 159-160.

<sup>141</sup> M. Pietrzak, *Demokratyczne, świeckie państwo...*, s. 237-239; M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 92-94.

W drugiej połowie XX wieku neutralność religijno-światopoglądowa uzyskała charakter podstawowej cechy państwa świeckiego. Dominuje ona również w orzecznictwie trybunałów konstytucyjnych i sądów administracyjnych oraz europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Zaczyna również występować w ustawodawstwie konstytucyjnym i zwykłym. Wpłynęły na to rozwiązania prawne i praktyka organów państwowych krajów socjalistycznych polegająca na angażowaniu się państwa w prowadzenie polityki antyreligijnej przy równoczesnym głoszeniu materialistycznych koncepcji filozoficznych i narzucaniu ich swoim instytucjom, funkcjonariuszom i obywatelom. Neutralność państwa oznacza zatem odrzucenie wszelkiej religii oraz brak poparcia wobec jakikolwiek orientacji filozoficznych, kulturalnych czy religijnych. Z neutralności wynika bowiem uznanie pluralizmu religijno-światopoglądowego społeczeństwa i zagwarantowanie swobody wymiany poglądów na tematy religijne i światopoglądowe. Neutralność polega na uznaniu religii i światopoglądu za prywatną sprawę jednostki, rozciąga się również na wszystkich funkcjonariuszy państwowych przy wykonywaniu funkcji urzędowych<sup>142</sup>. Obydwa systemy przyjmują w rozwiązaniach i praktyce ustrojowej poszczególnych krajów zróżnicowane kształty instytucjonalne i prawne. W państwie wyznaniowym prawo wewnętrzne kościoła uznawane było za część składową prawa państwowego. Przy czym zmierzano do ograniczenia przedmiotu regulacji prawa do spraw religijnych i zwiększenia samodzielności kościołów przy jego tworzeniu. W państwie świeckim za generalną dyrektywę przyjęto nieskuteczność norm prawa wewnętrznego związków wyznaniowych w państwowym systemie prawnym. Efektywność określonych norm prawa wewnętrznego w państwowym systemie prawnym zależy od woli państwa wyrażonej w aktach prawnych<sup>143</sup>.

Współczesny system powiązań państwa i Kościoła jest rezultatem ewolucji zmian wzajemnych stosunków, której punktem wyjścia było powiązanie obydwu organizacji. Niemniej jednak dochodziło do zmian państwa, jego struktury organizacyjnej, sposobu działania czy też regulacji stosunków pod względem formy i treści. Przemiany powodowane były określonymi zmianami, stąd też nie przebiegały one jednakowo w różnych krajach. System powiązań występuje obecnie w niewielkiej liczbie państw, a dotyczy szczególnie chrześcijan i wyznawców islamu. W państwach tych związki wyznaniowe wspierają państwo ideologicznie i politycznie. Nie zachowują

---

<sup>142</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 95-99.

<sup>143</sup> Tamże, s. 17.

przy tym neutralnego stanowiska w przypadku konfliktów społecznych czy politycznych<sup>144</sup>.

#### 4.2. Charakterystyka powiązań państwa i religii w obliczu przemian w Polsce

Nie bez wpływu na sytuację występującą w Polsce pozostawały relacje państwa i religii na świecie. Biorąc pod uwagę kilka tysięcy lat ludzkiej cywilizacji, należy stwierdzić, że w historii przeważającą formą stosunków państwo – religia było ich wzajemne powiązanie. Dlatego też można uznać, że występujący obecnie w Polsce model stosunków państwo – religia, oparty na ich wzajemnym rozdziale, jest nowym zjawiskiem. Analizując charakterystykę powiązań państwa i religii w Polsce można stwierdzić, że w dziedzinie stosunków między państwem a Kościołem następowały radykalne zmiany, na które miały wpływ zarówno czynniki wewnętrzne – kulturowe, socjologiczne czy ideologiczno-polityczne, jak i zewnętrzne, zależne od innych państw<sup>145</sup>.

W okresie średniowiecza i czasach nowożytnych Rzeczypospolita była państwem katolickim w wersji konfesyjności otwartej, szanującym tradycje tolerancji i wolności religijnej. Taki model państwa został wpisany do Konstytucji 3 maja 1791 r. Jak wspomniano wcześniej, proklamowała ona zasadę wolności religijnej dla wszystkich wyznań z jednoczesnym uznaniem pierwszeństwa religii katolickiej jako narodowej i panującej<sup>146</sup>.

W okresie II Rzeczypospolitej odrodzone państwo zmagало się z uregulowaniem stosunków wyznaniowych. Ustawodawstwo wyznaniowe państw zaborczych, to jest Rosji, Austrii i Prus, przenikały zasady właściwe dla systemu powiązania państwa ze związkami wyznaniowymi. Ustawodawstwo to charakteryzowało się między innymi antydemokratycznymi, antywolnościowymi i antypolskimi postanowieniami, dlatego też rozpoczęto prace nad nowymi aktami prawnymi. Niepodległe państwo polskie, w którym decydujący wpływ na politykę wewnętrzną wywierały partie prawicowe i prokatolickie, przywiązywało istotną wagę do religii. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie podkreślał, że religia stanowi jeden z ważniejszych składników życia narodowego, społecznego i państwowego<sup>147</sup>.

---

<sup>144</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 56, 69.

<sup>145</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 13.

<sup>146</sup> J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 30-31.

<sup>147</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 111-112.

Problem stosunków państwa do Kościoła w II Rzeczypospolitej znalazł rozwiązanie w dwóch podstawowych aktach normatywnych, tj. konstytucjach z 1921 r. i z 1935 r., oraz w konkordacie z 1925 r. Przygotowanie i uchwalenie Konstytucji marcowej z dnia 17 marca 1921 r., a tym samym uregulowanie stosunków wyznaniowych spoczęło na Sejmie Ustawodawczym. Polska Partia Socjalistyczna opowiadała się wówczas za systemem rozdziału, laickością państwa i uznaniem religii za sprawę osobistą każdego obywatela. Zaś prawica sejmowa z Narodową Demokracją opowiadała się za charakterem państwa wyznaniowego. W trakcie prac nad konstytucją udało się jednak wypracować kompromis, poświęcając przy tym wiele miejsca sprawom wyznaniowym. Przepisy dotyczące kwestii wyznania skupiały się na wolności sumienia i wyznania oraz sytuacji prawnej związków wyznaniowych<sup>148</sup>. W sferze wyznania zapewniono wolność sumienia i wyznania. Gwarantowały one wszystkim obywatelom równość wobec prawa bez względu na wyznanie oraz prawo wolnego wyznawania publicznie i prywatnie swojej wiary, jak również dokonywania obrzędów religijnych w granicach porządku publicznego i obyczajności publicznej<sup>149</sup>. Z wolności sumienia i wyznania, gwarantowanej przez konstytucję, mogły korzystać osoby należące do wyznań prawnie uznanych. Dyskryminacji podlegali bezwyznaniowcy, bowiem nie mogli zawrzeć małżeństwa, a ich dzieci otrzymać świadectwa szkolnego bez stopnia z nauki religii<sup>150</sup>. Stosunki instytucjonalne między państwem a Kościołem zostały określone w art. 113 i 114 omawianej konstytucji. W art. 13 konstytucji marcowej<sup>151</sup> przyznano związkom wyznaniowym różnorodne uprawnienia, przy czym państwo stawiało warunek, by ich funkcjonowanie mieściło się w ramach obowiązujących przepisów prawa. Samo stworzenie pewnych zasad wiary i skupienie około niej wyznawców nie dawało jeszcze związkowi religijnemu charakteru publiczno-prawnego<sup>152</sup>. Z kolei w przepisie art. 114 konstytucji<sup>153</sup> wskazano, że stosunek Państwa do Kościoła będzie określony na podstawie układu ze Stolicą Apostolską, który podlega ratyfikacji przez Sejm. Wskazano również, że wyznanie rzymsko-katolickie, będące religią przeważającej większości narodu, zajmuje w Państwie naczelne stanowisko wśród równouprawnionych wyznań.

---

<sup>148</sup> J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 31-32.

<sup>149</sup> Art. 111 i 112 (Dz.U. z 1921 r. Nr 44, poz. 267), (*uchylony*); M.T. Staszewski, *Wolność sumienia przed Trybunałem II Rzeczypospolitej*, Warszawa 1970, s. 19.

<sup>150</sup> J. Krukowski, *Konkordat polski. Znaczenie i realizacja*, Lublin 1999, s. 45-48.

<sup>151</sup> Dz.U. z 1921 r. Nr 44, poz. 267 (*uchylony*).

<sup>152</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1933 r., sygn. akt I K 697/33, Lex nr 387603.

<sup>153</sup> Dz.U. z 1921 r. Nr 44, poz. 267 (*uchylony*).

W art. 15 konstytucji marcowej<sup>154</sup> wskazano, że określenie statusu prawnego Kościoła katolickiego miało zostać ustalone na mocy umowy dwustronnej ze Stolicą Apostolską. Podstawy prawne sytuacji Kościoła katolickiego uregulowano konkordatem z dnia 10 lutego 1925 r.<sup>155</sup> Ratyfikowany został ustawą z dnia 23 kwietnia 1925 r. o zatwierdzeniu układu ze Stolicą Apostolską, określającego stosunek Państwa do Kościoła Rzymsko-Katolickiego<sup>156</sup>. W art. 1 konkordatu państwo zagwarantowało Kościołowi katolickiemu bez różnicy obrządków pełną wolność wykonywania swojej działalności<sup>157</sup>. Nastąpiło również uszczegółowienie gwarancji swobodnego wykonywania władzy kościelnej nie tylko w zakresie administracji wewnętrznej, ale również w zarządzaniu majątkiem kościelnym. W związku z tym nastąpiło wyraźne uregulowanie osobowości cywilnoprawnej kościelnych jednostek organizacyjnych<sup>158</sup>. Przy czym konkordatowa gwarancja wolności Kościoła nie była absolutna. Przyznano bowiem władzom państwowym charakterystyczny dla państw wyznaniowych przywilej ingerencji w sprawy wewnętrzne Kościoła, polegający na uprawnieniu Prezydenta RP do zgłaszania ewentualnych zastrzeżeń natury politycznej względem kandydatów na biskupów diecezjalnych przed mianowaniem przez Stolicę Apostolską<sup>159</sup>.

Przez zawarcie konkordatu z Polską Stolica Apostolska miała na celu przeciwdziałanie wprowadzeniu systemu rozdziału Kościoła od państwa, za którym opowiadały się między innymi partie liberalne i socjaldemokratyczne. Jej polityka zmierzała do stworzenia trwałych podstaw dla ustawodawstwa wyznaniowego, uniezależniającego sytuację Kościoła Katolickiego od zmian politycznych w państwach i zabezpieczenia jego wpływu na życie społeczne<sup>160</sup>.

Konstytucja z dnia 23 kwietnia 1935 r. przejęła wyznaniowe przepisy konstytucji z dnia 17 marca 1921 r., utrzymano dotychczasowy model stosunków między państwem a związkami wyznaniowymi, utrzymano w mocy artykuły 110-116 oraz 120 konstytucji z dnia 17 marca 1921 r. Zmiany, jakie nastąpiły w kwestiach wyznaniowych, dotyczyły pominięcia na wstępie sakralnej inwokacji oraz

---

<sup>154</sup> Dz.U. z 1921 r. Nr 44, poz. 267 (*uchylony*).

<sup>155</sup> Konkordat pomiędzy Stolicą Apostolską a Rzeczpospolitą Polską, podpisany w Rzymie dnia 10 lutego 1925 r. (Dz.U. z 1925 r. Nr 72, poz. 501), (*uchylony*).

<sup>156</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1925 r. o zatwierdzeniu układu ze Stolicą Apostolską, określającego stosunek Państwa do Kościoła Rzymsko-Katolickiego (Dz.U. z 1925 r. Nr 47, poz. 324), (*uchylona*).

<sup>157</sup> Dz.U. z 1925 r. Nr 72, poz. 501 (*uchylony*).

<sup>158</sup> Art. 16, 17, 24 (Dz.U. z 1925 r. Nr 72, poz. 501), (*uchylony*).

<sup>159</sup> J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 32-33.

<sup>160</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 117-120.

wprowadzono odpowiedzialność Prezydenta za losy państwa wobec Boga i historii<sup>161</sup>. Zauważyć należy, że przez cały okres międzywojenny, mimo istotnych zmian zachodzących w ustroju politycznym, obowiązywały jednakowe podstawy konstytucyjne ustawodawstwa wyznaniowego<sup>162</sup>.

Sytuacja uległa zmianie po zbrojnej napaści Niemiec na Polskę 1 września 1939 r., a później 17 września 1939 r. po najeździe Związku Radzieckiego i przegranej wojny obronnej, w wyniku której terytorium państwa polskiego zostało podzielone między Niemcy i Związek Radziecki. Założenia polityki władz okupacyjnych wobec kościołów i innych wspólnot religijnych na ziemiach polskich wynikały z dwójakiego rodzaju przesłanek. Pierwsze dotyczyły kwestii narodowościowych, a drugie religijnych. Nazizm był nastawiony wrogo nie tylko do polskości oraz do judaizmu, co znalazło swój wyraz w eksterminacji Żydów, ale posiadał wyraźne rysy ideologii antyreligijnej. Związek polskiego społeczeństwa z katolicyzmem spowodował, że szczególnie niebezpieczne dla realizacji celów III Rzeszy okazały się być Kościół katolicki oraz polskie duchowieństwo. Polityka władz niemieckich zmierzała do zniszczenia Kościoła katolickiego, jako głównej przeszkody w germanizacji zajętych obszarów i pozbawienie go przy tym osobowości prawnej prawa publicznego z mocą wsteczną od 1 września 1939 r. Władze niemieckie skupiały się na ataku na polskie duchowieństwo, które poddawano eksterminacji fizycznej, umieszczaniu w obozach koncentracyjnych i wysiedlaniu z okupowanych terenów<sup>163</sup>. Wykorzystywano również struktury kościelne poprzez obsadzanie stanowisk duchownymi niemieckimi i roztoczenie nadzoru nad polskim klerem. Zlikwidowano polskie święta katolickie, ograniczono liczbę nabożeństw i zamykano kościoły. Zauważyć w tym miejscu należy, że informacje o sytuacji Kościoła katolickiego w Polsce docierały również do Watykanu. Papież Pius XII zachowywał jednak bezstronne stanowisko wobec konfliktu europejskiego. Co więcej, uznać można, iż naruszone zostały postanowienia konkordatu z 1925 r., bowiem doszło między innymi do nominacji niemieckich biskupów na administratorów polskich diecezji. Artykuł 9 konkordatu<sup>164</sup> jednoznacznie zakazywał takich posunięć. Akcenty antyhitlerowskie ze strony Watykanu zaczęły pojawiać się dopiero po 1943 r., kiedy

---

<sup>161</sup> Art. 2 (Dz.U. z 1935 r. Nr 30, poz. 227), (*uchylony*).

<sup>162</sup> M. Pietrzak, *Demokratyczne, świeckie państwo...*, s. 240-241.

<sup>163</sup> A. Mezglewski, H. Misztal, P. Stanisz, *Prawo wyznaniowe...*, s. 30.

<sup>164</sup> Zgodnie z art. 9 Konkordatu pomiędzy Stolicą Apostolską a Rzeczpospolitą Polską, podpisanego w Rzymie dnia 10 lutego 1925 r. żadna część Rzeczypospolitej Polskiej nie będzie zależała od biskupa, którego siedziba znajdowałaby się poza granicami Państwa Polskiego.

sytuacja militarna Niemiec pogorszyła się. Do końca wojny papież Pius XII nie zdobył się na otwarte potępienie zbrodni niemieckich<sup>165</sup>.

Podobnie sytuacja przedstawiała się na ziemiach zajętych przez Związek Radziecki, na których sowiecki okupant ograniczał działalność kościołów, usuwał religię ze szkół, zakazywał udzielania posług duszpasterskich w więzieniach, zamknął seminaria duchowne i zakony. Dokonywał również aresztowań duchownych. Rozpętał antyreligijną propagandę, rozpowszechniając „uświadamiające” broszurki o szkodliwości religii<sup>166</sup>.

W Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej polityka wyznaniowa państwa zależna była od władz radzieckich. Politykę wyznaniową wyznaczały dwie przesłanki: pierwszą z nich była ideologia marksizmu-leninizmu, drugą tworzyły zmieniające się przyczyny polityczne. Polska Partia Robotnicza kierowała się doktryną marksizmu i leninizmu, wrogo nastawiona do religii. Religię uznawano za czynnik wspierający burżuazję i naruszający wolę walki proletariatu o wyzwolenie społeczne. Podjęto wówczas bezwzględną walkę z religią za pomocą dostępnych środków propagandowych. 12 września 1945 r. Tymczasowy Rząd Jedności Narodowej wydał uchwałę, w której uznano za nieobowiązujący konkordat z 10 lutego 1925 r. W uchwale oświadczone wówczas, iż konkordat został jednostronnie zerwany przez Stolicę Apostolską na skutek działań dokonanych przez nią w czasie okupacji, tj. naruszenia art. 9 Konkordatu. Oprócz tego w uchwale podnoszono, że Stolica Apostolska nie uznała Tymczasowego Rządu Jedności Narodowej<sup>167</sup>. W literaturze wskazuje się, iż konkordat przestał obowiązywać jako umowa międzynarodowa oraz ustawa krajowa z dniem zakończenia drugiej wojny światowej, na skutek zasadniczej zmiany okoliczności, na podstawie zwyczajowej klauzuli *rebus sic stantibus*<sup>168</sup>. Istnieją również głosy, iż do utraty mocy obowiązującej konkordatu doszło dopiero z dniem wejścia w życie Konstytucji Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r.<sup>169</sup> Znamienne jest bowiem orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 18 sierpnia 1946 roku, sygn. akt I CZ 83/46, w którym uznano, że jakkolwiek konkordat na skutek wspomnianej uchwały

<sup>165</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 146-156.

<sup>166</sup> H. Misztal, *Polskie prawo...*, s. 156.

<sup>167</sup> O niesłuszności tych zarzutów pisze A. Mezglewski w *Spór o „wygaśnięcie” konkordatu polskiego z 1925 roku*, „Roczniki Nauk Prawnych” 1988, tom 8, s. 327-335; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2015 r., sygn. akt IV CSK 312/14, Lex nr 1663415.

<sup>168</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2018 r., sygn. akt I CSK 179/17, Lex nr 2484707; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2016 r., sygn. akt II CSK 634/15, Lex nr 2224606.

<sup>169</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy dnia 22 lipca 1952 r. (Dz.U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36), (*uchylony*).

Tymczasowego Rządu Jedności Narodowej nie wiąże Polski i Stolicy Apostolskiej jako traktat międzynarodowy, to jednak stanowi w dalszym ciągu źródło prawa wewnętrznego. Niemniej jednak w wyniku uznania konkordatu za nieobowiązujący Kościół katolicki utracił wszystkie uprawnienia, jakie mu on przyznawał<sup>170</sup>.

Mimo że władze państwowe nie czuły się zobowiązane do przestrzegania postanowień konkordatu ani też nie respektowały wyznaniowych przepisów obowiązującej konstytucji, Kościół starał się sprawnie przystosować do zmieniającej się sytuacji. Wpływ na sytuację Kościoła miała postać arcybiskupa, a później kardynała Stefana Wyszyńskiego. Dnia 14 kwietnia 1950 r. zawarł porozumienie z rządem, dzięki któremu Kościół przetrwał trudny okres represji. Dotyczyło ono między innymi utrzymania dotychczasowego stanu nauczania religii w szkołach i zachowanie dotychczas działających szkół katolickich z prawami równymi szkołom państwowym. Miało ono być podstawą wzajemnych stosunków państwa i Kościoła katolickiego<sup>171</sup>.

Wkrótce jednak okazało się, że władze nie zamierzały respektować podjętych zobowiązań. Na mocy ustawy z dnia 19 kwietnia 1950 r. o zmianie organizacji naczelných władz państwowych w zakresie gospodarki komunalnej i administracji publicznej<sup>172</sup> utworzono Urząd do Spraw Wyznań. Stanowił on wyspecjalizowany, centralny organ administracji wyznaniowej podległy Ministrowi Administracji Publicznej. Urząd do Spraw Wyznań zajmował się koordynowaniem spraw wyznaniowych z działalnością innych resortów, nadzorem nad właściwym wykonywaniem przepisów, realizacją wolności wyznaniowej, rejestracją podmiotów kościelnych. Faktyczny zakres podejmowanych interwencji był tak szeroki, że w praktyce związki wyznaniowe nie mogły podjąć żadnej działalności pozakultowej bez zgody lub braku sprzeciwu tego urzędu<sup>173</sup>.

Podstawowe zasady prawa wyznaniowego znalazły się w Konstytucji Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r.<sup>174</sup> Do podstawowych zasad prawa wyznaniowego zaliczono wolność sumienia i wyznania, swobodę wypełniania funkcji religijnych przez związki wyznaniowe, równouprawnienie obywateli bez względu na

---

<sup>170</sup> K. Skubiszewski, *Konkordat z 10 lutego 1925 r. Zagadnienia prawnomiędzynarodowe*, [w:] *Kościół w II Rzeczypospolitej*, red. Z. Zieliński, S. Wilk, Lublin 1980, s. 46.

<sup>171</sup> H. Misztal, *Polskie prawo...*, s. 197-202; M. Fała, *Państwowe prawo wyznaniowe Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Wybór tekstów źródłowych*, Warszawa 1978, s. 27-31.

<sup>172</sup> Ustawa z 19 kwietnia 1950 r. o zmianie organizacji naczelných władz państwowych w zakresie gospodarki komunalnej i administracji publicznej (Dz.U. z 1950 r. Nr 19, poz. 156), (*uchylona*).

<sup>173</sup> H. Misztal, A. Mezglewski, *Zakres kompetencji, styl działania i cele Urzędu do Spraw Wyznań*, [w:] *Prawo i polityka wyznaniowa w Polsce Ludowej*, Lublin 2005, s. 33-70.

<sup>174</sup> Dz.U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36, (*uchylony*).



wyznanie, rozdział Kościoła od państwa, ustawową formę regulacji prawnej związków wyznaniowych. Przepisom wyznaniowym nadano jednak duży stopień ogólności, nie stanowiły one zatem jednoznacznych dyrektyw dla ustawodawstwa wyznaniowego. Polityka wyznaniowa przesycona wówczas była represjami i ograniczeniami. Brak ustawowej konkretyzacji uprawnień wynikających z wolności sumienia i wyznania, co nastąpiło dopiero w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania z dnia 17 maja 1989 r.<sup>175</sup>, powodował, że ich zakres był swobodnie ustalany i interpretowany przez organy administracji państwowej. Zauważyć również należy, że rozdział Kościoła od państwa służył realizacji założeń ideologicznych PZPR. Za jego pośrednictwem twórcy konstytucji pragnęli uniezależnić państwo, jego organy i instytucje od inspiracji treści religijnych oraz wpływów Kościoła katolickiego. Powodowało to również laicyzację systemu prawa, która polegała na uniezależnieniu norm prawa państwowego od reguł i nakazów prawa wewnętrznego związków wyznaniowych<sup>176</sup>. Obowiązujące normy prawne dostosowywano do potrzeb ustrojowych państwa.

Z kolei rzeczywistość społeczna kształtowała się w ten sposób, że poprawność światopoglądowa warunkowała dostęp do stanowisk i przywilejów<sup>177</sup>. Mimo konstytucyjnych gwarancji równości obywateli bez względu na wyznanie dochodziło do dyskryminacji ludzi wierzących przy sprawowaniu funkcji publicznych<sup>178</sup>. W Polsce w okresie socjalistycznym przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu miały miejsce na gruncie przepisów dotyczących urzędników państwowych i przybierały postać wymogu określonej postawy i poziomu ideowo-moralnego, czy też rękojmi należytego wykonywania zadań pracownika urzędu socjalistycznego państwa, co z uwagi na preferencję światopoglądu ateistycznego prowadziło do dyskryminacji osób wierzących. Na przykłady takiej dyskryminacji wskazywała Rzecznik Praw Obywatelskich Ewa Łętowska w sprawozdaniu za okres 1 grudnia 1989 r. – 30 listopada 1990 r. Sprawa dotyczyła zwolnienia ze służby funkcjonariusza Milicji Obywatelskiej z uwagi na religijny charakter pogrzebu syna (sprawa RPO/59/968/90/I)<sup>179</sup>. W urzędach państwowych zatrudniani byli wówczas urzędnicy z ramienia nowych władz. Często wiele z nowo przyjmowanych osób nie miało kwalifikacji i były one uzupełniane później w różnym systemie doksztalcania. Zaś na

---

<sup>175</sup> T.j. Dz.U. z 2017 r., poz.1153.

<sup>176</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 170-174.

<sup>177</sup> H. Szewczyk, *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010, s. 22.

<sup>178</sup> J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 34.

<sup>179</sup> T. Zieliński, *Dyskryminacja w zatrudnieniu*, „Prawo i Życie” 1998, nr 3, s. 12-13; M. A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2013, s. 133.

stanowiska kierownicze i inne wysokie stanowiska w strukturach administracji powoływani byli przede wszystkim działacze partii komunistycznej<sup>180</sup>.

Wyrazem stosunku władz państwowych do autonomii Kościoła katolickiego był dekret z dnia 9 lutego 1953 r. o obsadzaniu duchownych stanowisk kościelnych<sup>181</sup>. Dekret uzależniał tworzenie, przekształcanie i znoszenie stanowisk kościelnych od zgody organów państwowych oraz umożliwiał usuwanie osób piastujących te stanowiska. Dekret, skierowany do rządu, wywołał sprzeciw episkopatu, wyrażony w memoriale *Non possumus* z dnia 8 maja 1953 r.<sup>182</sup> Przeciwstawiał się rosnącym ograniczeniom stawianym Kościołowi. Memoriał stał się jedną z głównych przyczyn aresztowania prymasa Polski kardynała Stefana Wyszyńskiego. Dekret uchylono dopiero po uwolnieniu prymasa, zgodnie z nowym porozumieniem zawartym przez przedstawicieli rządu i episkopatu, które opublikowano w Komunikacie Komisji Wspólnej z dnia 8 grudnia 1956 r.<sup>183</sup> Postanowienia dekretu z dnia 9 lutego 1953 r. złagodzone wówczas wydaniem kolejnego dekretu z dnia 31 grudnia 1956 r. o organizowaniu i obsadzaniu stanowisk kościelnych<sup>184</sup>, który uzależniał dokonywanie zmian w strukturze organizacyjnej od uprzedniego porozumienia się z właściwym organem administracji państwowej. Obejmowanie stanowiska kościelnego uzależnione było od posiadania obywatelstwa polskiego<sup>185</sup>.

Realizowana w oparciu o Konstytucję PRL polityka wyznaniowa ewoluowała na przestrzeni czasu. Na podstawie ustawy z dnia 15 lipca 1961 r. o rozwoju systemu oświaty i wychowania<sup>186</sup> ostatecznie zdecydowano o nieobecności nauczania religii w szkołach publicznych. Dodatkowo Kościół zmagał się z blokowaniem budownictwa sakralnego i przepisami podatkowymi. Nowy okres w polityce stosunków między państwem a Kościołem nastąpił w grudniu 1970 r. Nowe kierownictwo państwowe rozpoczęło pertraktacje ze Stolicą Apostolską. Od 1974 r. rząd polski i Stolica

---

<sup>180</sup> H. Szewczyk, *Stosunki pracy...*, s. 22; E. Ura, *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2007, s. 46; W. Jaśkiewicz, *Rozwój sytuacji prawnej pracowników administracji państwowej w Polsce Ludowej*, [w:] *Pracownicy administracji w PRL*, red. J. Łętowski, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź 1984, s. 57.

<sup>181</sup> Dekret z dnia 9 lutego 1953 r. o obsadzaniu duchownych stanowisk kościelnych (Dz.U. z 1953 r. Nr 10, poz. 32), (*uchylony*).

<sup>182</sup> P. Raina, *Kościół w PRL. Kościół katolicki a państwo w świetle dokumentów 1945-1989*, t. 1, Poznań 1994, s. 413-427.

<sup>183</sup> K. Krasowski, *Państwo a Kościół katolicki w Polsce 1945-1955*, Poznań 1997, s. 85.

<sup>184</sup> Dekret z dnia 31 grudnia 1956 r. o organizowaniu i obsadzaniu stanowisk kościelnych (Dz.U. z 1957 r. Nr 1, poz. 6), (*uchylony*).

<sup>185</sup> M. Fąka, *Państwowe prawo wyznaniowe...*, s. 32-33.

<sup>186</sup> Ustawa z dnia 15 lipca 1961 r. o rozwoju systemu oświaty i wychowania (Dz.U. z 1961 r. Nr 32, poz.160), (*uchylona*).

Apostolska ustanowiły stałe kontakty robocze dla prowadzenia pertraktacji. Dnia 24 września 1980 r. reaktywowano Komisję Wspólną Rządu i Episkopatu, która podjęła działalność zmierzającą do usuwania przeszkód utrudniających działalność Kościoła i jego współdziałanie z państwem oraz powołanie podkomisji prawniczej w celu przygotowania projektu ustawy o stosunku państwa do Kościoła katolickiego. Jej efektem był projekt ustawy uchwalony przez Sejm 17 maja 1989 r.<sup>187</sup>

Zauważyć również należy, że co prawda orzeczenia Sądu Najwyższego nie stanowiły źródeł prawa, niemniej jednak miały znaczenie praktyczne z uwagi na zawartą w nich interpretację obowiązującego prawa<sup>188</sup>. Szczególną rolę odegrało orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 1963 r. w sprawie osobowości prawnej jednostek organizacyjnych Kościoła katolickiego. W postanowieniu tym Sąd wskazał, że stosownie do obowiązującego w PRL porządku prawnego osobowość prawną mają parafie, diecezje i diecezjalne seminaria duchowne Kościoła rzymskokatolickiego. Ustalenia zawarte w tym orzeczeniu nie były kwestionowane przez sądy i organy administracji państwowej ani przez władze Kościoła katolickiego. Pozwalały bowiem wskazanym jednostkom organizacyjnym uczestniczyć w obrocie cywilnoprawnym<sup>189</sup>.

Odnosząc się z kolei do okresu III Rzeczypospolitej Polskiej, należy podkreślić, że przemiany polityczne zapoczątkowane decyzjami zapadłymi przy Okrągłym Stole w 1989 r. rozpoczęły proces wprowadzania w Polsce ustroju demokratycznego. Dotyczyły one wszystkich struktur organizacyjnych państwa. Zajęto się między innymi przywracaniem praw i wolności obywatelskich, dostosowywaniem rozwiązań instytucjonalno-prawnych do standardów europejskich. Zmiany nie pozostawały bez wpływu na stosunki pomiędzy państwem a związkami wyznaniowymi<sup>190</sup>.

Stosunki państwa i religii regulowane były ustawami wyznaniowymi uchwalonymi 17 maja 1989 r.<sup>191</sup> przez Sejm socjalistyczny, obowiązującymi od 1 stycznia 1990 r. konstytucyjnej zasady demokratycznego państwa prawnego, układem stosunków wyznaniowych w społeczeństwie polskim i pozycją w nim Kościoła katolickiego oraz układem sił politycznych w Sejmie i Senacie. Powyższe założenia oddziaływały na przebieg polityki wyznaniowej kolejnych rządów, która oscylowała

---

<sup>187</sup> Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1347, ze zm.).

<sup>188</sup> H. Misztal, *Polskie prawo...*, s. 215-351.

<sup>189</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 1963 r., sygn. akt I CR 223/63, Lex nr 4461.

<sup>190</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 282.

<sup>191</sup> T.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153.

między państwem świeckim, neutralnym w sprawach religii, a wyznaniowym państwem katolickim. Ustawy wyznaniowe, do których zalicza się ustawę o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego<sup>192</sup>, o gwarancjach wolności sumienia i wyznania<sup>193</sup>, o ubezpieczeniu społecznym duchownych<sup>194</sup>, stanowiły ważny krok w polityce wyznaniowej państwa, a tym samym wpływały na relacje państwo – religia. Nadawały nową wykładnię wyznaniowym zasadom konstytucji z 1952 r. Tworzyły przy tym nowy, normatywny model państwa świeckiego, odpowiadający standardom przyjmowanym przez demokratyczno-liberalne państwo europejskie. Dzięki ustawom wyznaniowym stworzono nowy system stosunków między państwem i związkami wyznaniowymi. Zauważyć należy, że konkretyzowały one również uprawnienia jednostki wynikające z wolności sumienia i wyznania, dotyczyły również bezpaństwowców i cudzoziemców. Nie pomijały również osób odbywających służbę wojskową, przebywających w zakładach służby zdrowia, zakładach karnych i wychowawczych. Ponadto zakazywały dyskryminowania bądź uprzywilejowania kogokolwiek z powodu religii lub przekonań. W kwestii rozdziału państwa od Kościoła uznawały, że podstawową cechą państwa świeckiego jest neutralność jego organów i funkcjonariuszy w sprawach religii i światopoglądu<sup>195</sup>.

Podkreślenia wymaga, że ukształtowaną historycznie strukturę wyznaniową społeczeństwa polskiego cechowała dominacja katolicyzmu, dlatego też przed Kościołem katolickim, jak i innymi związkami wyznaniowymi wystąpiła konieczność określenia swego miejsca w życiu wspólnoty politycznej. Pierwszy wariant postępowania zakładał uznanie rozdziału Kościoła od państwa, co w konsekwencji miało prowadzić do powstania neutralnego państwa świeckiego, które uważane byłoby za dobro wspólne wszystkich obywateli. Kościół wówczas oddziaływałby na politykę państwa i jego ustawodawstwo za pośrednictwem demokratycznych struktur organizacyjnych. Z kolei drugi wariant państwa wyznaniowego polegałby na podważaniu neutralności religijno-swiatopoglądowej państwa i poszukiwaniu dla Kościoła i jego form działania miejsca w strukturach organizacyjnych państwa. Za państwem wyznaniowym optował Episkopat Polski.

---

<sup>192</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1347, ze zm.

<sup>193</sup> T.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153.

<sup>194</sup> Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o ubezpieczeniu społecznym duchownych (Dz.U. z 1989 r. Nr 29, poz.156), (*uchylona*).

<sup>195</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 210-214.

System rozdziału Kościoła od państwa określony w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania z 1989 r. wydawał się być bezpieczniejszy dla pozostałych kościołów i związków wyznaniowych. Gwarantował im bowiem swobodę działalności religijnej i społecznej oraz równouprawnienie wyznań. Na kierunek polityki wyznaniowej w państwie wpłynęły zmiany na scenie politycznej. Nowa ekipa lewicowo-centrowa spowodowała zahamowanie procesu powiększania elementów wyznaniowych państwa. Spotkało się to z krytyką ze strony duchowieństwa katolickiego, którą poparł papież Jan Paweł II. Podczas wizyty w Polsce w 1995 r. wygłosił homilię, w której odnosił się do obrony praw sumienia. Podkreślał również, że w życiu publicznym szerzy się nietolerancja, co odczuwają ludzie wierzący. Określał je jako formy dyskryminacji. Zauważyć należy, że kolejna zmiana w układzie sił politycznych nastąpiła w 1997 r.<sup>196</sup> Wtedy też dnia 2 kwietnia 1997 r. uchwalono nową Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej<sup>197</sup>, o której będzie mowa w dalszej części dysertacji. Do stabilizacji w dziedzinie stosunków między państwem a Kościołem przyczynił się także Konkordat między Stolicą Apostolską a Rzeczpospolitą Polską, podpisany dnia 28 lipca 1993 r., a ratyfikowany dnia 23 lutego 1998 r.<sup>198</sup>

## **5. Wolność religijna**

### **5.1. Pojęcie i źródło wolności religijnej**

Przedstawiając zagadnienie wolności religijnej, należy w pierwszej kolejności odnieść się do pojęcia wolności, jej źródeł, jak również przedstawić proces kształtowania się wolności religijnej na przestrzeni dziejów. Pojęcie wolności pojawiło się już w starożytności, kiedy pomniejszono rolę wolności indywidualnej, bowiem znaczną rolę odgrywało państwo. W ujęciu Solona wolność była przede wszystkim atrybutem państwa kształtującego porządek społeczny poprzez harmonijne łączenie siły i prawa. Koncepcja ta nie stała jednak na przeszkodzie temu, by starożytni filozofowie wypracowali koncepcję wolności indywidualnej. Stoicy podkreślali wartość wolności wewnętrznej, która umożliwia pogodzenie się z losem i zachowanie spokoju ducha w każdej sytuacji życiowej. Na wolność indywidualno-subiektywną wskazywał również

---

<sup>196</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 215-219.

<sup>197</sup> Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, ze zm.

<sup>198</sup> Konkordat między Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską podpisany w Warszawie dnia 28 lipca 1993r., (Dz.U. z 1998 r. Nr 51, poz. 318), J. Dudziak, *Gwarancje wolności religijnej w konkordacie zawartym między Stolicą Apostolską a Rzeczpospolitą Polską w 1993*, Tarnów 2002, s. 9-14.

Sokrates. Miała ona wymiar etyczny w konieczności świadomego podporządkowania się normom aksjologicznym. Pogląd ten podzielał Platon, pisząc, że proces poznania rozumowego, polegający na wznoszeniu się do najwyższego poznania tego, co inteligibilne, stanowi proces moralnego nawrócenia<sup>199</sup>.

Inne znaczenie wolności przyniosło chrześcijaństwo. W piśmiennictwie teologicznym wolność stanowiła formę daru, potępiała również wykorzystywanie innego człowieka. Przy czym chrześcijańska idea wolności ujmowana była według wielu schematów. Chrześcijaństwo było bardziej zainteresowane wolnością od grzechu niż wolnością społeczno-polityczną. Z kolei filozofia tomistyczna podkreślała, że wolność specyfikacji, skupienia uwagi na jednej wybranej rzeczy pozwala wyzwolić wolność czynu. Święty Tomasz z Akwinu sformułował również koncepcje sumienia, wskazując, że jest ono zwyczajem praktycznego rozeznania, dzięki któremu obwiniamy siebie, gdy wbrew własnemu rozeznaniu – nie poszliśmy za swoim wewnętrznym światłem<sup>200</sup>. Z kolei święty Augustyn głosił woluntaryzm, czyli pierwszeństwo woli nad rozumem. Wolność rozumiana była wówczas jako władza dokonywania wolnego wyboru w stosunku do przyjętych celów, miała przy tym jednak charakter soteriologiczno-eschatologiczny<sup>201</sup>.

Problem ludzkiej wolności zyskał kluczową rolę w dobie renesansu i reformacji, przyczynił się do tego spór Marcina Lutra z Erazmem z Rotterdamu. W ocenie Marcina Lutra zgoda na ujęcie przez Erazma z Rotterdamu *liberum arbitrium*, czyli wolnego wyboru, musiałyby prowadzić do uzależnienia Boga od decyzji człowieka i utraty boskiej natury. Luter z kolei optował za posługiwaniem się pojęciem *servum arbitrium*, czyli niewolna wola, które miało lepiej oddawać skłonność człowieka do grzechu i możliwość osiągnięcia usprawiedliwienia jedynie dzięki danej darmo Bożej łasce, przyjętej przez wiarę, a nie wymuszonej przez dobre uczynki, traktowane jako skuteczne same w sobie, przez ich dokonanie<sup>202</sup>.

---

<sup>199</sup> S. Kowalczyk, *Idea wolności w filozofii grecko-rzymskiej*, „Roczniki Nauk Społecznych” 1999, nr 1, s. 17-18; M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 19-20.

<sup>200</sup> W. Tatarkiewicz, *Historia filozofii*, t. 1, Warszawa 2005, s. 317.

<sup>201</sup> M. Sadowski, *Koncepcja wolności w nauczaniu papieża Leona XIII*, „Acta Universitatis Wratislaviensis – Przegląd Prawa i Administracji”, t. XLIV/2000, s. 87; W. Tatarkiewicz, *Historia filozofii...*, s. 226-227; J. Gałkowski, *Sumienie a transcendencja*, „Roczniki Filozoficzne” 1980, nr 28, z. 2, s. 143-147; J. Pieńkos, *Refleksje o tolerancji*, [w:] *Tolerancja*, red. M. Szyszkowska, T. Kozłowski, Warszawa 2003, s. 67.

<sup>202</sup> H. Jakuszeko, *Idea wolności w niemieckiej myśli teologiczno-filozoficznej od Lutra do Hardera*, Lublin 1999, s. 16.

Szkoła prawa natury wskazywała zaś, iż wolność ludzka stanowi prawo podmiotowe. W tradycji filozoficzno-prawnej rozróżniano prawo – *lex*, w znaczeniu normy prawnej oraz prawo – *ius* związane z uprawnieniami podmiotu, wypływającym z normy prawnej<sup>203</sup>. Święty Tomasz z Akwinu wskazywał, że prawo stanowione tylko w takim stopniu jest autentycznym prawem, w jakim zakorzenione jest w prawie naturalnym, jeśli zaś w czymś kłóci się z prawem naturalnym, nie będzie już prawem, lecz niszczeniem prawa<sup>204</sup>. Związek między Bogiem a prawem naturalnym powtarzany był również w encyklikach Piusa XII *Summi pontificatus* oraz encyklice Jana XXIII *Pacem in terris*. Z kolei w ujęciu Grocjusza prawo naturalne jest niezależne nawet od Boga, który nie może go zmienić<sup>205</sup>. Do tych założeń odwoływał się między innymi J. Lock w teorii państwa, dając wyraz dążeniom wolnościowym. Będąc przy tym zwolennikiem tolerancji, nawiązywał do koncepcji naturalnego systemu kultury<sup>206</sup>. Natomiast koncepcja wolności papieża Leona XIII oscylowała wokół wolności wewnętrznej, z rozróżnieniem wolności prawdziwej, dążącej do dobra. Z kolei fałszywa, jako brak wolności, stanowiła odejście od Boga, Kościoła i religii<sup>207</sup>. Według Jana Pawła II ludzka wolność stanowi istotową godność człowieka<sup>208</sup>, jest rzeczywistością darowaną zarówno w aspekcie kreacyjnym, jak i soteriologicznym. Wolność to jednocześnie wyzwolenie od grzechu, legalizmu i śmierci, która leży u podstaw koncepcji wolności pozytywnej, decydującej o ludzkiej samorealizacji. Tak ujęta koncepcja wolności stanowiła wkład Jana Pawła II do katolickiej nauki społecznej na przełomie XX i XXI wieku<sup>209</sup>. Współcześnie zaś wolność obok godności i równości jest uznawana w kręgu kultury zachodniej za wartość uniwersalną. Stanowi ona aksjologiczną podstawę prawa. Bez wątplenia bowiem warunkiem funkcjonowania porządku prawnego jest respektowanie przez prawo pewnego minimalnego katalogu wartości, powszechnie uznawanego w społeczeństwie, jak również społeczna akceptacja katalogu podstawowych wartości moralnych wyrażanych przez prawo<sup>210</sup>.

<sup>203</sup> M.A. Krąpiec, *Ludzka wolność i jej granice*, Lublin 2000, s. 156.

<sup>204</sup> D. Drapiewski, *Prawo naturalne w ujęciu św. Tomasza z Akwinu*, „Perspectiva. Legnickie Studia Teologiczno-Historyczne” 2005, nr 2, s. 20.

<sup>205</sup> A. Sylwestrzak, *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Warszawa 2007, s. 183.

<sup>206</sup> W. Tatariewicz, *Historia filozofii*, t. 2, Warszawa 2005, s. 31-32, 116.

<sup>207</sup> M. Sadowski, *Koncepcja wolności w nauczaniu papieża Leona XIII*, „Acta Universitatis Wratislaviensis – Przegląd Prawa i Administracji” 2000, t. XLIV, s. 86-87.

<sup>208</sup> T. Wyka, *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy - o roli encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9, s. 454-455.

<sup>209</sup> B. Smolka, *Jana Pawła II koncepcja wolności*, „Studia Teologiczno-Historyczne Śląska Opolskiego” 1997, nr 17, s. 92.

<sup>210</sup> H. Szewczyk, *Zakres pojęcia „wolność” w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy (zarys problematyki)*, „Studia Prawnicze” 2002, z. 1 (151), s. 145.

Odnosząc się z kolei do wolności religijnej, należy wskazać, że przymiotnik „religijny” jest sprecyzowaniem terminu wolności i wskazuje na sferę, w której ta wolność jest realizowana. Biorąc pod uwagę jednak zróżnicowanie wewnętrzne religii czy pluralizm religijny, zagadnienie wolności religijnej pozostaje niezwykle trudne do wyjaśnienia. Trudności przysparza również zagadnienie niejasnych, wzajemnych relacji między ujęciami terminologicznymi. Spotyka się bowiem terminy: wolność religijna, wolność religii, wolność wyznania czy też wolność sumienia i wyznania. Wolność religijną czy wolność religii należy traktować synonimicznie, określające tę samą sferę przedmiotowej ludzkiej wolności. Przy czym jak wskazuje się w literaturze, wolność religii kładzie nacisk na stronę społeczno-kulturową lub instytucjonalną, zaś wolność religijna lepiej wyraża jej aspekt osobowy (indywidualny)<sup>211</sup>. Jednakże zastąpienie pojęcia „wolność wyznania” sformułowaniem „wolność religii” nie jest słuszne, bowiem zakres pojęcia wolność wyznania jest szerszy niż pojęcie wolności religijnej. Zauważa się również, że wolność sumienia i wolność wyznania są pojęciami, które przyjęły się w polskiej doktrynie prawnej, natomiast konstytucyjna definicja wolności religii dotyczy tylko wolności wyznawania, przyjmowania i uzewnętrzniania religii<sup>212</sup>. Niejednokrotnie wolność sumienia utożsamia się w doktrynie z wolnością wyznania, albo też częściej wyodrębnia się w pojęciu wolność sumienia i wyznania dwie części składowe: wewnętrzną, związaną z kształtowaniem się myśli i przekonań jednostki w sprawach religii, oraz zewnętrzną, polegającą na ujawnieniu tych myśli i przekonań oraz postępowaniu zgodnym z ich nakazami<sup>213</sup>. Warto również zauważyć, że wolność religijna jest uzasadnieniem i gwarancją wszystkich innych praw wolnościowych<sup>214</sup>. Zgodnie z tą koncepcją jeżeli człowiek nie może myśleć i układać swojego życia według własnych przekonań, to żadna inna wolność nie ma sensu<sup>215</sup>.

---

<sup>211</sup> K. Pyclik, *Wolność sumienia i wyznania w Rzeczypospolitej Polskiej (założenia filozoficzno-prawne)*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002, s. 458; M. A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 27-28.

<sup>212</sup> Z. Łyko, *Wolność sumienia i wyznania...*, s. 85; J. Szymanek, *Wolność sumienia i wyznania w Konstytucji RP*, „Przegląd Sejmowy” 2006, nr 2, s. 49-51; M. Górski, *Wypowiedź religijna i wypowiedź motywowana religijnie*, „Państwo i Prawo” 2021, nr 1, s. 27.

<sup>213</sup> H. Szewczyk, *Wolność sumienia i religii w stosunkach zatrudnienia*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2006, nr 9, s. 35.

<sup>214</sup> T. Gorczyński, *Wolnościowe prawa człowieka w nauczaniu Magisterium Kościoła i teologów w okresie pontyfikatu Jana Pawła II*, Kraków 2006, s. 67.

<sup>215</sup> B. Trzeciak, *Źródła gwarancji wolności religijnej*, „Przegląd Powszechny” 1996, nr 12, s. 295.



W tym miejscu zauważyć również należy, że ustawa o gwarancjach wolności sumienia i wyznania<sup>216</sup> posługuje się terminem „wolność sumienia i wyznania”. Definiując poszczególne zwroty należy zauważyć, że sumienie określa się jako świadomość moralną, zdolność do wydawania ocen dotyczących wartości moralnej czynów człowieka, w szczególności postępowania samego podmiotu. Sumienie zatem to zdolność do wydawania ocen co do wartości konkretnej religii lub przekonań areligijnych oraz do wyboru wynikającego z dokonanej oceny<sup>217</sup>. Odnosząc się z kolei do etymologii słowa „sumienie”, należy przywołać łaciński wyraz *conscienita*, składający się z dwóch części: *con* – razem oraz *scientia* – wiedza. Tak więc tłumacząc wyraz *conscienita*, należy wskazać, że w polskim tłumaczeniu będzie on oznaczał współwiedzę, zbiorową mądrość<sup>218</sup>. Z kolei pierwotne brzmienie polskiego odpowiednika tego łacińskiego terminu – *sąmnienie* łączy się z prasłowiańskim terminem „myśleć”, „przypuszczać”, pochodzącym od praindoeuropejskiego rdzenia *men* oznaczającego myśl. Dlatego też przez wolność sumienia można rozumieć wolność myśli, wolność wyboru własnego światopoglądu będącego zespołem przekonań, sądów, ocen i norm oraz postaw, porządkujących postępowanie względem siebie i sumienia<sup>219</sup>.

Podkreślenia wymaga, że wolność sumienia i religii czy swoboda sumienia i wyznania nie zostały wymienione w art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny<sup>220</sup>. Przepis art. 23 k.c. wymienia swobodę sumienia jako powszechne dobro osobiste, które pozostaje pod ochroną prawa cywilnego. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się bowiem, że wolność sumienia to wolność światopoglądowa, zaś wolność wyznania uwzględnia swobodę decydowania o przynależności bądź nie do określonej religii<sup>221</sup>. Przy czym nie może budzić wątpliwości, że w granicach dobra nazywanego swobodą sumienia pozostaje także swoboda wyznania (wolność religii). Posiadanie wolnego sumienia oznacza posiadanie własnego światopoglądu, będącego zespołem przekonań, sądów, ocen i norm oraz postaw, porządkującym postępowanie względem siebie i otoczenia<sup>222</sup>. Należy przy tym podkreślić, że zdaniem judykatury w granicach dobra nazywanego swobodą sumienia pozostają przede wszystkim uczucia religijne. Swoboda sumienia jest bowiem pojęciem wieloznacznym. Chroniąc swobodę

<sup>216</sup> T.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153.

<sup>217</sup> H. Szewczyk, *Wolność sumienia...*, s. 35.

<sup>218</sup> K. Długosz-Kurczabowa, *Nowy słownik etymologiczny języka polskiego*, Kraków 2005, s. 475.

<sup>219</sup> K. Pyclik, *Wolność sumienia...*, s. 437; M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 29.

<sup>220</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, ze zm.); dalej: k.c.

<sup>221</sup> H. Szewczyk, *Wolność sumienia...*, s. 33-34.

<sup>222</sup> Z. Łyko, *Wolność sumienia...*, s. 83-85.

sumienia, chroni się sferę pojęć, wyobrażeń i przekonań jednostki (swoboda wyznania), a w tym obszarze autonomicznych wartości jednostki mieszczą się jej uczucia religijne. Można je określić jako stan psychiczny, którego istotę stanowi ustosunkowanie się wewnętrzne do zdarzeń związanych z religią jako formą świadomości społecznej, obejmującej wierzenia dotyczące sensu i celu istnienia człowieka, ludzkości i świata<sup>223</sup>. Przy czym dodać należy, że wolność sumienia i religii jest jednak powszechnie uznawana za prawo podmiotowe o charakterze fundamentalnym. Jest to prawo specyficzne, bowiem dotyczy aktywności religijno-światopoglądowej i różni się w sposób istotny od innych przejawów aktywności ludzkiej<sup>224</sup>.

Zauważyć więc należy, że pojęcie „wolność sumienia” jest pojęciem szerszym od wolności religijnej i obejmuje także możliwość wyboru światopoglądu niereligijnego. Z kolei przez wolność religijną należy rozumieć wolność wyboru światopoglądu religijnego. Zwrócił na to uwagę także Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2015 r., sygn. akt K 12/14. Wskazano w nim między innymi, że wolność sumienia to nie tylko prawo do reprezentowania określonego światopoglądu. Wolność religijna jest budowana na wolności myśli i sumienia, a związanie wolności religii z myślą i sumieniem jest uznaniem, że religia jest czymś najbardziej osobowym i osobistym, co rodzi się we wnętrzu człowieka, a więc w jego myśli i sumieniu. Wolność religijna obejmuje akt podstawowy – wolność zmiany religii i przekonań oraz wolność manifestowania przekonań religijnych. Wolność sumienia to przede wszystkim wolność od przymusu postępowania wbrew własnemu sumieniu. Mowa w tym przypadku o tak zwanej klauzuli (sprzeciwie) sumienia. W demokratycznym państwie prawnym wolność sumienia musi przejawiać się także w możliwości odmowy wykonania obowiązku nałożonego zgodnie z prawem – przy powołaniu się na przekonania naukowe, religijne lub moralne<sup>225</sup>.

Odnosząc się z kolei do relacji pomiędzy pojęciami „wolność sumienia i religii” oraz „wolność sumienia i wyznania”, należy wyjaśnić termin „wyznanie”. Określa się go jako wiarę wyznawaną przez jakąś grupę ludzi, zbiór zasad jakiejś religii czy też obrządek<sup>226</sup>. Pojęcie „wyznanie” można by zatem przyrównywać do pojęcia religii, z zastrzeżeniem położenia akcentu na wewnętrzne zróżnicowanie wewnątrz danej

---

<sup>223</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2004 r., sygn. akt I CK 484/03, Lex nr 132396.

<sup>224</sup> H. Szewczyk, *Wolność sumienia...*, s. 34-35.

<sup>225</sup> Z.J. Zdybicka, *Wolność religijna fundamentem ludzkiej wolności*, „Człowiek w Kulturze” 1998, nr 11, s. 129, 133; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 października 2015 r., sygn. akt 12/14, Legalis nr 1337033.

<sup>226</sup> E. Sobol, *Słownik języka polskiego* PWN, Warszawa 2005, s. 1195.

religii, mające charakter czy to doktrynalny, czy też tylko liturgiczno-dyscyplinarny, w znaczeniu obrządku. Zauważyć również należy, że najistotniejszą cechą wolności sumienia jest wolność psychologiczna, umożliwiająca posiadanie przekonań, zaś wolność wyznania jest wolnością ich uzewnętrzniania<sup>227</sup>.

Zaznaczyć należy, że o wolności religijnej można również mówić w aspekcie fizycznym, jako o wolności działania lub zaniechania, albo też moralnym – jako o swobodzie podejmowania działań dobrych lub złych moralnie, a także prawnym, czyli o wolności określonej normami prawnymi. Wolność religijną ujmuje się także w aspekcie negatywnym jako „wolność od”, co oznacza wolność od przymusu i ingerencji w sprawy religijne ze strony innych osób i instytucji państwowych. Wolność pozytywna określana jest mianem „wolności do”, co oznacza, że stanowi ona uprawnienie do działań związanych ze zjawiskiem religii. Charakteryzuje się wolnością wyboru religii, jej wyznawania czy zmiany oraz praktykowania. Wszystkie praktyki religijne będą wyrazem pozytywnej wolności religijnej, mają na celu dawanie możliwości uczestniczenia w nich poprzez gwarancje wolności religijnej. W tym miejscu zaznaczyć należy, że przejawy pozytywnej wolności religijnej są istotne z punktu widzenia statusu pracownika, przy czym ograniczają się do prawa do celebrowania świąt religijnych i innych praktyk religijnych o zbliżonym charakterze. Jednak w warunkach demokratycznego państwa neutralnego światopoglądowo aspekt negatywny wolności religijnej przesunięty zostaje na drugi plan. Wolność od przymusu w sprawach dotyczących religii wiąże się bardziej z relacjami jednostki z instytucjami państwowymi niż ze sferą zatrudnienia pracowniczego. Niemniej jednak można w obecnych warunkach społeczno-kulturowych wyróżnić pewne przejawy wolności religijnej, dla realizacji których niezbędne okazuje się ograniczenie zakresu uprawnień pracodawcy<sup>228</sup>. O realnej wolności osoby zatrudnionej można mówić dopiero wówczas, gdy dokonany wybór światopoglądu nie pociąga za sobą negatywnych skutków w posiadanym przez nią statusie prawnym<sup>229</sup>. Ponadto szczególną wagę przywiązuje się współcześnie do niedyskryminacji pracownika, przy czym należy się zastanowić, czy obecne regulacje prawne wystarczająco gwarantują wolność religijną.

---

<sup>227</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 30.

<sup>228</sup> Tamże, s. 31.

<sup>229</sup> H. Szewczyk, *Wolność sumienia...*, s. 21.

## 5.2. Wolność religijna we współczesnym nauczaniu Kościoła

Omawiając zagadnienie wolności religijnej, należy odnieść się również do rozumienia wolności religijnej w katolickiej nauce Kościoła, jako doktrynalnie z nią związanej. Problematyka wolności religijnej była przedmiotem zainteresowania na forum międzynarodowym jeszcze przed rozpoczęciem obrad II Soboru Watykańskiego, bowiem wolność religijną łączono z zagadnieniem tolerancji czy powiązań państwa i kościoła. Uważano wówczas, że najlepszą formą relacji państwo – Kościół jest państwo wyznaniowe, przy czym jednocześnie zaczęto analizować zagadnienie płaszczyzny przedmiotowej wolności religijnej, dostrzegając nie tylko aspekt wolności od przymusu, to jest wolności negatywnej, ale również znaczenie wolnego aktu wiary, czyli wolności pozytywnej<sup>230</sup>.

Prace przygotowawcze nad nowymi soborowymi dokumentami Kościoła rozpoczęła Centralna Komisja Teologiczna pod przewodnictwem kardynała Ottavianiego. Pracowano wówczas nad schematem *De relationibus inter Ecclesiam et Statum, necnon de tolerantiareligiosa*. Dokument nie traktował jednak o wolności religijnej, jak zamierzano, ale o wolności w pełnieniu swojej misji przez Kościół katolicki oraz o ograniczonej wolności cywilnej kultów niekatolickich. W dokumencie była mowa o obowiązkach religijnych władzy cywilnej, jak oddawanie kultu publicznego w sposób określony przez kościół, czy kierowanie się prawem Bożym w prawodawstwie, co możliwe jest tylko w warunkach państwa wyznaniowego<sup>231</sup>.

Dalsze prace Soboru Watykańskiego II nad zagadnieniem prawa do wolności religijnej opierały się na dokumencie *De libertate religiosa*, stanowiącym część schematu o ekumenizmie autorstwa Sekretariatu ds. Jedności Chrześcijan. Według schematu *De libertate religiosa* wiara może być przyjęta jedynie dobrowolnie. W idei tej zawierają się oba aspekty wolności religijnej, tj. negatywny, definiowany jako wolność od przymusu zewnętrznego, oraz pozytywny – jako prawo postępowania zgodnego z własnym sumieniem. Zauważyć należy, że problemy formalne w postaci braku kompetencji Sekretariatu ds. Jedności Chrześcijan do opracowania projektów tekstów soborowych, istniejące przy otwarciu Soboru w dniu 11 listopada 1962 r., zostały zakończone przez Jana XXIII pod koniec I Sesji Soboru poprzez podniesienie

---

<sup>230</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 52.

<sup>231</sup> W. Szukalski, *Od tolerancji do wolności religijnej. Ewolucja poglądów w dokumentach II Soboru Watykańskiego*, Poznań 2003, s. 23-26.

Sekretariatu do rangi komisji. Ostatecznie omawiany dokument został przedstawiony pod obrady Soboru pod koniec drugiej Sesji trwającej od 29 września do 4 grudnia 1963 r. Dopracowano kwestię ściślejszego rozróżnienia między wolnością pozytywną a negatywną, widząc w pierwszym aspekcie prawo do swobodnego praktykowania religii według wskazań własnego sumienia, a w drugim zaś wolność od przymusu w poszukiwaniu Boga, w uznaniu i trwaniu przy prawdzie Bożej oraz podczas tworzenia wspólnot religijnych. Pojawiło się również pojęcie zgromadzenia religijnego, jak również odwołano się do godności osoby ludzkiej. Wskazywano, że tematyka soborowa odnosi się do wolności religijnej z uwagi na to, że doktryna o wolności religijnej należy do depozytu wiary, występuje również potrzeba obrony jej w kontekście zagrożenia ze strony komunistycznego ateizmu oraz uznano wolność religijną za istotny czynnik budowania pokoju. Ostatecznie dyskusja nad schematem *De libertate religiosa* doprowadziła do podjęcia decyzji o wydaniu tekstu o wolności religijnej, jako odrębnego dokumentu w formie deklaracji<sup>232</sup>.

Jednolitą podstawę prawa do wolności religijnej wskazano w II schemacie jako powołanie Boże, z którego wypływa obowiązek postępowania w dziedzinie religijnej w sposób zgodny z wolą Bożą, co pozwoliło pogodzić subiektywną wolność decyzji sumienia z koniecznością podporządkowania się obiektywnej prawdzie. W trzeciej redakcji schematu o wolności religijnej odstąpiono od traktowania powołania Bożego jako podstawy wolności religijnej. Prace nad pisemnymi uwagami do III schematu zaowocowały na początku 1965 r. opracowaniem IV schematu soborowego. Został on wstępnie zaakceptowany przez zgromadzenie ogólne Soboru, jako podstawa ostatecznej wersji dokumentu. Pojawiły się jeszcze wersja piąta i szósta (ostatnia), która została poddana pod głosowanie Ojców Soboru w dniu 19 listopada 1965 r. Uważa się, iż zakończył się wówczas proces przejścia od tolerancji religijnej do prawa do wolności religijnej i rezygnacji z dotychczasowej koncepcji sojuszu tronu i ołtarza<sup>233</sup>.

Deklaracja *Dignitatis humanae* została promulgowana przez Pawła VI w przeddzień zamknięcia obrad Soboru, to jest 7 grudnia. Tekst deklaracji podzielono na dwie zasadnicze części w zależności od źródła czy też sposobu uzasadnienia wolności religijnej. Pierwsza część dotyczyła wolności religijnej rozpatrywanej z punktu widzenia rozumu przyrodzonego, druga podejmowała to zagadnienie

---

<sup>232</sup> K. Wenzel, *Mała historia Soboru Watykańskiego II*, Kraków 2007, s. 210.

<sup>233</sup> W. Szukalski, *Od tolerancji ...*, s. 54, 68-69, 119.

z perspektywy Objawienia<sup>234</sup>. Wolność religijna według deklaracji polega na wolności osoby ludzkiej od przymusu ze strony jednostki, grup społecznych czy władzy ludzkiej oraz na działaniu zgodnie z własnym sumieniem prywatnie lub publicznie. Dodatkowo odnosiła się do wolności negatywnej, rozumianej jako „wolność od”, to jest od przymusu ze strony jednostek, grup społecznych oraz władzy państwowej. Jako wolność pozytywną uznano działanie w sprawach religii zgodnie z indywidualnym sumieniem. Źródła wolności religijnej Sobór Watykański odnalazł w godności osoby ludzkiej. Deklaracja odwoływała się również do prawa Boskiego, jako źródła obowiązku, ale i prawa poszukiwania prawdy w dziedzinie religijnej w celu ukształtowania w sobie słusznego i prawdziwego osądu sumienia wskazującego na prawo natury jako podstawę ludzkiej godności i tym samym prawo do wolności religijnej<sup>235</sup>. Zauważyć również należy, że wśród podmiotów prawa do wolności religijnej wyróżniono również rodzinę oprócz jednostek i wspólnot<sup>236</sup>. Wskazano, że ochrona wolności religijnej powinna pozostawać w odpowiedniej relacji do troski o prawo i władzę<sup>237</sup>. Odniesiono się również do ograniczeń wolności religijnej, której granice ma stanowić tożsame prawo innych ludzi oraz dobro wspólne wszystkich<sup>238</sup>.

Zauważyć należy, że w deklaracji pochyłono się również nad ekumenizmem i dialogiem międzyreligijnym. Stwierdzono, iż uznanie prawa do wolności nie może istnieć bez dialogu między wyznawcami różnych religii oraz dialogu ekumenicznego, mającego na celu zjednoczenie wszystkich chrześcijan<sup>239</sup>.

Zmiany w pojmowaniu wolności religijnej w nauce Kościoła katolickiego zainicjował papież Jan XXIII we wspomianej już wcześniej encyklice *Pacem in terris*. Prawo do oddawania czci Bogu zgodnie z wymogami własnego prawego sumienia oraz wyznawania religii prywatnie i publicznie zaliczył do podstawowych praw osoby ludzkiej, wynikających z godności ludzkiej. Jako podstawę poszanowania prawa do wolności religijnej na pierwsze miejsce wysunął kryterium prawego sumienia, a nie kryterium prawdy obiektywnej<sup>240</sup>.

---

<sup>234</sup> B. Bejze, *Kronika Soboru Watykańskiego II*, Poznań 2001, s. 202.

<sup>235</sup> Deklaracja o wolności religijnej *Dignitatis humanae*, nr 2, 3; J. Sobczak, M. Gołda-Sobczak, *Wolność sumienia i wyznania jako prawa człowieka*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia” 2012, Sectio K, Vol. XIX, 1, s. 45-47.

<sup>236</sup> Deklaracja o wolności religijnej *Dignitatis humanae*, nr 5; H. Misztal, *Kościelne pojęcie wolności religijnej a ustawa o Gwarancjach Wolności Sumienia i Wyznania z 1989 r.*, „Kościół i Prawo” 1993, t. 11, s. 112-113.

<sup>237</sup> Deklaracja o wolności religijnej *Dignitatis humanae*, nr 6.

<sup>238</sup> Deklaracja o wolności religijnej *Dignitatis humanae*, nr 7.

<sup>239</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 60.

<sup>240</sup> J. Krukowski, *Kościół i Państwo. Podstawy relacji prawnych*, Lublin 1993, s. 87, 90, 99.

Wolność religijną można odnaleźć również w nauczaniu Jana Pawła II. Jak podkreśla się w literaturze, Jan Paweł II był twórczym kontynuatorem nauki soborowej. Już w encyklice *Redemptor hominis* papież wskazywał, że Kościół katolicki przywiązuje wielką wagę do treści zawartych w deklaracji o wolności religijnej. Wymieniał tę wolność wraz z wolnością sumienia jako przykład praw człowieka. Podkreślał, że ograniczenie wolności religijnej osób i wspólnot nie tylko jest bolesnym doświadczeniem tych osób, ale godzi w samą godność człowieka niezależnie od wyznawanej religii czy światopoglądu. Urzeczywistnienie prawa do wolności religijnej, szczególnie w wymiarze swobodnej działalności Kościoła, nie może być traktowane jako przywilej, ale uszanowanie elementarnego prawa, które stanowi jeden z podstawowych sprawdzianów prawdziwego postępu człowieka w każdym ustroju, społeczeństwie, systemie czy środowisku<sup>241</sup>.

W encyklice *Redemptoris missio* papież Jan Paweł II pisał, że działalność misyjna Kościoła, rozumiana jako propozycja, nie sprzeciwia się będącej podstawą wszystkich swobód wolności religijnej, o której urzeczywistnienie należy zabiegać<sup>242</sup>. Z kolei w encyklice *Centesimus annus* Jan Paweł II wskazywał na definicję wolności religijnej jako prawa do życia w prawdzie własnej wiary i zgodnie z transcendentną godnością własnej osoby<sup>243</sup>. Kolejna encyklika *Sollicitudo rei socialis* ujmuje wolność religijną jako istotny czynnik rozwoju społecznego, którego potrzeba nie może być traktowana jako pretekst do narzucenia innym własnego sposobu życia czy przekonań religijnych<sup>244</sup>. Zauważyć należy, że Jan Paweł II proklamował wolność religijną nie tylko w encyklikach, lecz również wygłaszając orędzia, przemówienia. Pontyfikat Jana Pawła II miał również znaczenie dla rozwoju ruchu ekumenicznego, pozostającego w ścisłej relacji z zagadnieniem wolności religijnej. Do najważniejszych dokumentów poświęconych tej tematyce należą encykliki *Slavorum Apostoli* oraz *Ut unum sint*. Jan Paweł II pisał w nich między innymi na pragnienie jedności<sup>245</sup>.

---

<sup>241</sup> Jan Paweł II, *Encyklika Redemptor hominis*, [w:] *Działa zebrane*, t. 1, Kraków 2006, s. 27-62; S.L. Stadniczeńko, *Wolność sumienia i jego znaczenie*, [w:] *Katolickie zasady relacji państwo – Kościół a prawo polskie*, Lublin 2015, s. 226.

<sup>242</sup> Jan Paweł II, *Encyklika Redemptoris missio*, [w:] *Działa zebrane*, t. 1, Kraków 2006, s. 333-392; J. Krukowski, *Kościół i Państwo...*, s. 100-101.

<sup>243</sup> Jan Paweł II, *Encyklika Centesimus annus*, [w:] *Działa zebrane*, t. 1, Kraków 2006, s. 399-445.

<sup>244</sup> Jan Paweł II, *Encyklika Sollicitudo rei socialis*, [w:] *Działa zebrane*, t. 1, Kraków 2006, s. 283-324.

<sup>245</sup> Jan Paweł II, *Encyklika Slavorum Apostoli*, [w:] *Działa zebrane*, t. 1, Kraków 2006, s. 151-171.

### 5.3. Zagrożenia wolności religijnej

Do głównych zagrożeń wolności religijnej należy ateizm. Dzieli się on na ateizm dogmatyczny – zaprzeczający istnieniu Boga, sceptyczny – zakładający niemożność udowodnienia jego istnienia i praktyczny – negujący ważność samego problemu istnienia Boga. Podział ten znajduje swoje uzupełnienie w ateizmie polemicznym, czyli antyteizmie oraz w ateizmie semiotycznym, który kwestionuje pojęcie Boga na podstawie filozoficznej analizy języka, oraz w ateizmie antropologicznym, który neguje istnienie Boga w imię pełnej afirmacji człowieka<sup>246</sup>.

Teolog Hans Waldenfels wymienia ateizm doktrynalny, zauważalny u ludzi, którzy pragną wykazać nieistnienie Boga, i ateizm postulatyczny, wyznawany przez ludzi, którzy widzą w Bogu zagrożenie, z którym należy walczyć. Ateizm występuje w krajach, w których zwalczą się religie, nazywany jest ateizmem postulatycznym lub humanistycznym. Istnieje też ateizm wojujący – w krajach wkładających wiele wysiłku w walkę z religią<sup>247</sup>.

Niezależnie jednak od tego, jaki podział przyjmujemy to z całą stanowczością należy podkreślić, że ateizm jest zjawiskiem rozpowszechnionym i zagraża religii. Najczęściej wskazuje się, że jego źródła należy szukać wyłącznie w tak zwanym świecie zachodnim<sup>248</sup>. Jako przyczyny dzisiejszego rozpowszechniania się ateizmu wskazuje się też rozłam w Kościele, i to począwszy od podziału na Wschód i Zachód. Zdecydowanie do rozpowszechnienia się ateizmu radykalnego czy wojującego przyczyniły się marksizm i komunizm, czyniąc go w wielu krajach oficjalnie popieraną przez państwa ideologią<sup>249</sup>.

Zagrożenie wolności religijnej występuje ze strony fundamentalizmu religijnego, który określany jest jako ruch, formacja, ideologia o charakterze skrajnie konserwatywnym, przeciwstawiając się jakimkolwiek zmianom lub modyfikacjom doktryny religijnej, kultu, rytuału, obyczajowości. Pojawił się on w historii chrześcijaństwa, islamu i hinduizmu. W chrześcijaństwie wywodzi się z reformacji, a zwłaszcza z kościołów o tradycjach kalwinistycznych, baptyistycznych i pietystycznych, zaś w katolicyzmie jest tożsamy z tradycjonalizmem i nastawiony

---

<sup>246</sup> W. Cisło, *Zagrożenia wolności religijnej*, [w:] *Wolność religijna – wybrane zagadnienia*, Warszawa 2018, s. 14.

<sup>247</sup> H. Waldenfels, *O Bogu, Jezusie Chrystusie i Kościele – dzisiaj: teologia fundamentalna w kontekście czasów obecnych*, Katowice 1993.

<sup>248</sup> F. Adamski, *Ateizm oraz irreligia i sekularyzacja*, Kraków 2011, s. 240-244.

<sup>249</sup> Tamże, s. 233.



negatywnie do tendencji modernistycznych i liberalnych w teologii. W islamie określany jest jako tradycjonalizm muzułmański, który przeciwstawia się tendencjom reformatorskim, dążąc do oparcia państwa na prawie islamu<sup>250</sup>.

Obecnie kraje ogarnięte fundamentalizmem to Irak, Syria czy Nigeria. Mamy tam bowiem do czynienia z takimi formami fundamentalizmu jak Boko Haram, Bractwo Muzułmańskie czy ISIS. W tym przypadku dochodzi do wykorzystywania religii do doraźnych celów politycznych, czego przykładem są działania terrorystyczne Bractwa Muzułmańskiego podczas Wiosny Arabskiej w Egipcie. W krajach, w których panuje islam, daleko jeszcze do zaakceptowania zasady, by Bogu oddać to, co boskie, a cesarzowi to, co cesarskie. Zauważyć w tym miejscu należy, iż poszanowanie zasady autonomii sfery świeckiej i religijnej występuje obecnie w krajach cywilizacji europejskiej. Zaś tego typu autonomia w krajach islamu będzie postrzegana jako największe zagrożenie dla religijnej tożsamości. Kraje cywilizacji europejskiej uznały bowiem system demokratyczny za szczyt osiągnięć, tymczasem dla świata islamu jest on największym zagrożeniem<sup>251</sup>.

Podkreślenia również wymaga, że trudności w określaniu fundamentalizmu sprowadzają się do wielości odmian tego zjawiska, co skutkuje krzyżowaniem i wzajemnym ich przenikaniem. Brak jest również jednoznaczności w rozumieniu tego fenomenu w odróżnieniu od tradycjonalizmu, fanatyzmu, integryzmu czy sekciarstwa<sup>252</sup>.

Omawiając powyższe zagadnienie, należy również wskazać, że religią, której symbole są najczęściej profanowane, jest chrześcijaństwo, rzadziej, przynajmniej w Polsce, spotkać się można z profanacją symboli islamu czy judaizmu<sup>253</sup>.

Nie lada zagrożenie dla wolności religijnej niesie system państwa o charakterze totalitarnym. Państwo totalitarne oparte jest na zasadzie skrajnego centralizmu, o rozbudowanym aparacie przemocy, ingerujące poprzez swój aparat kontrolny we wszystkie sfery życia społeczeństwa. Rządy totalitarne nie są zjawiskiem charakterystycznym jedynie dla XX i XXI wieku, przy czym dosadnym przykładem szkód, jakie może wywołać totalitaryzm, okazała się II wojna światowa na Zachodzie,

---

<sup>250</sup> W. Ciśło, *Zagrożenia wolności...*, s. 17.

<sup>251</sup> W. Ciśło, *Wizualizacja w islamie. Prowokacja czy próba ustalenia granic wolności wypowiedzi?*, [w:] *Wizualizacja a ewangelizacja. Przeszłość a teraźniejszość*, Warszawa 2015, s. 283-284.

<sup>252</sup> A. Bronk, *Zrozumieć świat współczesny*, Lublin 1998, s. 145-146.

<sup>253</sup> W. Ciśło, *Zagrożenia wolności...*, s. 20.

czy reżim Stalina na Wschodzie. Były one zupełnie innym przejawem rządów totalitarnych w porównaniu do tyranii, despotyzmu czy dyktatury<sup>254</sup>.

Genezy totalitaryzmu można upatrywać w antysemityzmie, imperializmie oraz w powstaniu społeczeństw i ruchów masowych. Przy czym główną przyczynę powstania państw totalitarnych upatruje się w niedoskonałym wprowadzeniu praw obywatelskich, które nie dały pełnej swobody politycznej<sup>255</sup>. Ponadto przyczyny totalitaryzmu można upatrywać w nierównościach społecznych i w kryzysie gospodarczym. Brak stabilizacji spowodowany przemieszczaniem się ludności, procesami uprzemysłowienia wiązał się z oderwaniem od dotychczas zamieszkiwanego miejsca. Procesy te następowały głównie po rewolucji francuskiej i przemysłowej. Charakterystyczny dla tego okresu stał się upadek religii, zaś masy, które odrzuciły wartości związane z religią objawioną, zaczęły wyznawać religie polityczne<sup>256</sup>. Dlatego też największym problemem religii w ówczesnym czasie stał się nowy człowiek, jako wykorzeniony z tradycji, wspólnoty religijnej. Stał się on podległy władzy, co w konsekwencji pozbawia go wolności. Dochodzi wówczas do manipulacji, poprzez którą człowiek dochodzi do przekonania, że dobre jest to, co jest tożsame z państwem<sup>257</sup>.

#### **5.4. Gwarancje i ochrona wolności sumienia i wyznania w prawie krajowym i międzynarodowym**

Zagadnienie gwarancji ochrony wolności sumienia i wyznania budziło od dawna spore zainteresowanie. Kwestia znalezienia najlepszych rozwiązań pozostaje nadal aktualna. Uzasadniają ją coraz częściej spotykane przejawy nietolerancji i dyskryminacji. Odnosząc się do gwarancji ochrony wolności sumienia i wyznania, należy wskazać, że obecnie rozróżniamy bezpośrednie i pośrednie gwarancje wolności sumienia i wyznania. Gwarancje bezpośrednie charakteryzują się nadaniem uprawnieniom wynikającym z wolności sumienia i wyznania charakteru norm prawnych. Z kolei gwarancje pośrednie polegają na przyjęciu zasad i rozwiązań instytucjonalno-prawnych, mających na celu ułatwienie korzystania z tych uprawnień

---

<sup>254</sup> H. Arendt, *Korzenie totalitaryzmu*, t. 1, Warszawa 1993, s. 357-388.

<sup>255</sup> W. Cisło, *Zagrożenia wolności...*, s. 21.

<sup>256</sup> R. Skarzyński, *Od liberalizmu do totalitaryzmu. Z dziejów myśli politycznej XX wieku*, Warszawa 2002, s. 77-78.

<sup>257</sup> W. Cisło, *Zagrożenia wolności...*, s. 23.

przez jednostki i zbiorowości religijne oraz zapobieganie ich naruszeniu. Wyrażają się one w rozdziale Kościoła od państwa, neutralności władz państwowych w sprawach religii i światopoglądu, równych prawach obywateli bez względu na ich przekonania w sprawach religijnych i w równouprawnieniu wyznań<sup>258</sup>.

Obowiązek zapewnienia ochrony wolności sumienia i wyznania spoczywa na organach państwowych. Przedmiotem ochrony pozostaje natomiast prawo jednostki do samookreślenia religijno-światopoglądowego i postępowania zgodnie z nakazami swojego sumienia. Gwarancją zapewnienia ochrony wolności sumienia i wyznania jest umieszczenie przepisów gwarantujących jej ochronę w najwyższym rangą akcie prawnym, czyli w konstytucji. Przepisy konstytucji stanowią dyrektywy dla ustawodawstwa zwykłego, które nie może pozostawać w sprzeczności z ustawą zasadniczą. Zauważyć należy, że im bardziej szczegółowa jest regulacja ustawy zasadniczej, tym mniejszą możliwość interpretacji przepisów mają organy uchwalające ustawy i akty wykonawcze. Konkretyzacja przepisów konstytucji następuje w ustawodawstwie zwykłym. Ustawodawstwo zwykłe reguluje treść uprawnień jednostkowych i grupowych, jak również ustala granice i normuje zakres uprawnień kontrolnych organów państwowych. Gwarantuje również środki prawne, zabezpieczające te uprawnienia. Normy prawne za naruszenie prawa jednostki do samookreślenia religijno-światopoglądowego przewiduje prawo karne. Przesłanką odpowiedzialności pozostaje zasada: *nemo cogatur, nemo impediatur*. Oznacza ona zakaz stosowania wszelkich form przymusu w sprawach religijnych czy światopoglądowych oraz daje możliwość swobodnego wystąpienia z organizacji o charakterze religijnym. W ramach gwarancji ochrony omawianej wolności należy zwrócić uwagę na możliwość zaskarżania decyzji organów administracyjnych naruszających wolność sumienia i wyznania jednostki do sądów powszechnych i administracyjnych. Nie bez znaczenia pozostaje również instytucja Rzecznika Praw Obywatelskich<sup>259</sup>.

Gwarancjami bezpośrednimi, które chronią wolność sumienia i wyznania, pozostają zobowiązania prawne, wynikające z zawieranych umów międzynarodowych, członkostwa w Organizacji Narodów Zjednoczonych, Radzie Europy, Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie oraz Unii Europejskiej. Zauważyć należy, że

---

<sup>258</sup> M. Pietrzak, *Demokratyczne, świeckie państwo...*, s. 287-288; T. Płoski, *Gwarancje wolności sumienia i religii w Polsce*, „Studia Warmińskie” 2003, nr 40, s. 150-151.

<sup>259</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 43.

wywarły one wielki wpływ na prawo wewnętrzne poszczególnych państw, w tym Polski. Zmianę przyniósł okres po II wojnie światowej. Wspomnieć tu należy między innymi o Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r. uchwalonej przez Narody Zjednoczone<sup>260</sup>. Szczegółowa analiza aktów prawa międzynarodowego będzie przeprowadzona w trzecim rozdziale niniejszej pracy, przy czym w tym miejscu należy podkreślić, że nowe rozwiązanie, czyli konkretyzacja wolności sumienia i wyznania poprzez wskazanie szczegółowych uprawnień jednostki, wywarła wpływ na wiele konstytucji, które uznały jej moc obowiązującą w prawie wewnętrznym. Doprecyzowania uprawnień wynikających z wolności sumienia i wyznania dokonano Międzynarodowym Paktem Praw Obywatelskich i Politycznych uchwalonym przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 1966 r.<sup>261</sup>. W 1975 r. państwa, które podpisały Akt Końcowy Konferencji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie, zobowiązały się szanować wolność myśli, sumienia i religii lub przekonań każdego człowieka oraz wolność wyznania i praktykowania, indywidualnie i zbiorowo, religii lub przekonań. Prowadzone przez ONZ prace nad przygotowaniem deklaracji w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji<sup>262</sup> mających jako przesłankę religię lub przekonania, zakończyły się jej uchwaleniem 21 listopada 1981 r. Zawiera ona najpełniejsze wśród dokumentów ONZ i konwencji międzynarodowych określenie prawa do wolności religii i przekonań.

Dokument Końcowy Spotkania Wiedeńskiego Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie z dnia 17 stycznia 1989 r. dotyczył rozbudowanego aspektu wolności sumienia i wyznania przejawiającego się w zapewnieniu każdej osobie praktykowania religii, zapobiegania dyskryminacji osób lub wspólnot religijnych, równouprawnienia osób wierzących i niewierzących we wszystkich sferach życia obywatelskiego, politycznego, ekonomicznego, społecznego i kulturalnego, poszanowania wspólnot do swobodnego wykonywania funkcji religijnych.

Przedstawienie znaczenia aktów prawa międzynarodowego w sferze religii świadczy o poszukiwaniu nowych form ochrony praw wolnościowych człowieka. Przewiduje ona międzynarodowy system gwarancji i odwołań uruchamiany

---

<sup>260</sup> Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z dnia 10 grudnia 1948 r., <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html>.

<sup>261</sup> Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167); dalej: MPPOiP.

<sup>262</sup> Deklaracja Zgromadzenia Ogólnego Organizacji Narodów Zjednoczonych z dnia 25 listopada 1981 r. w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach, <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1981.html>.

w przypadku naruszenia praw człowieka przez organy krajowe. Po raz pierwszy koncepcja ta znalazła swój praktyczny wyraz w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, podpisanej w Rzymie w 1950 r. przez państwa należące do Rady Europy. Państwa, które uznały tę konwencję, uznały prawo występowania ze swoimi roszczeniami do organów międzynarodowych. Każdy bowiem człowiek, który uważa, że jego prawa zostały naruszone, może po wyczerpaniu środków krajowych wystąpić do sądowych organów międzynarodowych<sup>263</sup>.

Gwarancjami pośrednimi pozostają natomiast rozdział Kościoła od państwa oznaczający neutralność państwa wobec poglądów i przekonań obywateli w sprawach religijnych. Państwo wówczas nie opowiada się za żadną religią ani też żadnej religii nie faworyzuje. Przy czym w orzecznictwie trybunałów konstytucyjnych, jak też Europejskiego Trybunału Praw Człowieka przeważa pogląd, że tylko państwo neutralne wobec przekonań swoich mieszkańców w sprawach religijnych jest w stanie zagwarantować realizację uprawnień wynikających z wolności sumienia i wyznania wszystkim, nawet członkom najmniejszych wspólnot wyznaniowych<sup>264</sup>.

Wyjaśnienia w tym miejscu wymaga również, że w znaczeniu pozytywnym prawo do wolności sumienia i religii stanowi wolność „do”. Wskazuje ono na prawo podmiotowe podejmowania określonych działań, stanowiących przejaw wolności religijnej. Pozytywną wolność religijną należy zatem pojmować jako konglomerat szczegółowych uprawnień mających swoje źródło w poszczególnych doktrynach religijnych. Natomiast w aspekcie negatywnym polega na wolności „od” przymusu w uzewnętrznianiu lub nieuzewnętrznianiu swoich przekonań. Brak przymusu, rozumianego jako ingerencja innych podmiotów w sferę działania jednostki, stanowi miarę wolności religijnej. Wskazuje się wówczas na istnienie nieprzekraczalnej granicy ingerencji, a ochrona przed ingerencją jest wyrazem obrony wolności. W odniesieniu do wolności religijnej aspekt negatywny znajduje wyraz w wolności od przymusu przyjmowania określonych przekonań religijnych, czy też w prawie zachowania milczenia w sprawach religii czy przekonań<sup>265</sup>.

Gwarancją, która pozwala realizować wolność sumienia i wyznania, jest równouprawnienie obywateli bez względu na wyznawaną religię czy światopogląd.

---

<sup>263</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe...*, s. 48-49.

<sup>264</sup> M. Pietrzak, *Demokratyczne, świeckie państwo...*, s. 287-288.

<sup>265</sup> K. Warchałowski, *Poszanowanie i ochrona wolności sumienia i religii*, [w:] *Katolickie zasady relacji państwo-kościół a prawo polskie*, Lublin 2015, s. 242-243; M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 106, 108; I. Berlin, *Dwie koncepcje wolności*, [w:] *Cztery eseje o wolności*, Warszawa 1994, s. 182-188.

Zabrania ono różnicowania na podstawie kryterium religijnego czy światopoglądowego. Gwarancją taką stanowi również zasada równouprawnienia związków wyznaniowych. Zasada ta nakazuje państwu równe traktowanie wszystkich związków wyznaniowych, a szczególnie ich członków. Gwarantuje wyposażenie związków wyznaniowych w jednakowe uprawnienia cywilnoprawne, samorządowo-organizacyjne, zapewnia także ochronę karną. Jej celem jest zapewnienie niezakłóconego sprawowania obrzędów i udzielania posług religijnych, niedopuszczanie do profanacji przedmiotów i miejsc kultu. Zauważyć jednak należy, że ochrona prawa nie może sprowadzać się do działań określanych jako nadużycie uprawnień wynikających z wolności wyznania. Rozważa się je wówczas jako przekroczenie granic tej wolności ustalonych przez ustawodawstwo państwowe. W tym przypadku za działania uznawane za karalne uznaje się publiczne nawoływanie do walk na tle religijnym czy światopoglądowym, zniesławienie, przeciwstawianie się legalnym zarządzeniom władz państwowych z pobudek religijnych czy światopoglądowych. Należy jednak zauważyć, że odpowiedzialności karnej podlega uchylanie się z pobudek religijnych od spełnienia obowiązków obywatelskich nałożonych przez ustawy, o ile nie przewidują one wyjątków<sup>266</sup>.

Uzupełnieniem wolności sumienia i wyznania jest zasada równego traktowania bez względu na przekonania religijne i niereligijne oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd<sup>267</sup>.

## 6. Wnioski

Pierwszy rozdział stanowi niejako podłoże do rozważań dotyczących dyskryminacji ze względu na religię. Nawiązanie do historii pozwoliło odnieść się do przyczyn dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu, które znajdują uzasadnienie w zasłóściach historycznych rzutujących na teraźniejszość. Wyjaśnienie podstawowych zagadnień związanych z tematem pracy pozwoliło zrozumieć istotę zjawiska religii oraz ukazać jego złożoność, a tym samym zrozumieć istotę kryterium religii w odniesieniu do dyskryminacji w zatrudnieniu. Na gruncie rozważań przyjęto, że za religię można uznać zjawisko, gdy konkretną jednostkę łączy relacja z rzeczywistością transcendentną, rozumianą w sposób osobowy i bezosobowy,

---

<sup>266</sup> A. Mezglewski, H. Misztal, P. Stanisławski, *Prawo wyznaniowe...*, s. 73; W. Necel, *Wolność religijna w porządku prawnym Rzeczypospolitej Polskiej*, [w:] *Wolność religijna. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 2018, s. 72-80.

<sup>267</sup> H. Szewczyk, *Wolność sumienia...*, s. 21.

objawiającą się przeżyciami religijnymi, i w związku z którą kształtuje się określona doktryna i kult. Definiując zjawisko religii na potrzeby prawa, należało zatem odnieść się do konstytutywnych cech wspólnych wszystkim religiom. Najważniejszym konstytutywnym elementem religii jest oparta na wierze relacja z bóstwem, jak również z rzeczywistością transcendentną oraz z różnie pojmowanym przedmiotem czci religijnej. Uznano, że nawet jeśli przedmiot religii jest trudny do zdefiniowania, nie może to prowadzić do odmowy prawnego ujęcia zjawiska.

Szczególnej uwagi wymagało odniesienie się do wolności sumienia i wyznania uznanej jako pierwsze powszechne i przyrodzone prawo każdego człowieka. W polskiej doktrynie prawnej przyjęło się używanie konstrukcji wolności sumienia i wyznania, natomiast konstytucyjna definicja wolności religii odnosi się do wolności wyznawania, przyjmowania i uzewnętrzniania religii.

Uznanie wolności religijnej nie było konsekwencją wcześniejszego zdefiniowania religii. Stanowiło ono wyraz przyznania swobody w pewnej fundamentalnej sferze życia. W pracy przyjęto, iż prawnonaturalne regulacje prawne, dotyczące wolności religijnej, nie mogą być traktowane jako podstawa jej istnienia, która może być przez prawodawcę uchylona. Uznano, że państwa i organizacje międzynarodowe nie kreują praw człowieka, tylko przenoszą je z prawa naturalnego w formie normy deklarującej. Zatem akty prawa międzynarodowego i unijnego należy ujmować w kategorii specyficznego rodzaju źródeł poznania, które stanowią uroczyste potwierdzenie i zobowiązanie do ochrony praw człowieka. Stwierdzają to, co bez aktów prawnych domaga się uznania, że istnieją wrodzone, nienaruszalne i niezbywalne prawa, przysługujące każdej istocie ludzkiej z racji jej godności<sup>268</sup>.

Ważnym aspektem tematyki poruszanej w pracy jest godność. Z uwagi na to, że wolność religijna wynika z godności człowieka i stanowi jej podstawę, chronione jest więc między innymi przeżywanie wartości transcendentnych. Ma to znaczenie przy definiowaniu religii na potrzeby prawa, bowiem postulat wolności religijnej, wynikający z godności człowieka, gwarantuje swobodę wyboru fundamentalnych przekonań, a nie jakichkolwiek. Podkreślić zatem należy, że wolność religijna jako przejaw religii oraz jej podstawa ontologiczna nie powinna odnosić się do zjawisk czy doktryn innych niż religijne. Kryterium uznania danego zjawiska za religię musi być

---

<sup>268</sup> K. Warchałowski, *Prawo do wolności myśli, sumienia i religii w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, Lublin 2004, s. 55; W. Janyga, *Wolność sumienia i wyznania wobec wyzwań pluralizmu religijnego (Na tle wyroku Federalnego Sądu Konstytucyjnego Niemiec z 24.IX.2003)*, „Państwo i Prawo” 2004, nr 10 s. 86.

poparte konkretną doktryną z fundamentalnymi przekonaniami. Szacunek dla godności człowieka wymaga również szacunku dla człowieka w sferze religijnej oraz wpływa na inne sfery aktywności człowieka. Obecnie wzajemne relacje pomiędzy zatrudnieniem i wolnością religijną stają się coraz bardziej doniosłe. Wydaje się jednak, że polski ustawodawca poprzestaje na ogólnych gwarancjach sumienia i wyznania, w tym w ustawie o gwarancjach sumienia i wyznania<sup>269</sup>. Brak jest przy tym realnego odniesienia tych gwarancji do zatrudnienia. Co prawda milczenie polskiego ustawodawcy jest niejako usprawiedliwione tym, że polskie społeczeństwo jest monowyznaniowe. Występuje w nim niewielki odsetek mniejszości religijnych, w tym w sferze zatrudnienia. Przy czym biorąc pod uwagę problemy wyznaniowe, których doświadczają kraje zachodnie należy podkreślić, że relacja między zatrudnieniem a wolnością religijną będzie coraz bardziej widoczna także w Polsce. W najbliższym czasie może ona dotyczyć zatrudniania cudzoziemców. Obserwuje się bowiem masowy napływ cudzoziemców, szczególnie z państwa wschodnich, tj. Ukraińców czy Białorusinów. Wnioski dotyczące legalizacji pobytu w związku z zatrudnieniem na terytorium Polski w ostatnich latach dotyczyły także obywateli Wietnamu i Chin<sup>270</sup>. Zresztą napływ cudzoziemców do Polski spowodował, że z dniem 1 maja 2014 r. zaczęła obowiązywać w Polsce nowa ustawa o cudzoziemcach<sup>271</sup>, mająca usprawnić legalizację pobytu cudzoziemców w Polsce. Konkludując należy wskazać, że napływ coraz większej liczby cudzoziemców z pewnością doprowadzi do zwiększenia przejawów dyskryminacji ze względu na religię. Przełoży się to na szersze zainteresowanie zagadnieniem wolności religijnej w zatrudnieniu.

Na gruncie prawa pracy regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji, w tym ze względu na religię, uregulowane zostały w art. 11<sup>3</sup> i 18<sup>3a</sup> k.p. Zostaną one omówione w dalszej części dysertacji, przy czym już w tym miejscu należy przyjąć, że nie do końca spełniają one funkcje gwarancji prawa do wolności religijnej.

---

<sup>269</sup> T.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153.

<sup>270</sup> E. Bielak-Jomaa, *Zatrudnianie cudzoziemców*, red. Z. Góral, Warszawa 2015, s. 284.

<sup>271</sup> Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2354 z późn. zm.).



## Rozdział 2

### Zakaz dyskryminacji pracowników jako gwarancja wolności religijnej

#### 1. Zagadnienie ogólnych ograniczeń wolności religijnej w kontekście dyskryminacji

Istotnym zagadnieniem, które wpływa na zakres wolności religijnej (w art. 53 ust. 2 i 3 Konstytucji RP ujętej jako wolność religii), jest możliwość ograniczenia jej w niektórych sytuacjach. Wolność ta nie ma charakteru nieograniczonego. Granice wolności wyznaczane są przede wszystkim przez konieczność zagwarantowania takich samych praw innym podmiotom oraz przez dbałość o ogólnie rozumiany interes społeczny. Brak ustanowienia granic oraz nadmierny indywidualizm prowadziłyby do naruszenia interesów innych podmiotów, a w efekcie do konfliktów między nimi. W przypadku braku odpowiednich regulacji konflikty takie mogłyby być rozwiązywane siłowo. W dłuższej perspektywie nadmierne wykorzystywanie własnych praw przez silniejsze jednostki odbywałoby się ze szkodą dla pozostałych jednostek, a w rezultacie dla całego społeczeństwa. Możliwe byłoby również samozniszczenie praw jednostki w wyniku walk każdego ze wszystkimi<sup>272</sup>.

Korzystanie z uprawnień wynikających z tej wolności nie może prowadzić do naruszania analogicznych uprawnień innych podmiotów ani wyrządzać szkody ogólnym interesom społeczeństwa, których strażnikiem jest państwo. Przy czym ani twórcy konstytucji, ani ustawodawca zwykły nie mogą dowolnie ustalać przesłanek takich ograniczeń. Muszą brać pod uwagę przyrodzony charakter wolności, i w związku z tym chronić korzystanie z niej poprzez ustanawianie odpowiednich gwarancji prawnych. Ograniczenia zaś można wprowadzać wtedy, gdy jest to rzeczywiście konieczne<sup>273</sup>. Formułowanie ewentualnych ograniczeń nie może przy tym stać się okazją do dyskryminacji z powodu reprezentowanych przekonań. Dlatego też ograniczenia takie nie mogą mieć charakteru arbitralnego i muszą mieć przekonujące uzasadnienie merytoryczne<sup>274</sup>.

---

<sup>272</sup> B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2017, s. 377.

<sup>273</sup> Uchwała Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 marca 1994 r., sygn. akt W 3/93, Lex nr 25105; J. Nikolajew, *Wolność sumienia i religii skazanych i tymczasowo aresztowanych*, Lublin 2012, s. 131; L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2009, s. 97-104.

<sup>274</sup> J. Sobczak, M. Gołda-Sobczak, *Wolność sumienia...*, s. 62.

Jakimkolwiek ograniczeniom może podlegać wyłącznie aspekt zewnętrzny wolności religii, zaś sfera wewnętrznego wyboru religii czy światopoglądu nie może być przedmiotem żadnych restrykcji<sup>275</sup>. Powyższe zagadnienie można zobrazować orzecznictwem sądów powszechnych. W jednym z wyroków Sądu Najwyższego podniesiono, iż z konstytucyjnej zasady wolności sumienia i wyznania oraz rozdziału Kościoła od państwa w żadnym razie nie można wyprowadzić normatywnie ujętej reguły co do odpowiedzialności lub braku odpowiedniości w zachowaniu pracownika, który wiesza krzyż na ścianie w zakładzie pracy lub który odmawia zdjęcia krzyża już wiszącego w zakładzie pracy<sup>276</sup>.

Zauważyć należy, że Sąd Najwyższy nie podzielił poglądu, że z zasady prywatności przekonań religijnych wynika zakaz ich manifestowania w pracy, uznał jednak w jednym z orzeczeń, że eksponowanie ich w sposób nadmierny w stosunkach pracowniczych stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego obowiązujących w państwowej jednostce organizacyjnej<sup>277</sup>. Pracownik odmawiający zdjęcia krzyża wiszącego w zakładzie służby zdrowia nie narusza jednak obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy<sup>278</sup>.

Problematyka zdjęcia krzyża wiszącego w zakładzie pracy rozstrzygana była między innymi w głośnej sprawie z powództwa nauczycielki przeciwko zespołowi szkół w Krapkowicach. Nauczycielka poczuła się dyskryminowana ze względu na swe poglądy i skierowała sprawę do sądu po tym, gdy w 2014 r. zdjęła krzyż wiszący w pokoju nauczycielskim. Uzasadniała, że z powodu jej bezwyznaniowości była dyskryminowana m.in. przez kierownictwo szkoły. W szkole z powodu zdjęcia krzyża odbyły się rada pedagogiczna i referendum, w którym 90 procent nauczycieli opowiedziało się za ponownym powieszeniem krzyża w pokoju nauczycielskim. Sąd Okręgowy w Opolu orzekł, że nauczycielka była dyskryminowana i przyznał jej 5 tys. zł odszkodowania oraz nakazał opublikowanie przeprosin przez dyrekcję szkoły w lokalnych mediach. Wyrok ten został utrzymany przez Sąd Apelacyjny we Wrocławiu. Ostatecznie Sąd Najwyższy odrzucił skargę nadzwyczajną Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu, oddalającą apelację

---

<sup>275</sup> P. Sobczyk, *Wolność sumienia i religii w art. 53 Konstytucji Rzeczypospolitej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, „Prawo Kanoniczne” 2001, nr 3/4, s. 216-217; J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 59; J. Sobczak, M. Gołda-Sobczak, *Wolność sumienia...*, s. 61; B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 272.

<sup>276</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1990 r., sygn. akt I PRN 38/90, Lex nr 131181.

<sup>277</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 1990 r., sygn. akt I PRN 38/90, Lex nr 1633313.

<sup>278</sup> G. Goździewicz, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 11(3).

Prokuratora Okręgowego w Opolu i strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu, który zapadł w związku z dopuszczeniem się przez pracodawcę dyskryminacji w zatrudnieniu. Sąd Najwyższy ocenił, że zachowanie pracodawcy, które wyrażało się w stworzeniu wobec pracownicy atmosfery wrogości, narażeniu na ataki i obrazę, a także próbę ostracyzmu ze strony innych pracowników, jak również uczniów szkoły, a ponadto brak przeciwdziałania takim atakom oraz w szczególności przez brak podjęcia jakiegokolwiek próby uspokojenia atmosfery i wygaszenia emocji w celu załagodzenia sytuacji stanowiło przejaw dyskryminacji pracownika w formie molestowania ze względu na wyznawany przez niego światopogląd<sup>279</sup>.

Uwagi w tym miejscu wymaga, że podstawy prawne zatrudnienia nauczycieli w szkołach publicznych reguluje ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela<sup>280</sup>. Przy czym nie zawiera ona konkretnych przepisów, dotyczących ochrony nauczycieli przed dyskryminacją. Zastosowanie w przypadkach naruszenia zasady niedyskryminacji względem nauczycieli znajduje kodeks pracy, zgodnie bowiem z art. 91c karty w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami karty zastosowanie mają przepisy kodeksu pracy. Oznacza to, że nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o czym wprost mówi kodeks pracy<sup>281</sup>. Oczywistym jest przy tym, że sprawa nauczycielki z Krapkowic została prawomocnie osądzona przy ustalonym w sprawie konkretnym stanie faktycznym, przy czym kwestia umieszczania symboli religijnych w miejscu pracy nie powinna już budzić wątpliwości. Krzyż stanowi nie tylko symbol religijny ale także element polskiej tożsamości kulturowej wpisując się w świadomość społeczną Polaków.

Wyjaśniając kwestię umieszczania symboli religijnych w miejscu pracy, można przedstawić jedną ze spraw dotyczących zawieszenia krzyża w sali obrad rady miejskiej. Skarżący uznawał, że krzyż wiszący w sali obrad rady miejskiej narusza jego wolność sumienia i stanowi formę dyskryminacji jako osoby niewierzącej. Sąd orzekł wówczas, że sam fakt zawieszenia symbolu religijnego w budynku władzy publicznej

---

<sup>279</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 31 stycznia 2017 r., sygn. akt III APa 33/16, Lex nr 2282389; Wyrok Sądu Okręgowego w Opolu z 15 września 2016 r., sygn. akt V P 40/14, Lex nr 2252829; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 210/17, Lex nr 2573406.

<sup>280</sup> Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1762 z późn. zm.).

<sup>281</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016 r., sygn. akt II PK 202/15, Lex nr 2159110.

nie jest wystarczający dla przyjęcia naruszenia swobody sumienia. W orzeczeniu wskazano, że zawieszenie krzyża nie nosi cech bezprawności. Podkreślono, że określona w art. 25 ust. 2 konstytucji bezstronność światopoglądowa, religijna i filozoficzna władzy publicznej odnosi się do wykonywania funkcji władczej poprzez stanowienie i stosowanie prawa w ramach swego imperium. Nie odnosi się to do wystroju wnętrza pomieszczeń obrad organów kolegialnych. Umieszczenia krzyża nie zakazuje ani Konstytucja Rzeczypospolitej, odwołująca się w swej preambule do Boga, ani ustawy zwykłe, w tym ustawa z dnia 31 stycznia 1980 r. o godle, barwach i hymnie<sup>282</sup>, czy ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania. Dodatkowo w orzeczeniu wskazywano, iż symbol krzyża w społeczeństwie polskim, poza wymową religijną, wyraża ład moralny, w oparciu o który realizowana jest idea państwa i społeczeństwa. Przez lata historii krzyż był w tradycji Polski połączony z wykonywaniem władzy ustawodawczej i sądowniczej. Inne postrzeganie krzyża następowało w okresie, kiedy w Polsce u władzy była partia komunistyczna. Dlatego też uznaje się, że symbol krzyża w doświadczeniach Narodu Polskiego wpisał się w świadomość społeczną także jako symbol śmierci, bólu, cierpienia, poświęcenia, oddania czci wszystkim, którzy walczyli i polegali za wolność i niepodległość w okresie walki narodowowyzwoleńczej w czasie rozbiorów oraz w okresie wojny z najeźdźcą. Symbolem krzyża oznacza się od wieków mogiły przodków, miejsca narodowej pamięci. Znaczenie takie potwierdza również fakt, że formę krzyża posiadają również odznaczenia państwowe takie jak Order Orła Białego czy Krzyż Virtuti Militari<sup>283</sup>.

Na gruncie doktryny niejednokrotnie odnoszono się do znaczenia krzyża. Za M. Mielczarkiem, należy przyjąć, że krzyż stanowi element składowy szeroko rozumianej polskiej tożsamości kulturowej, co należy uznać za w pełni prawidłowe<sup>284</sup>. Istnieją również stanowiska odmienne, stwierdzające, że krzyż nigdy nie był symbolem narodowym w takim znaczeniu jak orzeł biały, „Mazurek Dąbrowskiego” czy sztandar biało-czerwony<sup>285</sup>. A. Zoll podnosił, że naród polski ma swoje chrześcijańskie korzenie, ale to nie znaczy, że członkowie narodu muszą być chrześcijanami czy katolikami. Nie można odmówić słuszności A. Zollowi, bowiem jak wskazywał, „chrześcijańskie są źródła czy korzenie tożsamości Polaka czy Europejczyka, a nie sama tożsamość Polaka

---

<sup>282</sup> Ustawa z dnia 31 stycznia 1980 r. o godle, barwach i hymnie Rzeczypospolitej Polskiej oraz o pieczęciach państwowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1509, ze zm.).

<sup>283</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 28 października 1998 r., sygn. akt I ACa 612/98, Lex nr 37377 (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153).

<sup>284</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 140-141.

<sup>285</sup> H. Markiewicz, *Okiem laika*, „Tygodnik Powszechny” 2012, nr 2, s. 18.

czy Europejczyka, do chrześcijańskich korzeni wszyscy Polacy czy Europejczycy mogą się odnieść, co nie oznacza, że muszą być chrześcijanami”<sup>286</sup>.

Ignorowanie więc wymiaru ogólnoludzkiego niektórych symboli religijnych i interpretację ich używania wyłącznie jako manifestacji religii można uznać „za przejaw złej woli i zaciętego dążenia do podziałów tam, gdzie możliwe jest ich uniknięcie”<sup>287</sup>. Ostatecznie należy również wskazać, za A. Zollem, że „jak większość musi tolerować prawa mniejszości, tak mniejszość zobowiązana jest do tolerowania praw większości”<sup>288</sup>.

Przy czym odnosząc się do umieszczania symboli religijnych na salach rozpraw sądowych przeciwko trwałemu umieszczaniu takich symboli przemawiają łącznie: zasada neutralności religijnej państwa oraz zasada społecznego zaufania do sądów jako bezstronnych organów. Jednocześnie niezasadnym jest wskazywanie na naruszenie negatywnej wolności religijnej osób w sytuacji przebywania na salach rozpraw, w których umieszczony byłby symbol religijny, czy w ten sposób pogwałcona byłaby bezstronność sądu. Nie chodzi o to, że krzyż wpływa na postępowanie orzekającego tam sędziego, czy ingeruje w wolność religijną uczestników postępowania sądowego, ale o to, że obecność krzyża może stanowić o uprzywilejowaniu jednej religii. Nie należy przy tym zapominać o kulturowej doniosłości krzyża w państwa historycznie i demograficznie chrześcijańskich. Należałoby się zastanowić jednak, czy w przypadku sal rozpraw, w imię poszanowania społecznej legitymizacji judykatury nie należy uczynić sali rozpraw miejscem pozbawionym symboli religijnych. Nie można przy tym negować aksjologicznej wymowy krzyża, jako nie tylko ofiary Jezusa Chrystusa ale także pozareligijnego przesłania krucyfiksu wpisującego się w etykę sędziowską, mogącego stanowić źródło inspiracji. Jednak z całą pewnością argumentacji o nieumieszczaniu symboli religijnych na ścianach sal sądowych w związku z zasadą neutralności państwa i poszanowania bezstronności sądów nie można przenosić na kwestię umieszczenia symboli religijnych w innych siedzibach władz publicznych oraz w szkołach<sup>289</sup>.

Na gruncie prawa międzynarodowego powyższa tematyka została wyrażona w wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 18 marca 2011 r., który jest następstwem wniosku rządu włoskiego o przekazanie do Wielkiej Izby Europejskiego

---

<sup>286</sup> A. Zoll, *Symbol, który trudno zastąpić*, „Tygodnik Powszechny” 2012, nr 5, s. 15.

<sup>287</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawno-karna...*, s. 97.

<sup>288</sup> A. Zoll, *Powinien zostać*, „Tygodnik Powszechny” 2012, nr 2, s. 19.

<sup>289</sup> G. Maroń, *Sądy, sędziowie i religia*, Rzeszów 2022, s. 388

Trybunału Praw Człowieka sprawy rozstrzygniętej przez ten organ w pierwszej instancji wyrokiem z 3 listopada 2009 r. Wówczas Europejski Trybunał Praw Człowieka, rozpatrując skargę *Soile Lautsi przeciwko Republice Włoskiej*<sup>290</sup>, stwierdził, że sama obecność symboliki religijnej, jeśli nie jest połączona z innymi czynnościami, nie stanowi w ogóle ingerencji w wolność przekonań, myśli i religii z uwagi na brak inwazyjności ekspozycji symbolu religijnego. W ocenie Wielkiej Izby krucyfik wiszący na ścianie jest ze swojej natury symbolem biernym. Przy czym w literaturze wskazuje się, że ignorowanie wymiaru ogólnoludzkiego niektórych symboli religijnych i interpretację ich używania wyłącznie jako manifestacji religii można uznać za przejaw złej woli i dążenie do podziałów tam, gdzie ich nie ma<sup>291</sup>.

Dodatkowo przepisy dotyczące organizacji nauki religii w szkołach i przedszkolach zezwalają na umieszczanie krzyża w salach szkolnych. Zgodnie z § 12 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach w pomieszczeniach szkolnych może być umieszczony krzyż. W szkole można także odmawiać modlitwę przed i po zajęciach. Ponadto dalsza treść tego przepisu zapobiegać ma ewentualnym praktykom nietolerancji, skoro odmawianie modlitwy w szkole powinno być wyrazem wspólnego dążenia uczniów oraz taktu i delikatności ze strony nauczycieli i wychowawców<sup>292</sup>. Z przepisów Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej nie wynika nakaz obecności krzyży w pomieszczeniach szkolnych, a jedynie możliwość ich umieszczenia. Co więcej, Trybunał Konstytucyjny w 1993 r. potwierdził konstytucyjność tego przepisu, podkreślając, że możliwość umieszczania krzyży wynika wprost z wolności sumienia i wyznania. Przepis zakwestionowanego § 12 rozporządzenia mówiący o możliwości umieszczania krzyża (który dla chrześcijan jest nie tylko symbolem) i możliwość odmawiania modlitwy na terenie szkoły publicznej przez tych, którzy sobie tego życzą, wynika jednak przede

---

<sup>290</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 3 listopada 2009 r., 30814/06, *Lautsi przeciwko Włochom*, Lex nr 523579.

<sup>291</sup> M.A. Nowicki, *Lautsi przeciwko Włochom - wyrok ETPC z dnia 3 listopada 2009 r., skarga nr 30814/06*, [w:] *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2009*, red. M.A. Nowicki, Warszawa 2010, s. 358; T.J. Zieliński, *Zakaz indoktrynacji światopoglądowej w szkolnictwie według wyroku Lautsi przeciwko Włochom*, [w:] *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*, red. R. Wieruszewski, M. Wyrzykowski, L. Kondratiewa-Bryzik, Warszawa 2012, s. 65-74; M. Kowalski, *Symbole religijne w przestrzeni publicznej - w poszukiwaniu standardów europejskich*, [w:] red. *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*, R. Wieruszewski, M. Wyrzykowski, L. Kondratiewa-Bryzik, Warszawa 2012, s. 50.

<sup>292</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 983).

wszystkim z art. 82 ust. 1 przepisów konstytucji podlegającego bezpośredniemu stosowaniu oraz z art. 6 ust. 2 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania. Przepisy te wprowadzają m.in. zakaz zmuszania obywateli do niebrania udziału w czynnościach lub obrzędach religijnych. Dlatego też należy uznać, że § 12 rozporządzenia nie wprowadził żadnej zmiany do obowiązującego stanu prawnego<sup>293</sup>. Umieszczenie krzyża w pomieszczeniach szkolnych nie jest zatem przejawem zmuszania obywateli do brania udziału w czynnościach lub obrzędach religijnych. Dlatego też brak jest podstaw, by uznać, że umieszczenie krzyża w salach szkolnych stanowi działanie bezprawne, biorąc też przy tym pod uwagę ogólnoludzki wymiar symbolu religijnego<sup>294</sup>.

W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wskazuje się, że konieczność wprowadzenia ustawowych ograniczeń praw i wolności ma wynikać nie z subiektywnego przekonania o takiej potrzebie, ale z obiektywnej ich niezbędności, związanej z obowiązkową ochroną jednej z wartości wskazanej w art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, tj. bezpieczeństwa państwa lub porządku publicznego, ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób<sup>295</sup>. Zauważyć również należy, że polski ustrojodawca nie wskazał jednoznacznie, czy ograniczenie wolności uzewnętrznienia religii dotyczy uzewnętrznienia indywidualnego, jednostkowego czy też kolektywnego, dokonywanego wspólnie z innymi, tj. publicznie, o czym mowa w art. 53 ust. 2 zd. 1 konstytucji<sup>296</sup>. Przewidziana w art. 53 ust. 5 konstytucji możliwość ograniczania wolności uzewnętrzniania religii odnosi się do jednostki oraz do sytuacji, kiedy to uzewnętrznienie następuje publicznie, wspólnie z innymi. Rozumieć przez to można, iż możliwość ograniczania wolności odnosi się także do podmiotów zbiorowych w postaci kościołów czy związków wyznaniowych<sup>297</sup>.

Można wskazać na podstawowe, zgodne z prawem przesłanki, z uwagi na które można ograniczyć wolność religijną w kontekście dyskryminacji ze względu na religię. Po pierwsze może ona zostać ograniczona z uwagi na dobro, enumeratywnie wymienione w konstytucji czy prawie międzynarodowym. Ponadto ograniczenie ma

---

<sup>293</sup> Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 kwietnia 1993 r., sygn. akt U 12/92, Lex nr 25143.

<sup>294</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 października 2012 r., sygn. akt I ACa 957/12, Lex nr 1236815; M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 143.

<sup>295</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 lutego 2001 r., sygn. akt K 19/99, Lex nr 46368; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 października 2001 r., sygn. akt K 11/01, Lex nr 49531.

<sup>296</sup> Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483, ze zm.

<sup>297</sup> J. Szymanek, *Prawna regulacja wolności religijnej*, „Studia Prawnicze” 2006, z. 2 (168), s. 22-23.

nastąpić w drodze ustawowej, zachowana musi być również istota wolności religijnej oraz zasada proporcjonalności. Niespełnienie którejkolwiek z przesłanek powoduje, że ograniczenia stają się bezprawną ingerencją w wolność. Ograniczenie nabierze charakteru dyskryminacyjnego, gdy dolegliwość dla podmiotu, którego prawa się ogranicza, jest większa niż przewidziana przez jego przesłanki, a więc wtedy gdy rozszerza się katalog sytuacji faktycznych, uzasadniających ograniczenie wolności religijnej w porównaniu z tym, który przewiduje konstytucja czy prawo międzynarodowe<sup>298</sup>.

Pierwszą z przesłanek dopuszczalności wprowadzenia ograniczeń wolności religijnej jest to, by dobro należało do zamkniętego katalogu dóbr uzasadniających tę ingerencję. Zgodnie z art. 53 ust. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej do dóbr tych należą bezpieczeństwo państwa, porządek publiczny, zdrowie i moralność publiczna oraz prawa i wolności innych osób<sup>299</sup>. Przepis art. 53 ust. 5 konstytucji stanowi *lex specialis* w stosunku do regulacji zawartej w art. 31 ust. 3 konstytucji, zgodnie z którym ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne. Dodano przy tym wyraźnie, że wspomniane ograniczenia nie mogą naruszać istoty wolności i praw<sup>300</sup>. Powyższy katalog powielony również został w art. 9 ust. 2 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>301</sup> oraz art. 18 ust. 3 MPPOiP<sup>302</sup>.

W przypadku pierwszego dobra, tj. porządku publicznego, przyjmuje się, że stanowi on ogół obowiązujących norm prawnych i zasad współżycia społecznego w państwie, których przestrzeganie warunkuje normalne współżycie jednostek ludzkich oraz niezakłócone funkcjonowanie urzędów państwowych i instytucji społecznych. Aktualny stan porządku publicznego ocenia się przez pryzmat istniejącego stopnia bezpieczeństwa ludności, przez który należy rozumieć taki stan prawny i faktyczny w państwie, bądź w jakimś regionie państwa, w którym poszczególne jednostki ludzkie

---

<sup>298</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 119-120.

<sup>299</sup> J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 58-59.

<sup>300</sup> Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483, ze zm.; L. Wiśniewski, *Zakres ochrony prawnej wolności człowieka i warunki jej dopuszczalnych ograniczeń w praktyce*, [w:] *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, red. L. Wiśniewski, Warszawa 2006, s. 25-26.

<sup>301</sup> Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284, ze zm.); dalej: Europejska Konwencja Praw Człowieka lub EKPCz.

<sup>302</sup> Dz.U. z 1977 r. nr 38, poz. 167.



i ogół społeczeństwa mają zapewnioną ochronę przed bezprawnymi zamachami na ich dobra<sup>303</sup>.

Konflikt pomiędzy wolnością religijną a dobrem, jakim jest porządek publiczny, był niejednokrotnie przedmiotem rozstrzygnięć Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. W orzeczeniu *Manoussakis i inni przeciwko Grecji*<sup>304</sup>, dotyczącym skazania Świadków Jehowy za zorganizowanie i prowadzenie domu modlitwy bez zgody ministra edukacji i spraw religijnych, Trybunał zwrócił uwagę, że przepisy odnoszące się do kościołów i domów modlitwy nienależących do Cerkwi prawosławnej pozwalały władzom politycznym, administracyjnym i kościelnym poważnie ingerować w korzystanie z wolności religijnej. Władze wprowadzały rygorystyczne warunki, od których uzależnione było praktykowanie niektórych religii innych niż Cerkiew, zwłaszcza Świadków Jehowy. W sprawie tej Trybunał uznał, że wyrok skazujący w sprawie karnej o prowadzenie domu modlitwy bez zezwolenia miał bezpośredni negatywny wpływ na wolność religii. Nie można było uznać go za proporcjonalny do uprawnionego celu i w rezultacie konieczny w demokratycznym społeczeństwie<sup>305</sup>.

Kolejnym przykładem sprawy zawisłej przed Trybunałem, w której ograniczono wolność religijną z uwagi na porządek publiczny, była sprawa *Konttinen przeciwko Finlandii*<sup>306</sup>. W omawianej sprawie skarżący zatrudniony był w jednym z terminali przeładunkowych państwowego przedsiębiorstwa. Kilkakrotnie opuszczał miejsce pracy motywując to powodami religijnymi z uwagi na przynależność do religijnej wspólnoty Adventystów Dnia Siódmego, której jednym z wymogów jest zakaz pracy od piątku od zachodu słońca do końca dnia sobotniego. W ocenie Trybunału odmowa wykonania obowiązku pracowniczego uzasadnia zwolnienie z pracy, gdy jej powodem są przekonania religijne, o ile waga naruszonych obowiązków, oceniana w oderwaniu od tych pobudek, uzasadnia to zwolnienie. W niniejszej sprawie skarżący był zobowiązany zaakceptować pewne obowiązki w stosunku do swego pracodawcy, włącznie z obowiązkiem do przestrzegania zasad regulujących godziny jego pracy.

---

<sup>303</sup> A. Misiuk, *Administracja porządku i bezpieczeństwa wewnętrznego. Zagadnienia prawno-ustrojowe*, Warszawa 2008, s. 18; S. Bolesta, *Prawnoadministracyjne zagadnienia porządku publicznego*, Warszawa 1999, s. 21-23; W. Sobczak, *Wolność myśli, sumienia i religii – poszukiwania standardu europejskiego*, Toruń 2013, s. 564.

<sup>304</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 26 września 1996, 18748/91, *Manoussakis i in. przeciwko Grecji*, Lex nr 80167.

<sup>305</sup> J. Falski, *Państwo laickie wobec problemu prezentowania symboli religijnych*, „Państwo i Prawo” 2006, nr 6, s. 73-84; J. Falski, *Ewolucja republikańskiej laickości we Francji*, „Państwo i Prawo” 2008, nr 4, s. 54-64.

<sup>306</sup> Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 3 grudnia 1996 r., 24949/94, *Konttinen przeciwko Finlandii*, Lex nr 116651.

Pracodawca udzielił mu nagany, gdy skarżący nie zrezygnował ze swego stanowiska po tym, jak powstał konflikt nie do pogodzenia pomiędzy jego przekonaniami religijnymi a godzinami jego pracy. Skarżący przy tym nie został zwolniony ze względu na swe przekonania religijne, lecz za odmowę przestrzegania swoich godzin pracy. Odmowa ta, nawet jeżeli wynikała z jego przekonań religijnych, nie mogła jako taka zostać uznana za chronioną przez art. 9 konwencji. Skarżący nie wykazał także, iż wywierano na niego presję, by zmienił swoje poglądy religijne lub że nie mógł on uzewnętrzniać swego wyznania lub przekonań. Trybunał uznał, że pracownik może rozwiązać stosunek, gdy koliduje to z jego obowiązkami religijnymi<sup>307</sup>.

Odnosząc się z kolei do ograniczenia wolności religijnej z uwagi na bezpieczeństwo państwa, należy w pierwszej kolejności wyjaśnić, że rozumiane jest ono jako stan braku zagrożeń dla funkcjonowania organizacji państwowej i realizacji jej interesów, umożliwiający normalny, swobodny jej rozwój, zawierający także szeroko rozumiane bezpieczeństwo ogółu obywateli państwa, tj. zarówno bezpieczeństwo każdego człowieka, jego życia zbiorowego w organizacji państwowej, w której współżyją ludzie, czyli także bezpieczeństwo wszelkich instytucji publicznych i organizacji społecznych i prawnych. Bezpieczeństwo państwa obejmuje swym zakresem szeroki krąg działalności nie tylko państwa jako całości, ale również jego poszczególnych elementów organizacyjnych i osobowych. Zauważyć w tym miejscu należy, że pojawiające się przy tym pojęcie bezpieczeństwa publicznego stanowić będzie element bezpieczeństwa państwa odnoszący się do aspektów wewnętrznych<sup>308</sup>.

Ograniczenia wolności religijnej z uwagi na bezpieczeństwo państwa znajdować mogą uzasadnienie nie tylko w zagrożeniach zewnętrznych wynikających z agresywnych działań lub zamierzeń innych państw, ale także w zagrożeniach wewnętrznych, pod warunkiem że osiągną one taki rozmiar, że dotkną podstaw bytu

---

<sup>307</sup> J. Falski, *Symbolika i przekonania religijne w miejscu pracy (na tle wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Eweida i inni v. Wielka Brytania)*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 8, s. 77-90; W. Ciszewski, *Kontrowersje światopoglądowe w miejscu pracy - uwagi teoretycznoprawne do sprawy pracownika krakowskiej Ikea*, „Archiwum Filozofii Prawa i Filozofii Społecznej” 2020, nr 1, s. 5-20; M. Otto, *Prawo do prywatności pracowników w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowiek*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 8, s. 50-56.

<sup>308</sup> K. Walczuk, *Ograniczenia wolności sumienia i religii osób pozbawionych wolności a bezpieczeństwo państwa i porządek publiczny – aspekt konstytucyjny*, [w:] *Wolność sumienia i religii osób pozbawionych wolności. Aspekty prawne i praktyczne*, red. J. Nikołajew, K. Walczuk, Warszawa 2016, s. 153-155; A. Misiuk, *Administracja porządku i bezpieczeństwa publicznego. Zagadnienia prawno-ustrojowe*, Warszawa 2011, s. 17, S. Pikulski, *Podstawowe zagadnienia bezpieczeństwa publicznego*, [w:] *Prawne i administracyjne aspekty bezpieczeństwa osób i porządku publicznego w okresie transformacji ustrojowo-gospodarczej. Materiały z konferencji naukowej Mierki 26-27.10.2000 r.*, red. W. Bednarek, S. Pikulski, Olsztyn 2000, s. 101.

państwa, integralności jego terytorium, losu jego mieszkańców lub istoty systemu rządów<sup>309</sup>. Przypadek ograniczeń wolności religijnej odnosi się najczęściej do obowiązku odbywania służby wojskowej, stojącym w sprzeczności z doktrynami niektórych religii. Jedną z pierwszych spraw Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dotyczących odmowy służby wojskowej z uwagi na względy sumienia była sprawa *Grandrath przeciwko Niemcom*<sup>310</sup>. Skarżącym w tej sprawie był sługa pomocniczy we wspólnocie Świadków Jehowy, który w sposób absolutny sprzeciwiał się odbyciu służby wojskowej, także w ramach zastępczej służby cywilnej. Został za to skazany w procesie karnym, na co złożył skargę do Komisji. Skarżący zarzucał naruszenie art. 9 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, bowiem uważał, że władze zmuszały go do służby wbrew jego sumieniu i religii, a następnie ukarały za odmowę jej pełnienia. W sprawie tej wskazano, że chociaż art. 9 konwencji gwarantował ogólnie wolność myśli, sumienia i wyznania, to art. 4 konwencji zawierał przepis, który wyraźnie odnosił się do kwestii służby obowiązkowej wymaganej od osób sprzeciwiających się jej w miejsce służby wojskowej. Stwierdzono, że w sytuacji gdy art. 4 konwencji wyraźnie uznaje, iż można od tych osób wymagać służby cywilnej jako substytutu służby wojskowej, jej odmowa ze względów sumienia nie uprawniała na podstawie konwencji do zwolnienia z niej. Trybunał uznał, że nie miał potrzeby badać kwestii związanych z interpretacją pojęcia „wolność sumienia i wyznania”, użytego w art. 9 konwencji. Orzekł, że przepis ten – rozważany odrębnie – nie został naruszony<sup>311</sup>.

Odnosząc się do kwestii ochrony zdrowia publicznego, należy podkreślić, że znajduje ona zastosowanie do nieograniczonej grupy ludzi, nie zaś zdrowia konkretnej jednostki. Ograniczenie wolności religijnej z uwagi na ochronę zdrowia publicznego Europejski Trybunał Praw Człowieka rozważał między innymi na podstawie sprawy *Jehovah's Witnesses of Moscow przeciwko Rosji*<sup>312</sup>. Na gruncie niniejszej sprawy sąd krajowy uznał, że okoliczność, iż skarżąca wspólnota Świadków Jehowy głosiła doktrynalne znaczenie wystrzegania się transfuzji krwi w swych publikacjach religijnych oraz rozprowadzała niewypełnione karty „Nie dla krwi” wśród swych

<sup>309</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 czerwca 2005 r., sygn. akt P 25/02, Lex nr 155536; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 3 lipca 2001 r., sygn. akt K 3/01, Lex nr 48451.

<sup>310</sup> *Grandrath przeciwko Niemcom*, raport Komisji, skarga nr 2299/64, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-73650%22%5D%7D> [dostęp: 10 lutego 2022].

<sup>311</sup> M.A. Nowicki, *Bayatyan przeciwko Armenii - wyrok ETPC z dnia 7 lipca 2011 r., skarga nr 23459/03*, [w:] *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, Lex 2012, s. 360.

<sup>312</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 10 czerwca 2010 r., 302/02, *Jehovah's Witnesses of Moscow przeciwko Rosji*, Lex nr 578368.

członków, jako taka wystarczyła, by spowodować zakazanie jej działalności. Trybunał nie dopatrywał się jednak w praktykowanej przez wyznawców tej religii odmowie wyrażania zgody na transfuzję krwi okoliczności, które uzasadniałyby niewyrażenie zgodny na rejestrację tej wspólnoty. Trybunał nie rozważył jednak wyraźnie, czy tego rodzaju odmowy kłóca się z wolnością uzewnętrzniania religii<sup>313</sup>.

Ograniczenia wolności religijnej dokonywane z uwagi na moralność wywołują największą wątpliwość. Spowodowane jest to sporem wokół katalogu norm moralnych. Z jednej strony zwolennicy tego ograniczenia wskazują na potrzebę ochrony wartości, wokół których ukonstytuowana jest wspólnota społeczna, mająca charakter podstawowy, z drugiej zaś jej przeciwnicy podnoszą, że ochrona moralności jest opowiedzeniem się państwa za światopoglądem, z którym jest ona związana, co narusza zasadę neutralności światopoglądowej państwa<sup>314</sup>.

Najszerszą kategorię ograniczeń wolności religijnej stanowią prawa i wolności innych. W tym przypadku ograniczenie wolności religijnej jednej osoby następuje ze względu na interesy innej osoby. Dochodzić zatem może do kolizji praw poszczególnych podmiotów. Stosowanie ograniczeń wymaga zatem szczególnej ostrożności<sup>315</sup>.

Ograniczenia wolności jednostek zgodnie z art. 31 ust. 3 i art. 53 ust. 5 konstytucji<sup>316</sup> mogą być wprowadzane tylko przez ustawę. Według zaś art. 9 ust. 2 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>317</sup> oraz art. 18 ust. 4 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych<sup>318</sup> mogą to być jedynie ograniczenia przewidziane przez prawo. Niedopuszczalne jest zatem ograniczenie wolności religijnej poprzez akty podwykonawcze, przy czym możliwe jest doprecyzowanie w nich regulacji ustawowej<sup>319</sup>.

Zauważyć należy, iż do ograniczenia wolności religijnej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej miał wpływ stan epidemiczny i następnie stan epidemii SARS-CoV-2. Zgodnie z art. 46 ust. 2 i 4 ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu

---

<sup>313</sup> W. Sobczak, *Wolność myśli...*, s. 573.

<sup>314</sup> C. Mik, *Wolność radia i telewizji w świetle Konwencji Europejskiej i prawa polskiego*, „Państwo i Prawo” 1993, nr 10, s. 37.

<sup>315</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna...*, s. 122.

<sup>316</sup> Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, ze zm.

<sup>317</sup> Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, ze zm.

<sup>318</sup> Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

<sup>319</sup> B. Banaszak, *Prawa jednostki i systemy ich ochrony*, Wrocław 1995, s. 66.

oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi<sup>320</sup>, jeżeli zagrożenie epidemiczne lub epidemia występuje na obszarze więcej niż jednego województwa, stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii ogłasza i odwołuje, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw administracji publicznej, na wniosek Głównego Inspektora Sanitarnego<sup>321</sup>. Każdorazowo podjęcie decyzji o ogłoszeniu albo odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego czy stanu epidemii poprzedzone jest szczegółową analizą sytuacji sanitarno-epidemiologicznej<sup>322</sup>. Przykładem takiej regulacji są rozporządzenia Ministra Zdrowia wprowadzane na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej w związku z wystąpieniem stanu epidemicznego i następnie stanu epidemii SARS-CoV-2<sup>323</sup>. Na mocy przepisów ww. rozporządzeń, poczynając od 14 marca 2020 r. do odwołania, na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej wprowadzono stan epidemiczny, kolejno 20 marca 2020 r. do odwołania stan epidemii, które umożliwiały podejmowanie działań profilaktycznych, zapobiegających rozprzestrzenianiu się wirusa. Postanowienia rozporządzeń sprowadzały się m.in. do wprowadzenia różnego rodzaju ograniczeń oraz wkraczały między innymi w sferę konstytucyjnie chronionej wolności religii<sup>324</sup>.

W rozporządzeniu z dnia 13 marca 2020 r., w § 6 wskazano, by w trakcie sprawowania kultu religijnego na danym terenie lub w danym obiekcie nie znajdowało się łącznie, zarówno wewnątrz i na zewnątrz pomieszczeń, nie więcej niż 50 osób, wliczając w to uczestników i osoby sprawujące kult religijny. Powyższą regulację powtórzono w § 7 rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 r. Z kolei w § 7 rozporządzenia z dnia 24 marca 2020 r. uregulowano, by w trakcie sprawowania kultu religijnego, w tym czynności lub obrzędów religijnych, na danym terenie lub w danym obiekcie nie znajdowało się łącznie, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz pomieszczeń, nie więcej

---

<sup>320</sup> Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1845, ze zm.).

<sup>321</sup> Art. 46 ust. 2 (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1845, ze zm.).

<sup>322</sup> A. Sobczyk, [w:] *Regulacje COVID-19 w prawie pracy*, red. A. Sobczyk i in., Warszawa 2020, s. 53.

<sup>323</sup> Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia Epidemicznego (Dz.U. z 2020 r., poz. 433); Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz.U. z 2020 r., poz. 490); Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 491); Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 marca 2020 r. zmieniające Rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 522); Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 25 marca 2020 r. zmieniające Rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 531).

<sup>324</sup> S. Trociuk, *Prawa i wolności w stanie epidemii*, Warszawa 2021, s. 77; B. Potemska, *Konsekwencje wprowadzenia stanu epidemii*, LEX/el. 2020, <https://sip.lex.pl/#/publication/470129433> [dostęp: 13 października 2021 r.].

niż 50 osób, wliczając w to uczestników i osoby sprawujące kult religijny lub osoby zatrudnione przez zakład pogrzebowy w przypadku pogrzebu. Wprowadzenie powyższych ograniczeń miało na celu zahamowanie epidemii i doprowadzenie do spadku liczby nowych zachorowań oraz tempa rozprzestrzeniania się koronawirusa<sup>325</sup>. Oczywistym jest przy tym, że pandemia SARS-CoV-2 stanowiła wyzwanie dla rządu, organów tworzących prawo. Zmusiła władzę do sięgnięcia po wyjątkowe instrumenty prawne, które miały na celu dostosowanie systemu ochrony zdrowia do skali zachorowań na SARS-CoV-2 oraz reorganizację pracy instytucji publicznych oraz ingerencję w funkcjonowanie społeczeństwa, w tym w dotyczące sprawowania kultu religijnego. Obecnie przeciwdziałanie kryzysom wymaga nie tylko zapewnienia właściwych środków zapobiegawczych, ale także wzięcia pod uwagę podstawowych praw człowieka i obywatela. Dlatego też wydaje się, że wprowadzenie niektórych ograniczeń było zbyt daleko idące, tym bardziej w stosunku do takiego obrzędu jakim jest pogrzeb. W większości bowiem bierze w nim udział rodzina mająca ze sobą kontakt w życiu codziennym. Nie wydaje zasadne wprowadzanie tak radykalnych ograniczeń w stosunku do obrzędów odbywających się na zewnątrz. Podkreślić należy, że restrykcje mogą jedynie następować przez spełnienie wszystkich wymogów formalnych legislacji. Regulacji sfery wolności praw i obowiązków jednostki nie można przekazywać innemu organowi niż wskazanemu w ustawie, bowiem unormowanie takie musi cechować zupełność<sup>326</sup>.

Kolejną przesłanką dopuszczalności ograniczeń wolności religijnej jest zachowanie jej istoty. Zgodnie bowiem z art. 31 ust. 3 konstytucji ograniczenia wolności nie mogą naruszać jej istoty. W doktrynie koncepcję „istoty” łączy się przede wszystkim z zakazem ustanawiania ograniczeń, które przekreślą tożsamość danego prawa bądź wolności, wydrążą je z rzeczywistej treści albo uniemożliwią korzystanie z niego w praktyce. Oznacza to, że na wolność składają się elementy podstawowe, bez których nie może ona istnieć, oraz elementy dodatkowe, których modyfikacje nie wpływają na istnienie jej tożsamości. Naruszenie istoty danego prawa następuje wtedy, gdy zasadnicze funkcje przypisywane temu prawu przestają być realizowane<sup>327</sup>.

Ostatnią przesłanką dopuszczalności ograniczeń wolności religijnej jest zachowanie zasady proporcjonalności. Zasadę tę precyzują: art. 31 ust. 3 i art. 53 ust. 5

---

<sup>325</sup> B. Potemska, *Konsekwencje wprowadzenia...*

<sup>326</sup> L. Wiśniewski, *Zakres ochrony...*, s. 26.

<sup>327</sup> L. Garlicki, *Polskie prawo...*, s. 103; B. Banaszak, *Prawa jednostki...*, s. 67.

konstytucji, określając, że dopuszczalne są tylko takie ograniczenia, które są konieczne. Z kolei art. 9 ust. 2 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>328</sup> oraz art. 18 ust. 4 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych<sup>329</sup> mówią o ograniczeniach niezbędnych. Wymóg konieczności konkretyzuje Trybunał Konstytucyjny, wskazując, że konstytucyjny wymóg konieczności jest spełniony, gdy ograniczenia są ustanawiane zgodnie z zasadą proporcjonalności<sup>330</sup>. Dodatkowo w doktrynie wskazuje się, że zasada proporcjonalności wymaga, by ograniczenia nie przekraczały niezbędnego zakresu, w związku z czym należy rozważyć, czy dana regulacja jest skuteczna w świetle zamierzonych przez nią celów (zasada przydatności), czy regulacja jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, na który się powołuje, oraz czy spośród możliwych środków wybrano ten, który jest najmniej uciążliwy dla jednostki (zasada konieczności), jak również czy wynik wprowadzonej regulacji pozostaje w odpowiedniej proporcji do stopnia uciążliwości wynikających z tej regulacji dla obywatela (zasada proporcjonalności *sensu stricto*)<sup>331</sup>.

Zasada proporcjonalności jest postrzegana nieco inaczej na gruncie orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Co prawda Trybunał uznaje zachowanie tej zasady za jedną z przesłanek dopuszczalności ograniczeń wolności, jednak standardy przyjmowane dla jego oceny nie odpowiadają klasycznemu jej rozumieniu. Trybunał analizuje, czy wprowadzane ograniczenia są proporcjonalne do realizowanego prawowitego celu, przy czym Trybunał nie wypracował jednolitego standardu dla oceny „konieczności” ingerencji, tj. zachowania zasady proporcjonalności. Dlatego też w poszczególnych orzeczeniach posługuje się zróżnicowaną argumentacją<sup>332</sup>.

Jako przykłady orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w kontekście zasady proporcjonalności można podać sprawę *Kokkinakis przeciwko Grecji*<sup>333</sup>, w której uznano skazanie powodów za prozelityzm za nieproporcjonalną ingerencję w ich wolność religijną. Trybunał podkreślił wówczas, iż wolność religijna należy do sfery wewnętrznych przeżyć jednostki, wynika z niej również m.in. wolność

---

<sup>328</sup> Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, ze zm.

<sup>329</sup> Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

<sup>330</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 czerwca 1998 r., sygn. akt K 28/97, Lex nr 33151.

<sup>331</sup> L. Garlicki, *Polskie prawo...*, s. 105.

<sup>332</sup> K. Wojtyszek, *Granice ingerencji ustawodawczej w sferę praw człowieka w konstytucji RP*, Kraków 1999, s. 144, M. Otto, *Prawo do prywatności pracowników w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 8, s. 50-56.

<sup>333</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 25 maja 1993 r., 14307/88, *Kokkinakis przeciwko Grecji*, Lex nr 80665.

uzewnętrzniania swego wyznania. Może polegać na manifestowaniu religii wspólnie z innymi, publicznie, w kręgu współwyznawców. Religia może być także przeżywana indywidualnie i w sposób intymny<sup>334</sup>. Trybunał uznał też za zgodny z zasadą proporcjonalności obowiązek nałożony na motocyklistę (będącego Sikhem) w postaci noszenia kasku, który był w jego mniemaniu sprzeczny z obowiązkami religijnymi, tj. noszeniem turbanu na głowie<sup>335</sup>, a także regulacje dotyczące sposobu ubierania się przez studentów na świeckim uniwersytecie<sup>336</sup>.

Podkreślenia wymaga, że Trybunał waha się próbując określić w jakim stopniu szczególny status pracodawcy może sam w sobie wpłynąć na zakres akceptowalnej ingerencji w prawo do prywatności pracowników. W sprawie *Obst przeciwko Niemcom* odwołanie dyrektora ds. *public relations* w kościele mormońskim z powodu pozostawania w związku pozamałżeńskim uznano, za uzasadnione, ponieważ „dorastając w kościele mormońskim wiedział lub powinien był wiedzieć przy podpisywaniu umowy o pracę o niezgodności pozamałżeńskiego stosunku ze zwiększonymi obowiązkami lojalności, którym związany był jako dyrektor departamentu ds. *public relations* w Europie”<sup>337</sup>. Jednak finalna ocena proporcjonalności realizowanego środka każdorazowo podlega ocenie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka<sup>338</sup>.

Co do zasady, w ocenie Trybunału naruszenie praw pracowników jest uzasadnione pod warunkiem, że istnieje „logiczny związek między ingerującym w prywatność pracowników środkami, a charakterem zatrudnienia, jak również

---

<sup>334</sup> I.C. Kamiński, *Wolność myśli, sumienia i wyznania a swoboda wypowiedzi*, [w:] *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*, red. R. Wieruszewski, M. Wyrzykowski, L. Kondratiewa-Bryzik, Warszawa 2012, s. 223.

<sup>335</sup> Decyzja Komisji X. przeciwko Wielka Brytania z dnia 12 lipca 1978 r., skarga nr 7992/77, [https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=AwrId5AOIBViHS4AyDszhgx.;\\_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzIEdnRpZAMec2VjA3Ny/RV=2/RE=1645580431/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d001-73598%26filename%3dX.%2520v.%2520THE%2520UNITED%2520KINGDOM.pdf/RK=2/RS=c\\_7cBxKhK9UhqZQy2N4eO7sknvM-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrId5AOIBViHS4AyDszhgx.;_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzIEdnRpZAMec2VjA3Ny/RV=2/RE=1645580431/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d001-73598%26filename%3dX.%2520v.%2520THE%2520UNITED%2520KINGDOM.pdf/RK=2/RS=c_7cBxKhK9UhqZQy2N4eO7sknvM-) [dostęp: 22 lutego 2022 r.].

<sup>336</sup> Decyzja Komisji Karaduman przeciwko Turcji z dnia 3 maja 1993 r., skarga nr 16278/90, [https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=AwrLIqQaJBViTCoAXw8zhgx.;\\_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzIEdnRpZAMec2VjA3Ny/RV=2/RE=1645581466/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d001-86170%26filename%3dKARADUMAN%2520v.%2520TURKEY.pdf/RK=2/RS=pFLHeoVU5M3yGS3.VjYBhgzuMw-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrLIqQaJBViTCoAXw8zhgx.;_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzIEdnRpZAMec2VjA3Ny/RV=2/RE=1645581466/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d001-86170%26filename%3dKARADUMAN%2520v.%2520TURKEY.pdf/RK=2/RS=pFLHeoVU5M3yGS3.VjYBhgzuMw-) [dostęp: 22 lutego 2022 r.].

<sup>337</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 23 września 2010 r., 425/03, *Obst przeciwko Niemcom*, Lex nr 603630.

<sup>338</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka Wielka Izba z dnia 26 września 1995 r., 17851/91, *Vogt przeciwko Niemcom*, Lex nr 80412.



znaczeniem tej kwestii dla pracodawcy”<sup>339</sup>. Ciekawym jedna pozostaje, że orzecznictwo Trybunału wprowadza dyferencjację pomiędzy pracownikami „zwykłych przedsiębiorstw” a pracownikami „przedsiębiorstw ideologicznych”. Stosując podobne uzasadnienie Trybunał uznaje autonomię organizacyjną wspólnot religijnych, a tym samym pozwala na umowne zobowiązanie ich pracowników do przestrzegania stosownych dogmatów i tradycji. Waha się jednak próbując określić, w jakim stopniu szczególny status pracodawcy może sam w sobie wpłynąć na zakres akceptowalnej ingerencji w prawo do prywatności pracowników<sup>340</sup>.

Do zasady proporcjonalności odnosił się również w swoich orzeczeniach Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Jedno z orzeczeń dotyczyło zagadnienia dyskryminacji pracownicy świadczącej pracę w chustce islamskiej<sup>341</sup>. Uznano, iż wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78<sup>342</sup> należy dokonywać w ten sposób, że chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta, aby świadczone u tego klienta usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustkę islamską, nie może być uznana za istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu tego przepisu. Życzenia klientów firmy dotyczące wyglądu pracownicy nie mogą być uznane za istotny i determinujący wymóg zawodowy, pod warunkiem jednak, że realizowany cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Pracodawca musi więc znaleźć inne usprawiedliwienie związane z rodzajem działalności i warunkami jej wykonywania, dla którego zwolnił pracownicę z pracy z powodu noszenia przez nią chusty islamskiej w pracy. W przeciwnym razie będzie można mu zarzucić co najmniej pośrednią dyskryminację ze względu na przekonania religijne<sup>343</sup>.

Podkreślenia wymaga, że naruszenie zasady proporcjonalności powoduje, że ingerencja w wolność religijną ma charakter dyskryminacyjny, bowiem o ile nie jest ona konieczna to nakierowana zostaje na zadanie dolegliwości podmiotowi w szerszym

---

<sup>339</sup> Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 6 września 1989 r., 12242/86, *Rommelfanger przeciwko Niemcom*, Lex nr 116661.

<sup>340</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 5 października 2006 r., 72881/01, *Moskiewski Oddział Armii Zbawienia przeciwko Rosji*, Lex nr 196009.

<sup>341</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 marca 2017 r., C-157/15, *Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV*, Lex nr 2242129.

<sup>342</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r., s. 16).

<sup>343</sup> H. Szewczyk, *Przekonania religijne pracownika jako istotny i determinujący wymóg zawodowy – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 14.03.2017 r., C-188/15, Asma Bougnaoui i Association de defense des droits de l’homme (ADDH) przeciwko Micropole SA*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018, nr 1, s. 29.

zakresie, niż przewiduje to prawo. Stwierdzenie przy badaniu dopuszczalności ograniczenia wolności religijnej naruszenia którejkolwiek z opisanych przesłanek albo kilku z nich skutkuje uznaniem ograniczenia wolności religijnej za bezprawne. Wystarczające jest naruszenie choćby jednej przesłanki, jednakże badanie należy przeprowadzić, odnosząc się do wszystkich przesłanek, bowiem pozwoli to określić skalę dyskryminacji<sup>344</sup>.

## **2. Prawa chroniące przed dyskryminacją**

### **2.1. Zakres praw chroniących przed dyskryminacją – uwagi wprowadzające**

Zakres praw, z których korzystanie winno być wolne od dyskryminacji ze względu na religię, kształtuje się różnie w poszczególnych aktach prawnych. Przepisy wyrażające zakaz dyskryminacji zostaną omówione w kolejnych rozdziałach dysertacji, przy czym w tym miejscu należy wskazać, że art. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz art. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, wyrażające zakaz dyskryminacji, dotyczą tylko praw opisanych w tych aktach prawnych, zaś art. 26 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych rozciąga zakaz dyskryminacji na wszystkie prawa. Z kolei art. 14 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>345</sup> znajduje swoje zastosowanie do praw w niej wymienionych. Z uwagi na to, że spotkało się to z dezaprobatą wielu środowisk, w tym prawniczych, dnia 4 listopada 2000 r. sporządzono w Rzymie Protokół 12 zawierający ogólny zakaz dyskryminacji<sup>346</sup>. Zaś na gruncie prawa polskiego zakaz dyskryminacji, o którym mowa w art. 31 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.<sup>347</sup>, dotyczy wszystkich praw, nie tylko tych w niej zawartych.

Z kolei przepisy wyrażające nakaz równego traktowania zawarte w art. 1 Konwencji MOP nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjętej w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r.<sup>348</sup>, odnoszą się

---

<sup>344</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 128.

<sup>345</sup> Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, ze zm.

<sup>346</sup> M. Balcerzak, *Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z wprowadzeniem*, Warszawa 2010, s. 41-43.

<sup>347</sup> Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, ze zm.

<sup>348</sup> Konwencja (nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218).

do zatrudnienia i zawodu. Zgodnie z art. 1 Konwencji nr 111 dyskryminacją jest wszelkie rozróżnianie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte m.in. na religii, które powoduje zniweczenie lub naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, w tym także szkolenia zawodowego, dostępu do zatrudnienia i do poszczególnych zawodów oraz warunków pracy<sup>349</sup>. Przy czym zauważyć należy, że zgodnie z art. 1 ust. 2 Konwencji nr 111 rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia, nie są uważane za dyskryminację. Jeżeli niezbędną kwalifikacją do zatrudnienia jest posiadanie przez pracownika określonej przynależności religijnej, to odmowa zatrudnienia osoby, która nie posiada tej cechy, nie stanowi dyskryminacji. Za przykład może posłużyć sprawa *Rommelfanger przeciwko Niemcom*<sup>350</sup>, w której Europejski Trybunał Praw Człowieka nie dopatrywał się naruszenia art. 10 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności w związku ze zwolnieniem lekarza zatrudnionego w szpitalu katolickim za wyrażenie w prasie opinii o aborcji, która nie była zgodną ze stanowiskiem Kościoła katolickiego. Europejski Trybunał Praw Człowieka stwierdził: „Państwo nie jest odpowiedzialne za zwolnienie z pracy przez prywatnego pracodawcę, nawet jeśli jest on zależny od Kościoła będącego według prawa krajowego korporacją prawa publicznego”<sup>351</sup>.

Kolejno w przypadku zatrudnienia nauczyciela religii w publicznej szkole lub publicznym przedszkolu wymogiem kwalifikacyjnym w przypadku takiego zatrudnienia pozostaje określona religia. Zgodnie z § 5 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach<sup>352</sup> zatrudnienie nauczyciela religii następuje wyłącznie na podstawie pisemnego skierowania do danego przedszkola lub szkoły, wydanego przez właściwego katolickiego biskupa diecezjalnego, a w przypadku pozostałych kościołów oraz innych – przez właściwe władze zwierzchnie tych kościołów i związków wyznaniowych. Na mocy art. 12 ust. 3 Konkordatu z 28 lipca 1993 r.<sup>353</sup> „nauczyciele religii muszą posiadać upoważnienie (*missio canonica*) od biskupa diecezjalnego, cofnięcie tego upoważnienia oznacza utratę prawa

<sup>349</sup> Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

<sup>350</sup> Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 6 września 1989 r., 12242/86, *Rommelfanger przeciwko Niemcom*...

<sup>351</sup> D. Karkowska, *Ustawa o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 258.

<sup>352</sup> t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 983.

<sup>353</sup> Dz.U. z 1998 r. nr 51, poz. 318.

do nauczania religii”. Ocena kwalifikacji kandydatów pozostaje w takich przypadkach w kompetencji właściwych władz kościelnych lub związków wyznaniowych, które mogą uzależnić skierowanie do nauczania religii m.in. do postępowania przez kandydata w zgodzie z określonym światopoglądem religijnym<sup>354</sup>. W sytuacji takiej osobami narażonymi na dyskryminację mogą pozostawać osoby wyznające określoną religię, jednak postępujące niezgodnie z założeniami tej wiary (np. katolicy będący rozwodnikami ponownie zawierający cywilny związek małżeński)<sup>355</sup>. W jednej z takich spraw biskup cofnął skierowanie do nauczania religii nauczycielce zatrudnionej w jednej z krakowskich placówek, ponieważ żyła w konkubinacie. Kobieta została zwolniona, mimo że była w ciąży. Katechetka, wystąpiła do sądu pracy przeciwko szkole, powołując się m.in. na przepisy chroniące kobiety w ciąży przed zwolnieniem. Sąd Rejonowy nie przyznał jej racji, uznając, że nie chroni jej kodeks pracy. Nauczycielka przegrała również w Sądzie Okręgowym, do którego się odwołała, choć ten uznał, że ochrona przysługiwałaby jej, gdyby nie zwlekała z uzyskaniem przedłużenia skierowania do nauczania w szkole<sup>356</sup>. Religia zatem pojawia w kontekście specyfiki zatrudnienia nauczycieli religii w polskim porządku prawnym, nie jawi się jednak jako przyczyna dyskryminacji w zatrudnieniu<sup>357</sup>.

Analizując zakres praw chroniących przed dyskryminacją, należy zauważyć, że zakres ochrony praw człowieka wyznaczonej przez prawo wewnętrzne nie może być węższy od tego określonego przez prawo międzynarodowe i konstytucję. Biorąc pod uwagę art. 31 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, należy uznać, że w prawie polskim katalog praw chronionych przed dyskryminacją ma charakter otwarty. „Wolność” utożsamiana jest bowiem z ogólną swobodą decydowania o własnym postępowaniu, czy też określa pewną grupę praw jednostki. Ogólne stwierdzenia art. 31 stanowią tylko wskazówkę, w jaki sposób należy interpretować i stosować konkretne przepisy o poszczególnych „wolnościach”. Z drugiej jednak strony nie ma podstaw do przyjmowania, że suma tych konkretnych przepisów wyznacza ostateczne granice czy zakres wolności, a więc, że jeżeli jakaś dziedzina stosunków nie została tymi przepisami objęta, to pozostaje poza konstytucyjną gwarancją wolności. Zarówno na tle

---

<sup>354</sup> Wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 20 października 2016 r., sygn. akt VII Pa 326/15, Lex nr 2153497.

<sup>355</sup> J. Tlatlik, *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy*, Warszawa 2022, s. 156.

<sup>356</sup> Wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 20 października 2016 r., sygn. akt VII Pa 326/15, Lex nr 2153497.

<sup>357</sup> M.A. Mielczarek, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię i wyznanie*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021, s. 301.

aksjologii konstytucji z 1997 r., jak i wobec prawnonaturalnego rodowodu wolności człowieka właściwsza wydaje się konkluzja odwrotna: zasada wolności, wyrażona w art. 31 ust. 1 i 2, ma także charakter subsydiarny. Jeżeli więc jakaś dziedzina stosunków nie została objęta szczegółowymi unormowaniami o poszczególnych „wolnościach”, to gwarancję swobody działania jednostki można wyprowadzać bezpośrednio z art. 31 ust. 1 i 2. Jak stwierdza Trybunał Konstytucyjny, art. 31 ust. 1 „jest dopełnieniem przepisów określających poszczególne wolności konstytucyjne” i stanowi *lex generalis* w stosunku do tych przepisów<sup>358</sup>.

Zakaz dyskryminacji formułowany w aktach prawnych odnoszony jest zarówno do „praw”, jak i „praw i wolności”. Przy czym należy uznać, że nawet jeśli akt prawny odnosi się do „praw”, to dotyczy on także „wolności”. Uwaga ta ma znaczenie w sytuacji, gdy traktuje się „prawa” i „wolności” jako dwie odrębne kategorie. Często jednak pojęcia te są używane zamiennie, albo też są ze sobą łączone, np. „prawo do wolności sumienia”. Niezależnie od powyższego wolność jest wartością przyrodzoną, o treści niezależnej od dotyczących jej aktów prawnych, które mają w stosunku do niej jedynie charakter deklaratoryjny. Normy takie w sposób negatywny opisują treść wolności, zawierając jedynie zbiór ograniczeń, czego czynić nie wolno. Zupełnie inaczej zaś sytuacja przedstawia się w przypadku prawa, bowiem jego byt zależy od obowiązywania dotyczącego go aktu normatywnego. Normy prawne mają zatem w stosunku do prawa charakter kreujący. Opisują prawa w sposób pozytywny, zawierając katalog roszczeń przysługujących podmiotom czy też uprawnień. Przy czym zakaz dyskryminacji dotyczy nie tylko praw przyznanych przez akty normatywne, ale także praw wynikających z powszechnie przyjętych zwyczajów. W zakres praw objętych zakazem dyskryminacji wchodzi zatem w prawie polskim wszystkie przysługujące człowiekowi prawa ustawowe i pozaustawowe (zwyczajowe)<sup>359</sup>.

## 2.2. Dyskryminacja w korzystaniu z wolności religijnej

Omawiając dyskryminację w korzystaniu z wolności religijnej, w pierwszej kolejności należy wyjaśnić, że korzystanie z prawa do wolności religijnej to prawo do posiadania pozytywnego lub negatywnego stosunku do religii i jego wyrażania.

---

<sup>358</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 grudnia 1999 r., sygn. akt K 4/99, Lex nr 39237; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 maja 2002 r., sygn. akt SK 20/00, Lex nr 54063.

<sup>359</sup> L. Wiśniewski, *Prawo i wolność człowieka – pojęcie i konstrukcja prawna*, [w:] *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, Warszawa 1997, s. 51-53.

Szczególnie narażone jest ono na dyskryminację, bowiem korzystanie z wolności religijnej powoduje od razu ujawnienie swoich przekonań, tj. ukazanie przesłanki do dyskryminacji. By przybliżyć problematykę dyskryminacji w korzystaniu z wolności religijnej, należy wskazać, że na wolność religijną składają się wolność wewnętrzną oraz wolność zewnętrzną. Na wolność wewnętrzną składa się aspekt pozytywny, tj. wolność do posiadania poglądów w sprawie religii, oraz aspekt negatywny, tj. wolność od przymusu do przyjęcia czy zmiany tych poglądów. Wolność wewnętrzną obejmuje również poglądy ateistyczne, w zakresie w jakim dotyczą one religii<sup>360</sup>. Przechodząc z kolei do wolności zewnętrznej, należy wskazać, że obejmuje ona aspekt pozytywny oraz negatywny. Aspekt pozytywny to wolność do wyrażania przekonań w sprawie religii, zaś aspekt negatywny to wolność od przymusu do wyrażania bądź niewyrażania tych przekonań. Religijna wolność zewnętrzna obejmuje także wyrażanie przekonań religijnych czy antyreligijnych, o ile odnoszą się one do religii. Aspekt zewnętrzny odnosi się szczególnie do zachowań związanych z celebracją religii<sup>361</sup>.

Katalog uprawnień składających się na wolność religijną jest katalogiem otwartym ze względu na jej przyrodzony charakter. Spośród obowiązujących w Polsce aktów prawnych najszerszy katalog zawiera ustawa o gwarancjach wolności sumienia i wyznania<sup>362</sup>. Wśród składających się na wolność religijną uprawnień, w kontekście dyskryminacji w korzystaniu z nich, warto zwrócić uwagę na ich formę prawną. W Polsce istnieją trzy typy regulacji statusu prawnego związków wyznaniowych: konkordatowa, ustawowa oraz na podstawie ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania. Konkordat dotyczy statusu Kościoła katolickiego, ustawy dotyczą związków wyznaniowych, zaś większość małych wspólnot funkcjonuje w oparciu o przepisy ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania. Część z nich figuruje w rejestrze związków wyznaniowych, a część funkcjonuje w formie stowarzyszeń bądź w ogóle nie przyjmuje formy prawnej. Wybór formy regulacji prawnej leży w gestii prawodawcy i uzależniony jest od charakteru związku. Zrodziło to pytanie, czy takie zróżnicowanie formy prawnej stanowi dyskryminację, czy też nie. Ostatecznie uznano, że to nie forma regulacji prawnej, ale zakres związanych z nią praw jest istotny. Ten zaś różni się w zależności od posiadania i nieposiadania osobowości prawnej, charakteru

---

<sup>360</sup> T. Zieliński, *Klauzule prawnowyznaniowe jednolitego projektu Konstytucji RP (uwagi de lege fundamentale ferenda)*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 2, s. 86.

<sup>361</sup> L. Wiśniewski, *Wolność sumienia i wyznania w europejskiej konwencji praw człowieka i prawie polskim*, „Państwo i Prawo” 1991, nr 8, s. 18; T. Zieliński, *Klauzule prawnowyznaniowe...*, s. 85; M. Winiarczyk-Kossakowska, *Wolność sumienia i religii*, „Studia Prawnicze” 2001, z. 1 (147), s. 28.

<sup>362</sup> T.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153.

gwarancji praw związku czy też możliwości wpływu na treść regulacji stosunków z państwem. Samo więc zróżnicowanie formy prawnej nie ma charakteru dyskryminacyjnego<sup>363</sup>.

Kolejnym uprawnieniem poza omówioną wyżej formą prawną będzie prawo do obchodzenia świąt religijnych. W przypadku osób zatrudnionych znaczenie będzie miało ustanowienie niektórych świąt religii katolickiej dniami wolnymi od pracy. W art. 1 ustawy o dniach wolnych od pracy<sup>364</sup> wymieniono dni 1 i 6 stycznia, pierwszy dzień Wielkiej Nocy, drugi dzień Wielkiej Nocy, 1 i 3 maja, pierwszy dzień Zielonych Świątek, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia, 1 i 11 listopada, 25 i 26 grudnia oraz niedziele jako dni wolne od pracy. Zgodnie zaś z art. 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania osoby należące do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii, pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia<sup>365</sup>. Zauważyć należy, że możliwością uzyskania zwolnienia od wykonywania pracy w tym zakresie nie są objęte osoby należące do kościołów i związków wyznaniowych, w przypadku których święta religijne wypadają w dni określone w art. 1 ustawy o dniach wolnych od pracy. Przepis art. 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania w obecnym kształcie może więc prowadzić do nierównego traktowania osób należących do kościołów i związków wyznaniowych pod względem gwarancji wolności wyznania. Na powyższe zwracał uwagę również Rzecznik Praw Obywatelskich w piśmie z dnia 18 maja 2022 r. podnosząc, iż świadomy jest tego, iż art. 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania nie pociąga za sobą zastosowania szerokiego wachlarza praw pracowniczych jak na przykład wskazanego w kodeksie pracy prawa do zwolnienia od wykonywania pracy inny w dzień oraz prawo do dodatkowego wynagrodzenia (art. 151<sup>11</sup>k.p.). Prawa te zostały wyłączone z treści art. 42 ust. 3 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, zgodnie z którym zwolnienie od wykonywania pracy na czas obchodzenia święta religijnego może być udzielone pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych. Przy czym niezależnie od powyższego, prawo

---

<sup>363</sup> T. Zieliński, *Klauzule prawnowyznaniowe...*, s. 85.

<sup>364</sup> Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz.1920).

<sup>365</sup> T.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153.

żądania zwolnienia określone w ustawie o gwarancjach sumienia i wyznania stanowi jednak istotną gwarancję wolności religijnej<sup>366</sup>. Jest ono także powiązane z obowiązkiem pracodawcy udzielania takiego zwolnienia przy zachowaniu wymogów określonych w przepisach rozporządzenia Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od prac. Zatem osoby należące do kościołów i związków wyznaniowych w przypadku, których święta religijne wypadają w dni ustawowo wolne od pracy, chociaż mogą skorzystać z szeregu świadczeń rekompensujących pracę w ten dni, nie mają uprawnienia do formułowania podobnego żądania w sposób wiążący, które pozwoliłoby im na udział w święcie religijnym, co stanowi zasadniczy cel gwarancji wolności wyznania w tym ujęciu. Problem ten pozostaje szczególnie widoczny w sytuacji szeroko określonych wyłączeń dotyczących dopuszczalności pracy w niedziele i święta określonych w art. 151<sup>10</sup> pkt 1-11 k.p. Wątpliwości budzą wówczas sytuacje, gdy pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę w dzień ustawowo wolny nie z uwagi na charakter wykonywanej działalności, ale z uwagi na organizację pracy w konkretnego pracodawcy<sup>367</sup>.

Zauważyć jednak należy, że prawo do uzyskania dnia wolnego nie ogranicza się tylko do dni wskazanych w ustawach, czy też tylko do związków, których ustawy dotyczą. Przytoczony powyżej art. 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania przyznaje to prawo wszystkim. Zwrot z art. 42 ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania – „mogą uzyskać”, jak i „może być udzielone” wskazują, iż decyzja o przyznaniu dnia wolnego leżeć będzie w gestii pracodawcy. Brak jest zatem obligatoryjnego obowiązku nakazującego pracodawcy przyznania w takich wypadkach pracownikowi dnia wolnego od pracy. W rzeczywistości zatem niekatolicy pozostają w tym wypadku postawieni w sytuacji mniej korzystnej niż katolicy, którzy święta religijne mają uregulowane ustawowo<sup>368</sup>.

---

<sup>366</sup> Pismo Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 18 maja 2022 roku VII.5601.2.2022.CW [https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/2022-05/Do\\_Peln\\_ds\\_RT\\_swieta\\_religijne\\_19.05.2022.pdf](https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/2022-05/Do_Peln_ds_RT_swieta_religijne_19.05.2022.pdf) [dostęp: 26 lipca 2022 r.].

<sup>367</sup> Rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U. z 1999 r. Nr 26, poz. 235).

<sup>368</sup> Z. Hajn, *Prawo pracowników należących do mniejszości wyznaniowych do zwolnień od pracy w celu uprawiania kultu religijnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, nr 2, s. 119-120.



Kolejnym uprawnieniem składającym się na wolność religijną będzie prawo do propagowania swoich przekonań religijnych. Dwoma aspektami tego prawa, w granicach których może dochodzić do dyskryminacji, będzie dostęp do radia i telewizji oraz prozelityzm. W zakresie dostępu do radia i telewizji najczęściej wprowadza się koncesjonowanie działalności z uwagi na ograniczoną pojemność częstotliwości fal radiowych. Zgodnie z art. 10 ust. 1 zd. 2 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności dopuszcza się ograniczenie słowa, której formą jest głoszenie przekonań religijnych poprzez wprowadzenie systemu koncesji. Przyznanie koncesji przedstawicielom niektórych związków wyznaniowych nie stanowi dyskryminacji pozostałych, bowiem różnicowanie to jest konieczne ze względu na ograniczoną ilość dystrybuowanych dóbr. Uzasadnione wydaje się przy tym przyznawanie koncesji najbardziej licznym związkom, bowiem powoduje to mniejsze niezadowolenie niż w przypadku koncesjonowania związków wyznaniowych o nielicznej ilości wyznawców. Co prawda Rada Europy zaleca zapewnienie równego i uczciwego dostępu do mediów publicznych wszystkim religiom, lecz pełna realizacja tego prawa wydaje się niemożliwa do wykonania. Postulat równego dostępu rozumieć należy jako możliwość prezentacji różnych światopoglądów, wyrażenie swojego stanowiska w mediach, a nie jako postulat zapewnienia równych środków niezbędnych dla wyrażenia światopoglądu<sup>369</sup>.

Odnosząc się do prozelityzmu, należy zaznaczyć, że stanowi on dążenie do pozyskania nowych wyznawców jakiejś religii lub idei<sup>370</sup>. Granice prozelityzmu wyznaczane są przez prawa innych osób oraz ich wolność religijną obejmującą swobodę od przymusu w wyborze religii i jej wyznawania. Niedopuszczalne jest zatem natrętne nakłanianie do wyznawania konkretnej religii.

Europejski Trybunał Praw Człowieka w swych orzeczeniach wskazuje na różnicę pomiędzy propagowaniem swojej religii a nakłanianiem do jej zmiany w formach nagannych moralnie. Z wolności religii wynika co prawda prawo do podejmowania prób przekonania do swojej wiary innych ludzi. Bez tego wolność zmiany religii lub przekonań, o której mowa w art. 9 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, pozostałaby martwą literą – co podkreślił

---

<sup>369</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 163.

<sup>370</sup> *Słownik wyrazów obcych PWN z przykładami i poradami*, red. M. Bańko, Warszawa 2009; *Wielki słownik wyrazów obcych PWN*, red. M. Bańko, Warszawa 2003.

Trybunał w sprawie *Kokkinakis przeciwko Grecji*<sup>371</sup>. Trybunał ostatecznie wskazał, że *Kokkinakis* jako Świadek Jehowy nie posłużył się nagannymi środkami przy przekazywaniu swych poglądów<sup>372</sup>. W kolejnym orzeczeniu Trybunał wskazywał, że państwu nie wolno prowadzić indoktrynacji, która może być uznana za brak poszanowania przekonań religijnych i filozoficznych rodziców. Jest to granica, której nie można przekroczyć. Sprawa *Hasan i Eylem Zengin*<sup>373</sup> przeciwko Turcji dotyczyła tego, że uczennica musiała uczestniczyć w obowiązkowych zajęciach, jakimi były kultura religijna i etyka. Ojciec bezskutecznie występował o zwolnienie córki z tych lekcji, podkreślając, że są wyznawcami alewizmu, jednej z gałęzi islamu, różniącej się pod wieloma względami od islamu sunnickiego. Trybunał ostatecznie wskazał, że państwo przy wypełnianiu przyjętych na siebie funkcji w sferze edukacji i wychowania musi dbać, aby informacja lub wiedza zawarte w programie były przekazywane w sposób obiektywny, krytyczny i pluralistyczny, umożliwiając uczniom rozwinięcie krytycznego myślenia o religii w atmosferze spokoju, wolnej od wszelkiego źle ułożonego prozelityzmu. W związku z czym z tych wszystkich względów Trybunał uznał, że nastąpiło naruszenie prawa skarżących<sup>374</sup>.

Na wolność religijną składa się również uprawnienie, zgodnie z którym każdy ma prawo do postępowania według wyznawanych przekonań. Bez wątpienia bowiem wyznawanie określonego światopoglądu ma przełożenie na całość postępowania człowieka. Odzwierciedlenie prawa do postępowania według własnych przekonań w aspekcie negatywnym stanowi tzw. klauzula sumienia. Obserwuje się tendencję do nadawania sprzeciwowi sumienia rangi prawa człowieka i formy powszechnej normy prawnej<sup>375</sup>. Taki kierunek wskazywał Jan Paweł II podnosząc, iż: „odmowa współdziałania w niesprawiedliwości to nie tylko obowiązek moralny, ale także

---

<sup>371</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 25 maja 1993 r., 14307/88, *Kokkinakis przeciwko Grecji*, Lex nr 80665.

<sup>372</sup> M.A. Nowicki, *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Warszawa 2021, s. 877.

<sup>373</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 9 października 2007 r., 1448/04, *Hasan i Eylem Zengin przeciwko Turcji*, [https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=AwrJCNGYNgpiORoAF54zhgx.;\\_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1644865305/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d002-2493%26filename%3d0022493.pdf%26TID%3dthkbnlzk/RK=2/RS=qyKivHDCUm.VuyKgN.P4QG7pCeU-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrJCNGYNgpiORoAF54zhgx.;_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1644865305/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d002-2493%26filename%3d0022493.pdf%26TID%3dthkbnlzk/RK=2/RS=qyKivHDCUm.VuyKgN.P4QG7pCeU-) [dostęp: 14 lutego 2022 r.]

<sup>374</sup> M.A. Nowicki, *Hasan i Eylem Zengin przeciwko Turcji - wyrok ETPC z dnia 9 października 2007 r., skarga nr 1448/04*, [w:] M.A. Nowicki, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2007*, Warszawa 2008, s. 294.

<sup>375</sup> B. Bury, *Prawo pracownika do odmowy wykonania polecenia z powodu powołania się na klauzulę (sprzeciw) sumienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 11, s. 570-577.

podstawowe ludzkie prawo [...], które właśnie z tego względu powinno być przewidziane w ustawodawstwie państwowym i przez nie chronione [...]. Z moralnego punktu widzenia nigdy nie wolno formalnie współdziałać w czynieniu zła [...]. Kto powołuje się na sprzeciw sumienia nie może być narażony nie tylko na sankcje karne, ale także na żadne inne ujemne konsekwencje prawne, dyscyplinarne, materialne czy zawodowe”<sup>376</sup>.

Klauzula sumienia polega na możliwości odmowy wykonania pewnych czynności sprzecznych z własnym sumieniem, do których może należeć odmowa wykonania polecenia czy odmowa wykonania czynności związanej z wykonywanym zawodem. Przykład może stanowić zawód lekarza, który może odmówić przeprowadzenia zabiegu lekarskiego sprzecznego z jego przekonaniami, o czym mowa w art. 39 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty<sup>377</sup>. Kwestię tę rozstrzygał Trybunał Konstytucyjny uznając, że „art. 39 zd. 1 w zw. z art. 30 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentysty w zakresie, w jakim nakłada na lekarza obowiązek wykonania niezgodnego z jego sumieniem świadczenia zdrowotnego w innych przypadkach niecierpiących zwłoki, jest niezgodny z zasadą prawidłowej legislacji wywodzoną z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 53 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 konstytucji”. Wykonanie świadczenia zdrowotnego może także stanowić w ujęciu pracowniczym – realizację obowiązku wynikającego ze stosunku pracy bowiem Trybunał wskazywał, że „art. 39 zd. 1 cyt. ustawy w zakresie, w jakim nakłada na lekarza powstrzymującego się od wykonania świadczenia zdrowotnego niezgodnego z jego sumieniem obowiązek wskazania realnych możliwości uzyskania takiego świadczenia u innego lekarza lub w innym podmiocie leczniczym, jest niezgodny z art. 53 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 konstytucji”. W cyt. orzeczeniu wskazano, iż odnosi się ono do zawodu lekarza niezależnie od rodzaju stosunku prawnego łączącego go z innymi podmiotami<sup>378</sup>. Jawi się pytanie czy klauzula sumienia odnosi się również do innych zawodów medycznych. Zgodnie z art. 12 pkt 2 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej<sup>379</sup> pielęgniarka i położna mogą odmówić wykonania zlecenia lekarskiego bądź innego świadczenia niezgodnego z ich

---

<sup>376</sup> Jan Paweł II, *Encyklika Evangelium vitae*, Warszawa 1995, s. 74.

<sup>377</sup> Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 790, ze zm.).

<sup>378</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 października 2015 r., sygn. akt 12/14, Legalis nr 1337033.

<sup>379</sup> Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 479, z późn. zm.).

sumieniem. W takiej sytuacji muszą niezwłocznie, na piśmie, podać przyczynę odmowy przełożonemu lub osobie zlecającej. Wyjątek stanowi przypadek zagrożenia zdrowia<sup>380</sup>.

Podkreślenia wymaga, że klauzula sumienia w prawie polskim występuje tylko w stosunku do wąskiej grupy personelu medycznego, i to w sposób budzący wątpliwości, związane m.in. z obowiązkiem wskazania realnych możliwości uzyskania świadczenia, którego wykonania lekarz odmawia ze względów etycznych, u innego lekarza lub w innym zakładzie opieki zdrowotnej. Prawny wyraz klauzuli sumienia w szczególności w odniesieniu do zawodów medycznych powinien zostać uzupełniony. Bez wątpienia postępowanie zgodnie z własną klauzulą sumienia dotyczy także innych zawodów medycznych – ratownika medycznego czy farmaceuty. Postępowanie farmaceutów według własnych przekonań chronione jest jedynie przez akt o charakterze wewnętrznym – Kodeks Etyki Aptekarza Rzeczypospolitej Polskiej. Art. 3 ust. 1 ww. Kodeksu wskazuje, że aptekarz jest wolny w podejmowaniu swoich zachowań, zgodnie ze swym sumieniem i współczesną wiedzą medyczną<sup>381</sup>. Tak więc jednoznaczne prawo do sprzeciwu sumienia mają wyłącznie lekarze oraz pielęgniarki i położne. Powoływanie się przez inne osoby na klauzulę sumienia nie ma umocowania prawnego i może narażać danego pracownika na odpowiedzialność cywilnoprawną lub karną. Bez wątpienia jednak występuje szereg zawodów, w których dochodzi do konfliktu pomiędzy wyznawaną przez siebie religią a obowiązkami pracowniczymi<sup>382</sup>. Za przykład może posłużyć diagnosta laboratoryjny, pracujący w ramach procedury *in vitro*, sanitariusz zajmującego się transportem pacjentki celem wykonania zabiegu aborcji. Oczywistym jest także, że klauzula sumienia dotyka zawodów niemedycznych, w tym sędziów rozstrzygających sprawy w przedmiocie zamachu na życie, sprawach rozwodowych czy aborcji<sup>383</sup>. Ustawa Prawo o ustroju sądów powszechnych stanowi, że sędziowie orzekają zgodnie z własnym sumieniem, ale zawsze w granicach ustaw<sup>384</sup>. W tym zakresie zatem, jeśli sędzia nie wyraża zgody na konkretne rozstrzygnięcie może zgłosić *votum separatum*, wskazując na odmienne stanowisko zgodne z jego sumieniem. Na ogół sędzia związany jest jednak ustawą. Kolejno w przypadku gdy

<sup>380</sup> D. Karkowska, *Prawo medyczne dla pielęgniarek*, Warszawa 2013, s. 132.

<sup>381</sup> Uchwała nr VI/25/2012 VI Krajowego Zjazdu Aptekarzy z dnia 22 stycznia 2012 r. w sprawie przyjęcia Kodeksu Etyki Aptekarza Rzeczypospolitej Polskiej <https://bip.nia.org.pl/index.php/prawne-podstawy-dzialania/przepisy-wewnetrzne/134-kodeks-etyki-aptekarza-rzeczpospolitej-polskiej> [dostęp: 14 marca 2022 r.].

<sup>382</sup> <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-w-pracy-ze-wzgledu-na-wyznanie-analiza-i-zalecenia-rpo> [dostęp: 12 lipca 2022 r.].

<sup>383</sup> J.R. Kubiak, *Wokół idei kodeksu etyki zawodowej sędziów*, „Palestra” 1995, nr 3-4, s. 88.

<sup>384</sup> Art. 66, art. 82 ust. 1 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2072 z późn. zm.).

występuje „okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość, co do jego bezstronności w danej sprawie”, tzw. *iudex suspectus*, sędzia może wyłączyć się od orzekania w konkretnej sprawie<sup>385</sup>. Przy czym w środowisku prawniczym przeważa krytyczny stosunek do możliwości wyłączenia się sędziego ze sprawy z przyczyn światopoglądowych, jako podstawy samoistnej. Odmienny wniosek skutkowałby zanegowaniem wolności religijnej sędziego jako obywatela oraz oznaczałby przyjęcie błędnego rozumienia bezstronności sędziego jako pozbawionego podstawowych wolności<sup>386</sup>. Niemniej przepisy dotyczące kategorii *iudex suspectus* niewątpliwie stanowią umocowanie sędziowskiej klauzuli sumienia. Klauzula sumienia, jako chroniąca integralność osobistą sędziego, jednocześnie chroni, a nie przeczy prawu strony do bezstronnego sądu. Stawianie sędziego doświadczającego sprzeciwu sumienia, który sprzeniewierza się sumieniu bądź odchodzi z urzędu stanowi szkodę dla sądownictwa, jak i stron procesu<sup>387</sup>.

Z kolei adwokat czy radca prawny mogą nie podjąć się obrony czy reprezentacji w danej sprawie<sup>388</sup>. Problematyka sprzeciwu sumienia nauczyciela powstaje na tle obowiązku przekazywania wiedzy sprzecznej z wartościami wskazywanymi przez sumienie. Jednak nauczyciel podejmując pracę w ramach umowy o pracę godzi się na realizację konkretnego programu nauczania. Tylko wtedy, gdy treści programu nie były mu znane, czy też uległy zmianie może odmówić ich przekazywania i powołać się na sprzeciw sumienia<sup>389</sup>. O realnej wolności sumienia można mówić dopiero wtedy, gdy dokonany wybór światopoglądu nie pociąga za sobą negatywnych skutków w posiadanym przez jednostkę statusie prawnym<sup>390</sup>.

Prawo do postępowania według własnych przekonań doznaje pewnych ograniczeń, których nie uznaje się za dyskryminację. Należą do nich prawa innych osób, poprzez które nikt nie może ucierpieć przez korzystanie z prawa przez inną osobę. Wskazuje się także obowiązki ustawowe, do których mogą należeć: obowiązek szkolny,

---

<sup>385</sup> G. Maroń, *Sądy, sędziowie...*, s. 256.

<sup>386</sup> A. Machnikowska, *The Conscience Clause and the Legal Professions*, „Polish Law Review” 2015, no 1, s. 77; G. Maroń, *Sądy sędziowie...*, s. 390.

<sup>387</sup> G. Maroń, *Sądy, sędziowie...*, s. 391; G. Maroń, *Integralność religijna sędziego oraz argumentacja religijna w amerykańskim procesie orzecznym*, Rzeszów 2018, s. 187-206.

<sup>388</sup> Art. 3 ust 2, art. 27 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1166), art. 5, art. 27 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. prawo o adwokaturze (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1184 z późn. zm.).

<sup>389</sup> A. Grześkowiak, *Sprzeciw sumienia w odniesieniu do różnych kategorii zawodów*, „Pedagogika katolicka” 2009, nr. 2, s. 37-39.

<sup>390</sup> B. Bury, *Prawo pracownika do odmowy wykonania polecenia z powodu powołania się na klauzulę (sprzeciw) sumienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 11, s. 570-577.

wojskowy, podatkowy czy też przestrzegania prawa, o czym mowa w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Na gruncie rozważań niniejszej pracy ograniczeniem, które ma zasadnicze znaczenie, będą inne obowiązki, m.in. pracownicze. Zauważyć należy, że powoływanie się na przekonania religijne usprawiedliwiać może naruszenie obowiązków tylko w sytuacji pojedynczych czynności, nie zaś istoty pracy<sup>391</sup>. Podkreślania wymaga, że pracodawca w ramach swoich uprawnień kierowniczych posiada prawo do wydawania pracownikowi poleceń, które są dla niego wiążące, jeżeli mają cechy określone w art. 100 k.p. W powołanym przepisie unormowano – poza podstawowym obowiązkiem pracownika dotyczącym sposobu wykonywania pracy – jednoznacznie zakres obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych. Wskazuje się, że pracownik może odmówić wykonania tylko takich poleceń, które są sprzeczne z przepisami prawa, jak również takich które są określane jako „szkodliwe społecznie”<sup>392</sup>. Prawo do odmowy wykonania polecenia przysługuje także wtedy, gdy w ocenie pracownika – opartej na jego kwalifikacjach i przygotowaniu zawodowym – wydane polecenie jest szkodliwe a pracownik jest przekonany o realności powstania szkody. Jednak mimo tego, iż art. 100 k.p. nie przewiduje możliwości odmowy wykonania polecenia z uwagi na sprzeciw sumienia to istotne znaczenie odgrywają ustalenia stron dokonane podczas nawiązywania stosunku pracy. Przyjmuje się, że jeśli podstawą nawiązania stosunku pracy jest dobrowolna umowa między pracownikiem a pracodawcą, określająca wyraźnie rodzaj pracy to strony mogą dokonać pewnych wyłączeń. Przy czym wydaje się, że nie byłoby możliwe powoływanie się na klauzulę sumienia – gdyby dotyczyło to fundamentalnych obowiązków pracownika, np. świadek Jehowy zatrudniony przy przetaczaniu krwi. Jako niedopuszczalna jawi się argumentacja, że jeżeli wykonywanie obowiązków zawodowych niesie za sobą dla danej osoby zbyt duży koszt moralny to powinna zrezygnować z wykonywania takiego zawodu i nie podejmować się jego wykonywania. W przypadku zawodu lekarza klauzula sumienia w dużej mierze dotyczy świadczeń niemedyycznych, nieukierunkowanych na leczenie chorób czy pomoc w stanie zagrożenia życia. Brak ochrony sumienia doprowadziłby do kryzysu osobowego, m.in. w zakresie ginekologii poprzez zniekształcenie wzorca postępowania w danym zawodzie oraz eliminację osób o szczególnej wrażliwości etycznej. Godziłoby także w sferę wolności wyboru zawodu,

---

<sup>391</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 165.

<sup>392</sup> S. Piwnik, *Odpowiedzialność porządkowa pracownika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie polecenia służbowego*, „Państwo i Prawo” 1977, nr 12, s. 92.

bowiem zmuszałoby do rezygnacji kandydatów na pracowników z powodów światopoglądowych<sup>393</sup>. Przy czym spotyka się również stanowiska, zgodnie z którymi „wolność sumienia powinna być realizowana w inny sposób, a mianowicie na etapie wyboru zawodu”<sup>394</sup>.

### 3. Pojęcie i istota dyskryminacji ze względu na religię we współczesnym świecie

#### 3.1. Definicja dyskryminacji z względu na religię

Zjawisko dyskryminacji w powszechnym rozumieniu wiąże się z gorszym traktowaniem niektórych osób, ze względu na ich odmienność od reszty społeczeństwa<sup>395</sup>. Brak równego traktowania, a więc pozbawienie równych praw ze względu na posiadane przez dane osoby cechy nosi znamiona dyskryminacji. W znaczeniu potocznym dyskryminacja jest formą wykluczenia społecznego, przejawiającego się poprzez traktowanie danej osoby mniej przychylnie niż innej w porównywalnej sytuacji, najczęściej ze względu na jakąś cechę. Definicję tę można odnieść również do grupy społecznej. Nierzadko dyskryminacja jednej jednostki (bezpośrednia) pociąga za sobą dyskryminację grupy osób (pośrednia)<sup>396</sup>.

W przepisach prawa międzynarodowego można znaleźć jedyną, jednak niewiązącą definicję dyskryminacji ze względu na religię. Zawarta ona została w Deklaracji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych z 25 listopada 1981 r. o eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniu<sup>397</sup>. Zgodnie z art. 2 ust. 2 deklaracji dyskryminacją jest wszelkie rozróżnienie, wyłączenie, ograniczenie bądź uprzywilejowanie oparte na religii lub przekonaniach, mające na celu lub powodujące unicestwienie lub osłabienie uznawania

<sup>393</sup> J. Pawlikowski, *Prawo do wyrażania sprzeciwu sumienia przez personel medyczny – problemy etyczne – prawne*, „Prawo i Medycyna” 2009, nr 3, s. 41.

<sup>394</sup> P. Szudejko, *Zakres klauzuli sumienia. Glosa do wyroku TK z dnia 7 października 2015 r., K 12/14*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2016, nr 3, s. 107-115.

<sup>395</sup> E. Ellis, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford 2005, s. 33.

<sup>396</sup> A. Musiała, *Wynagrodzenie za „pierwszą pracę” na tle zasady dyskryminacji*, [w:] *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2011, s. 188; S. Kozak, *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Warszawa 2009, s. 275-276; A. Winiarska, W. Klaus, *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawiska społeczno-kulturowe*, [w:] *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, „Studia Biura i Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu” 2011, nr 2 (26), s. 25.

<sup>397</sup> Deklaracja Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych z 25 listopada 1981 r. o eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniu, <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1981.html> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

bądź korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności na równych zasadach<sup>398</sup>. Przy czym zauważyć należy, że wiążąca definicja dyskryminacji ze względu na religię powodowałaby problemy na gruncie prawa międzynarodowego, bowiem społeczność międzynarodowa to państwa o zróżnicowanych tradycjach religijnych, dlatego też znalezienie kompromisu w kwestii oceny pewnych zjawisk jako negatywnych, pozytywnych bądź neutralnych społecznie byłoby niemożliwe w sytuacji, gdyby definicja taka została zaakceptowana jedynie przez część społeczeństwa<sup>399</sup>.

W następnych rozdziałach dysertacji przedstawione zostanie zagadnienie dyskryminacji ze względu na religię w ujęciu prawnym – zarówno na gruncie prawa polskiego, jak i międzynarodowego. Przedstawienie jednak dyskryminacji ze względu na religię tylko w ujęciu prawnym mogłoby okazać się niewystarczające z uwagi na złożony i pełen niejasności charakter tego zjawiska. Dlatego też w tym miejscu należy odnieść się również do definicji skonstruowanej na potrzeby językoznawstwa.

Pojęcie dyskryminacji pochodzi od łacińskiego słowa *discriminatio* oznaczającego rozróżnienie, rozdzielenie<sup>400</sup>. W najprostszym ujęciu jako dyskryminację traktuje się niesłuszne (nieusprawiedliwione) rozróżnienie<sup>401</sup>. *Leksykon PWN* podaje, że dyskryminacja to upośledzenie lub prześladowanie danych jednostek lub grup społecznych ze względu na pochodzenie etniczne, przynależność klasową, narodową, rasową lub wyznaniową<sup>402</sup>. *Wielka encyklopedia powszechna PWN* definiuje dyskryminację jako traktowanie członków jednej lub kilku grup społecznych przez współmieszkańców lub przez władze państwa gorzej niż członków innych grup oraz wyróżnia dyskryminację prawną i faktyczną (przy nieistnieniu specjalnych norm prawnych)<sup>403</sup>. Słowniki wyrazów obcych definiują zaś dyskryminację jako pozbawienie równouprawnienia, upośledzanie, szykanowanie pewnej grupy ludzi ze względu na ich pochodzenie, przynależność klasową, narodową, rasową, wyznaniową<sup>404</sup>.

---

<sup>398</sup> T. Jasudowicz (tłum. i oprac.), *Wolność religii. Wybór materiałów. Dokumenty. Orzecznictwo*, Toruń 2001, s. 77.

<sup>399</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 81-82.

<sup>400</sup> *Mały słownik łacińsko-polski*, red. J. Korpanty, Warszawa 2007, s. 206.

<sup>401</sup> W. Burak, W. Klaus, *Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2013, nr 11, s. 75.

<sup>402</sup> *Leksykon PWN*, red. A. Karwowski, Warszawa 1972, s. 267.

<sup>403</sup> *Wielka encyklopedia powszechna PWN*, t. 3, Warszawa 1969, s. 230.

<sup>404</sup> W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 2000, s. 136; W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1967, s. 133; *Słownik wyrazów obcych PWN*, red. J. Tokarski, Warszawa 1980, s. 167.



Na podstawie przytoczonych definicji można uznać, że dyskryminacja ze względu na religię to ograniczenie praw podmiotu ze względu na jego stosunek do religii. Co prawda jest to wąska definicja, niemniej jednak może ona stanowić punkt wyjścia do dalszych rozważań<sup>405</sup>. Ograniczenie takie może przyjmować rozmaitą postać. Najczęściej będzie polegać na gorszym ukształtowaniu sytuacji pracownika w porównaniu do położenia, w jakim znajdują się inni pracownicy, w tym gorszego ukształtowania warunków zatrudnienia. Dyskryminacją będzie także nieuzasadnione uprzywilejowanie pracownika, co skutkuje tym, że stawia się inne osoby w gorszej pozycji od pozycji zajmowanej przez uprzywilejowanego<sup>406</sup>.

W podobnym kontekście pojęcie dyskryminacji rozważał Trybunał Konstytucyjny. W jednym z orzeczeń podkreślił, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo. A więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących<sup>407</sup>. W wyroku z dnia 5 lipca 2011 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że naruszenie zakazu dyskryminacji „przejawia się zarówno przez pogorszenie sytuacji prawnej określonej grupy podmiotów, jak też polepszenie sytuacji danej klasy podmiotów, czyli uprzywilejowanie ich w stosunku do podmiotów podobnych”<sup>408</sup>. Do istoty dyskryminacji odnosił się także Sąd Najwyższy, wskazując między innymi, że „dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia (...)”<sup>409</sup>. Sąd Najwyższy wskazywał także, że dyskryminacja obejmuje „bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy”<sup>410</sup>. W orzecznictwie powszechnym przyjmuje się także, iż dyskryminację stanowi przyznanie pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej<sup>411</sup>.

Przedstawienie powyższych poglądów daje podstawy do uznania, że istota dyskryminacji tkwi w odmiennym ukształtowaniu sytuacji prawnej lub faktycznej

<sup>405</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 82-83.

<sup>406</sup> Z. Góral, *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu – uwagi wstępne*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021, s. 21.

<sup>407</sup> Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 marca 1988 r., sygn. akt U 7/87, Lex nr 25472.

<sup>408</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 5 lipca 2011 r., sygn. akt P 14/10, Lex nr 963558.

<sup>409</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., sygn. akt II PK 82/12, Lex nr 1365774.

<sup>410</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., sygn. akt I PKN 246/97, Lex nr 32795.

<sup>411</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 10 maja 2018 r., sygn. akt III APa 8/18, Lex nr 2940121.

jednych podmiotów w stosunku do drugich, która powoduje pogorszenie sytuacji tych podmiotów. Dyskryminacją może być także uprzywilejowanie konkretnego podmiotu, nie znajduje ono bowiem społecznego uzasadnienia, ale jest równoznaczne z defaworyzowaniem innych<sup>412</sup>.

## **3.2. Przyczyny i skutki dyskryminacji ze względu na religię**

### **3.2.1. Przyczyny dyskryminacji ze względu na religię**

Przyczyn dyskryminacji ze względu na religię należy upatrywać w ewolucji relacji między państwem a instytucjami religijnymi. Unikając zbędnych powtórzeń należy wskazać, że historyczne państwa wyznaniowe, zakładające istnienie religii państwowej, często cechowała nietolerancja w stosunku do „innowierców”<sup>413</sup>.

W Polsce, poczynając od zmian ustrojowych w 1989 r., nadal zmagamy się z czynnikami sprzyjającymi dyskryminacji, takimi jak bezrobocie, brak spójnej polityki społeczno-gospodarczej, korupcja w życiu społeczno-gospodarczym, wadliwa prywatyzacja, wyprzedaż majątku narodowego, liczne zwolnienia grupowe związane z procesami upadłościowymi oraz przekształceniami zakładów pracy. Badania Eurostatu wykazały, że Polska należy do krajów Unii Europejskiej o jednym z największych wskaźników narażenia na dyskryminację. Spowodowane jest to także niskimi standardami kultury organizacyjnej pracy czy niedostosowaniem polskich pracodawców do wymagań światowych standardów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi<sup>414</sup>.

Ważnym czynnikiem jest również brak świadomości co do zakresu przysługujących zatrudnionemu pracownikowi uprawnień i obowiązków pracodawcy. Problem ten dotyczyć może w szczególności obcokrajowców czy osób starszych. Niechęć do zatrudniania osób o wyznaniu innym niż dominujące w Polsce może także znajdować oparcie w obawach pracodawców, że współpraca z osobą o odmiennej religii spowoduje konflikty między pracownikami, zdezorganizuje pracę przedsiębiorstwa lub

---

<sup>412</sup> Z. Góral, *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu – uwagi wstępne*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji...*, s. 22-23.

<sup>413</sup> M.A. Mielczarek, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię i wyznanie*, [w:] *Różne oblicza ...*, s. 289-290.

<sup>414</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 43, 45.

będzie pociągała za sobą różne dodatkowe uciążliwości. Nie bez znaczenia pozostaje również to, że pracodawcy nie prowadzą polityki antydyskryminacyjnej w miejscu pracy<sup>415</sup>.

Do kategorii czynników, które sprzyjają powstawaniu dyskryminacji w pracy zalicza się czynniki makrospołeczne, takie jak bezrobocie, korupcja, przekraczanie uprawnień przez przełożonych, czynniki osobiste takie jak zazdrość, zawiść, nieżyczliwość, niekompetencja. Dyskryminacji w zatrudnieniu wydają się sprzyjać także takie zjawiska jak rosnąca w społeczeństwie polaryzacja opinii, mowa nienawiści, czy krzywdzące uogólnienia. Nie bez znaczenia pozostaje również szczególna pozycja społeczna ofiary. Mowa tu między innymi o obcokrajowcach, wyznających religię inną niż katolicyzm, którzy przyjechali do Polski w celu poszukiwania pracy. W wielu przypadkach pracownicy tacy pozostawili swoje rodziny w rodzimym państwie. Z uwagi na strach przed utratą pracy godzą się na upokarzające traktowanie, w tym dyskryminację ze względu na wyznawaną przez siebie religię<sup>416</sup>. W stosunku do obcokrajowców przyczyną dyskryminacji może być samo imię i nazwisko kandydata sugerujące przynależność do określonej grupy religijnej lub umieszczenie w CV innych informacji ujawniających wyznanie<sup>417</sup>.

Dyskryminacja jest często skutkiem istniejących w społeczeństwie stereotypów i uprzedzeń mających charakter powszechny i ugruntowany<sup>418</sup>. Przyczyn dyskryminacji najczęściej poszukuje się w niechęci i uprzedzeniach wobec innych, którzy wyróżniają się określoną cechą, przypisując im stereotypowe przymioty<sup>419</sup>. Dyskryminacja ze względu na religię wynika z inności kulturowej symboliki i rytuałów religijnych. Negatywne uprzedzenia wobec określonej grupy religijnej spowodowane są również brakiem wiedzy lub odpowiedniej wrażliwości pracodawców i współpracowników<sup>420</sup>.

---

<sup>415</sup> <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-w-pracy-ze-względu-na-wyznanie-analiza-i-zalecenia-rpo> [dostęp: 12 lipca 2022r.].

<sup>416</sup> S. Kowalik, *Praktyki dyskryminacyjne a uprzedzenia społeczne*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny, i Socjologiczny” 1992, z. 1, s. 145.

<sup>417</sup> <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-w-pracy-ze-względu-na-wyznanie-analiza-i-zalecenia-rpo> [dostęp: 12 lipca 2022r.].

<sup>418</sup> S. Kowalik, *Praktyki dyskryminacyjne a uprzedzenia społeczne*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny, i Socjologiczny” 1992, z. 1, s. 145.

<sup>419</sup> E. Mandal, *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Katowice 2004, s. 15.

<sup>420</sup> E. Ciżewska-Martyńska, M. Jewdokimow, M. Switat, B. Walczak, *Rynek pracy a równe traktowanie ze względu na wyznanie. Raport z badania przeprowadzonego przez Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego*, Warszawa 2017 [https://siecobywatelska.pl/wp-content/uploads/2018/02/Raport\\_rynek-pracy-a-r%C3%B3wne-traktowanie-ze-wzgl%C4%99du-na-wyznanie.pdf](https://siecobywatelska.pl/wp-content/uploads/2018/02/Raport_rynek-pracy-a-r%C3%B3wne-traktowanie-ze-wzgl%C4%99du-na-wyznanie.pdf) [dostęp: 12 lipca 2022r.].

Występująca dynamika zmian w sferze kulturowej z jednej strony zmierza do uznania osobowości pracownika za szczególną wartość, z drugiej zaś następuje zderzenie tych wartości z ułomnościami natury ludzkiej i efektywnością przedsiębiorstwa. Charakterystyczny wygląd wyznawców pewnych religii może stanowić element drażniący w miejscu pracy. Co istotne, katalog przyczyn dyskryminacji nie jest zamknięty, a rozwój społeczeństw i dokonujące się zmiany systemów wartości powodują, że katalog ten ulega poszerzeniu. Przykładem jest zaliczenie do kryteriów dyskryminacyjnych wyglądu, który w wielu przypadkach charakteryzuje wyznawców konkretnych religii. Poza tym w wielu polskich organizacjach pracowniczych nie przywiązuje się wagi do prawidłowych relacji międzyludzkich w środowisku pracy<sup>421</sup>.

Istnieją grupy pracowników, które są szczególnie narażone na dyskryminację czy też inne patologiczne zjawiska w miejscu pracy. Do takich pracowników należałoby zaliczyć osoby, które nie nawiązały bliższych relacji koleżeńskich, czy też osoby, które dopiero dołączyły do zespołu. Kolejną grupę ryzyka mogą stanowić osoby młode, dobrze wykształcone, posiadające sporo umiejętności przydatnych w nowoczesnym świecie. Stanowią one grupę ryzyka, bowiem mogą być uznawane przez pozostałych pracowników za zagrożenie w drodze do awansów czy premii. Należy podkreślić, że dyskryminacji mogą podlegać również ludzie starsi. Do grupy takich osób zaliczyć można także pracowników, którzy różnią się pod jakimś względem od pozostałych. Powodem takich działań może być wyznawanie innej religii niż przeważająca grupa pracowników, czy też trafienie do zespołu, w którym przeważającą część stanowią ateści<sup>422</sup>. W sytuacji gdy w środowisku pracy znaczną część pracowników stanowią osoby wierzące dyskryminacji ulegają osoby nieidentyfikujące się z żadnym światopoglądem<sup>423</sup>.

Wbrew pozorom ofiarami dyskryminacji bywają nie tylko osoby należące do mniejszości religijnych lub wyznaniowych, ale również osoby należące do dominującej

---

<sup>421</sup> A. Szałkowski, *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9, s. 6; H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 47; I. Miernicka, *Wymagania dotyczące wyglądu pracownika jako ingerencja w sferę jego wolności*, Warszawa 2020, s. 177-212.

<sup>422</sup> J.T. Hryniewicz, *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Warszawa 2007, s. 116; K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2010, s. 169.

<sup>423</sup> <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-w-pracy-ze-względu-na-wyznanie-analiza-i-zalecenia-rpo> [dostęp: 12 lipca 2022r.].

w społeczeństwie grupy religijnej<sup>424</sup>. Czynnikiem zwiększającym ryzyko dyskryminacji jest silne utożsamianie się z daną religią i ujawnienie swojego zaangażowania w miejscu pracy nawet wówczas, gdy jest to religia dominująca. Odnosząc się jednak do mniejszości religijnych należy wskazać, że na dyskryminację narażeni są przede wszystkim przedstawiciele tych mniejszości religijnych, których dotyczą najbardziej utrwalone społecznie stereotypy<sup>425</sup>.

### 3.2.2. Skutki dyskryminacji ze względu na religię

Skutki dyskryminacji dotyczą wszystkich aspektów życia jednostki, której ona dotknęła, począwszy od życia zawodowego, na życiu rodzinnym i osobistym kończąc. Skutki dyskryminacji możemy podzielić na skutki dla ofiar i ich rodzin, skutki dla organizacji oraz skutki społeczne. Skutkiem dla samej ofiary, która doznała dyskryminacji ze względu na religię, będzie stres, który oddziałuje niekorzystnie na jej organizm – dotyczy to zarówno zdrowia fizycznego, jak i psychicznego. Jak wynika z badań Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz Światowej Organizacji Zdrowia, w ostatnich latach widoczne jest zwiększenie liczby osób zmagających się z chorobami psychicznymi i innymi zaburzeniami takimi jak depresja. W depresję popadają najczęściej osoby przeciążone pracą, niedoceniane, zmagające się z patologiami występującymi w miejscu pracy, w tym dyskryminacją. Przy czym bez znaczenia pozostaje, czy pracownik ma skłonności do zapadania na chorobę psychiczną, czy też uznawany jest za silną i zdrową jednostkę. Depresja dotyczy w jednakowym stopniu osób słabszych psychicznie, jak i tych uznawanych za silne psychicznie. Stany depresyjne są najczęstszym powodem samobójstw związanych ze stosowaniem dyskryminacji<sup>426</sup>.

Problemy zdrowotne pracownika spowodowane dyskryminacją powodują zwiększenie kosztów utrzymania związanych z zakupem lekarstw czy kosztów usług medycznych, psychologicznych. Dyskryminacja pracownika powoduje ponoszenie przez niego również kosztów porad prawnych oraz kosztów postępowań sądowych.

---

<sup>424</sup> K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing...*, s. 169, J. Tlatlik, *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązywania ...*, s. 156, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 210/17, Lex nr 2573406.

<sup>425</sup> <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-w-pracy-ze-względu-na-wyznanie-analiza-i-zalecenia-rpo> [dostęp: 12 lipca 2022r.].

<sup>426</sup> M. Chakowski, *Mobbing. Aspekty prawne*, Bydgoszcz – Warszawa 2005, s. 16; J. Penc, *Nowoczesne kierowanie ludźmi. Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji*, Warszawa 2007, s. 210-211.

W konsekwencji powoduje to obniżenie jakości życia osoby dyskryminowanej<sup>427</sup>. Dyskryminacja pracownika wpływa na jakość życia jego rodziny. Dyskryminowany pracownik nie potrafi realizować swoich ról społecznych, co wpływa negatywnie na kondycję jego rodziny<sup>428</sup>.

Ofiary dyskryminacji są mniej wydajne i efektywne w pracy. Dochodzi wówczas do izolacji społecznej oraz zaburzeń komunikacji w środowisku pracy. Utrata wiary we własne siły prowadzi często do rezygnacji z pracy. Negatywne przeżycia psychiczne związane z dyskryminacją wywołują również strach przed ponownym zatrudnieniem. Trudno wówczas wrócić do czynnego życia zawodowego<sup>429</sup>.

Odnosząc się do skutków, jakie ponosi organizacja pracodawcy, należy wskazać, że brak motywacji spowodowany dyskryminacją może ograniczać rozwój i efektywność zakładu pracy. Pracownicy dyskryminowani są mniej wydajni, ponieważ często muszą korzystać ze zwolnień lekarskich. Dyskryminacja doprowadza do większej rotacji pracowników w zakładzie pracy, co wiąże się z dodatkowymi kosztami dla pracodawcy. Musi on wówczas poszukiwać nowych pracowników, a następnie ich szkolić. Co więcej, traci na tym wizerunek firmy, co może również wpływać na pozyskiwanie nowych pracowników<sup>430</sup>. Dyskryminowanie określonych grup działa demotywująco na pozostałych pracowników. Podkreślenia również wymaga, że ujawnianie faktu stosowania dyskryminacji w zakładzie pracy może rzutować na wizerunek i odbiór społeczny pracodawcy<sup>431</sup>.

Dalekosiężnym skutkiem dyskryminacji, który można dostrzec w skali dużych organizacji, jest zanik różnorodności. Jeśli bowiem pracodawca konsekwentnie unika zatrudniania pewnej grupy pracowników, charakteryzujących się określoną cechą, to po dłuższym czasie stosowania takiej praktyki stworzy zespół bez jakichkolwiek różnorodności. Powyższy przykład wpisuje się wprost w realia zatrudnienia osób wyznających konkretną religię. Tymczasem organizacja stawiająca sobie za cel osiągnięcie sukcesu powinna dostrzegać korzyści, które może czerpać z różnorodności. Różnorodni pracownicy wzbogacają organizację poprzez doświadczenie, umiejętności czy odmienne punkty widzenia. Można wręcz uznać, że zróżnicowanie religijne, narodowościowe, płciowe umożliwia zaistnieć przedsiębiorcy na globalnym rynku.

---

<sup>427</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 50-51.

<sup>428</sup> M. Miedzik, *Mobbing – charakterystyka zjawiska w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 3, s. 34.

<sup>429</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 51.

<sup>430</sup> M. Miedzik, *Mobbing – charakterystyka...*, s. 34.

<sup>431</sup> L. Lewandowska, M. Nawrocki, *Skutki mobbingu i dyskryminacji – dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 10, s. 524.

Taki pożądaný stan zróżnicowania można osiągnąć poprzez przestrzeganie zasady równego traktowania w zatrudnieniu<sup>432</sup>.

Dyskryminacja wywiera również skutki społeczne. Przede wszystkim dotyka to sfery ubezpieczeń społecznych, bowiem dyskryminowani pracownicy częściej korzystają ze zwolnień lekarskich i innych zwolnień ubezpieczeniowych. Częściej też niż pozostali pracownicy korzystają z porad lekarskich, w tym psychologów i psychiatrów. Światowa Organizacja Zdrowia wskazywała, że w 2020 r. problemy psychiczne związane z pracą stanowiły podstawową przyczynę niezdolności do pracy. Długotrwałe choroby kończą się często świadczeniami rehabilitacyjnymi bądź rentami z tytułu niezdolności do pracy. Zdecydowanie wcześniej pracownicy ci korzystają również ze świadczeń emerytalnych. W przypadku rezygnacji z pracy państwo ponosi koszty wypłaty zasiłków dla bezrobotnych. Ostatecznie zaś wzrost kosztów świadczeń zdrowotnych i ubezpieczeniowych obciąża całe społeczeństwo, z uwagi na finansowanie wypłacanych świadczeń z bieżących składek ubezpieczonych. Zatem najdotkliwszą konsekwencją dyskryminacji jest zagrożenie stabilności systemów zabezpieczenia społecznego. Dyskryminacja przynosi negatywne skutki dla całej gospodarki, powoduje bowiem zmarnowanie potencjału zawodowego osób i wywiera wpływ na relacje międzyludzkie, prowadząc do ich dehumanizacji<sup>433</sup>.

#### **4. Porównanie z innymi podmiotami jako przesłanka dyskryminacji. Obiektywna bezprawność dyskryminacji**

Dyskryminacją jest odmienne traktowanie podmiotów należących do różnych związków wyznaniowych, które reprezentują różny stosunek do religii. Przy czym dyskryminacja może wystąpić również, gdy poszczególne podmioty różni nie tylko przynależność do pewnych grup, ale także stosunek do religii prezentowany w obrębie jednej z nich. Kryterium dyskryminacji stanowi bowiem stosunek do religii, nie zaś przynależność do grupy o określonym stosunku do wyznania. Co prawda homogeniczność grupy stanowi pożądaną cechę w każdej społeczności religijnej, niemniej jednak ma wpływ na zajęcie indywidualnego stanowiska w kwestiach wiary. By jednak stwierdzić, czy w ogóle doszło do różnicowania, które może stanowić

---

<sup>432</sup> M. Miedzik, *Mobbing – charakterystyka...*, s. 34.

<sup>432</sup> L. Lewandowska, M. Nawrocki, *Skutki mobbingu...*, s. 524.

<sup>433</sup> H. Szewczyk, *Równość płci ...*, s. 53; M.F. Hirigoyen, *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003, s. 110-111.

dyskryminację, należy ustalić, jakie prawo zostało ograniczone oraz czy istnieją podmioty, którym to samo prawo przysługuje i czy podmiot dyskryminujący realizuje je w odmienny sposób w stosunku do pozostałych podmiotów. Jeżeli jednak prawa poszczególnych osób różnią się, wówczas różnicowanie zachowań podjętych w stosunku do każdego z nich nie stanowi dyskryminacji.

Pomocne przy ustaleniu kręgu podmiotów porównywalnych, poprzez określenie przysługującego im wspólnie prawa oraz zestawienie różnych zachowań podejmowanych w stosunku do nich, jest odwołanie się do elementów składowych normy prawnej, tj. hipotezy i dyspozycji. Na potrzeby prawa pracy należy uznać, że hipoteza określa prawa (obowiązki) podmiotu dyskryminowanego, w odniesieniu do których następuje dyskryminacja. W analizowanym w pracy zagadnieniu dyskryminacji ze względu na religię uprawnieniem takim może być prawo do propagowania swojego stosunku do religii czy też prawo do publicznego używania symboli religijnych. Zauważyć jednak należy, że ustalenie kręgu podmiotów porównywalnych, zależy od stopnia ogólności hipotezy. Dyspozycją zaś będzie zachowanie się podmiotu dyskryminującego odnośnie do prawa sformułowanego w hipotezie. Do różnicowania dojdzie, gdy w odniesieniu do tej samej hipotezy w stosunku do poszczególnych podmiotów różniących się orientacją religijną formułowane są różne dyspozycje. Jeżeli brak będzie powodów usprawiedliwiających różnicowanie, to będziemy mieli do czynienia z dyskryminacją religijną. Z kolei jeśli podmioty różnią się od siebie w sposób istotny, to ich różnicowanie jest prawnie dopuszczalne i nie stanowi dyskryminacji. Uwzględnienie różnic może prowadzić do modyfikacji określenia przysługującego im prawa, a w konsekwencji rodzić wątpliwości, czy przysługuje im rzeczywiście to samo prawo, a zatem czy podmioty są rzeczywiście porównywalne. Odrębności między podmiotami mogą wiązać się ze specyfiką statusu prawnego niektórych z nich czy też spełnianiem przez nie faktycznych przesłanek korzystania z tego prawa. Za dyskryminację uznać należy tylko rzeczywisty stan rzeczy, nie zaś wynikający z subiektywnych odczuć podmiotu, którego dotyczy<sup>434</sup>.

Dyskryminacja to nie tylko uprawnienie, które powoduje zmniejszenie przysługujących praw, lecz także nadmierne uprzywilejowanie. Mowa o nim między innymi w art. 1 Konwencji nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, art. 1 Konwencji w sprawie zwalczania dyskryminacji

---

<sup>434</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 103-107.



w dziedzinie oświaty<sup>435</sup> i w art. 1 Międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej<sup>436</sup>. Co prawda trudno uznać, że prawodawca uznaje przyznanie komuś dodatkowych praw za naganne, niemniej dochodzi w ten sposób w jakimś sensie do pogorszenia sytuacji innych podmiotów. Trudno jednak uznać, iż celem uprzywilejowania jednego z podmiotów jest ograniczenie praw kogokolwiek. Stanowi to niejako skutek uboczny takiego działania. Skoro uprzywilejowanie stanowi niejako uszczuplenie praw innej osoby, to można by je zakwalifikować jako wykluczenie czy ograniczenie, przy czym uznaje się, że dodatkowe wyróżnienie uprzywilejowania stanowi niekiedy optymalną ochronę przed dyskryminacją. Przypadek taki nazywany jest dyskryminacją negatywną<sup>437</sup>.

Powyższe przykłady wskazują na dyskryminację, w której traktowanie podmiotu dyskryminowanego porównać można do traktowania podmiotów różniących się od niego stosunkiem do religii. Należy jednak zauważyć, że możliwa jest sytuacja, gdy przy rozdzielaniu pewnych praw pomija się podmioty o określonych przekonaniach. Dochodzi zatem do różnicowania, ale pod pewnymi warunkami dyskryminacji. W sytuacji tej wskazanie podmiotów o innych przekonaniach jest kwestią wtórną, przy czym ułatwia to stwierdzenie faktu, że motywem określonego potraktowania danego podmiotu był jego stosunek do religii. Realizacja postulatu mającego na celu, by nikt nie ucierpiał z powodu wyznawania określonej religii, wymaga uznania za dyskryminację także tych sytuacji, gdy nie można wskazać porównywalnych podmiotów. Nie dochodzi w tym wypadku do różnicowania podmiotów. Istota dyskryminacji sprowadza się zatem do tego, że traktuje się kogoś w jakiś określony sposób ze względu na jego stosunek do religii, dobrem chronionym przez jej zakaz jest swoboda w korzystaniu z określonych praw, niezależnie od stosunku do religii zajmowanego przez tego, o czyje prawa chodzi. Podkreślenia przy tym wymaga, że przejawów dyskryminacji nie można dzielić na dwa typy, bowiem niejednokrotnie jedną sytuację zakwalifikować można do obu<sup>438</sup>.

Dyskryminacja, w której następuje brak porównania do innych podmiotów, oraz gdzie porównanie jest możliwe, pozwala wyróżnić dwa typy bezprawności zachowań

---

<sup>435</sup> Konwencja w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty sporządzona w Paryżu dnia 15 grudnia 1960 r. (Dz.U. z 1964 r. Nr 40, poz. 268).

<sup>436</sup> Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187).

<sup>437</sup> W. Brzozowski, *Bezstronność światopoglądowa władz publicznych w Konstytucji RP*, Warszawa 2011, s.105.

<sup>438</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 108-109.

dyskryminujących, rozumianej obiektywnie, tj. niezwiązanej z postrzeganiem zgodności z prawem przez dyskryminującego. W pierwszym przypadku bezprawność wiąże się z oceną samego zachowania podjętego w stosunku do dyskryminowanego podmiotu. W tym wypadku należy stwierdzić, czy z punktu widzenia całości porządku prawnego zachowanie jest zgodne z prawem czy nie, nie każde bowiem zadanie dolegliwości konkretnemu podmiotowi ze względu na jego przekonania religijne jest bezprawne. We wskazanym przypadku pozbawienie cechy bezprawności następuje ze względu na prawa innych osób i skorelowane z nimi obowiązki podmiotu dyskryminowanego albo ze względu na takie obowiązki podmiotu dyskryminowanego, które nie są skorelowane z żadnym zindywidualizowanym podmiotem. Oceny bezprawności zachowania nie należy dokonywać w oderwaniu od jego religijnych motywów. Należy również brać pod uwagę konkretne przekonania religijne podmiotu dyskryminowanego.

Zdaniem N. Kłaczyńskiej należałoby uznawać dyskryminację za bezprawną tylko w przypadku naruszenia norm o charakterze materialnym, nie zaś formalnym. W tym znaczeniu bezprawne byłoby zachowanie, które zawęży zakres przysługujących podmiotowi praw w porównaniu ze stanem przewidzianym przez odpowiednie normy prawne. Zatem w przypadku dyskryminacji bezprawne nie będzie zachowanie, które narusza jedynie przewidzianą przez prawo formę, nie naruszając materialnego zakresu praw podmiotu, którego dotyczy. Przy czym naruszenie wymogów formalnych będzie łączyć się z naruszeniem zakresu praw. Powyższe znajduje uzasadnienie w tym, że materialne ujęcie dyskryminacji wiąże się z negatywną oceną sytuacji, w której konkretne przekonania religijne są przyczyną dolegliwości. Naruszenie wymogów formalnych takiej dolegliwości nie stanowi<sup>439</sup>.

Odnosząc się z kolei do drugiego typu dyskryminacji, należy wskazać, że bezprawność polega na niezgodności z prawem dokonanego różnicowania. W tym przypadku dla oceny bezprawności nie jest istotna zgodność z prawem poszczególnych sytuacji, w których poprzez różnicowanie znalazły się podmioty, ale ocenić należy sam fakt różnicowania. Przy czym można się zastanawiać, czy w danej sytuacji doszło do różnicowania i do którego typu dyskryminacji można zaliczyć ten typ dyskryminacji. Podkreślenia wymaga, że w wielu przypadkach zaliczyć ją można od obu typów. Należy przy tym wskazać, że to czy stwierdzi się istnienie porównywalnych podmiotów, czy też ich brak, ma w niektórych przypadkach wpływ na ocenę

---

<sup>439</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 110-111.

bezprawności dyskryminacji. Wskazuje się na takie przypadki, gdy oceniane samoistnie zachowanie wobec podmiotu dyskryminowanego jest zgodne z prawem. Omawiając zatem bezprawność w typie, gdy brakuje porównania do innych podmiotów, zachowanie takie nie będzie uznane za bezprawną dyskryminację. Jeśli natomiast występuje porównanie, może ono zostać uznane za bezprawną dyskryminację, gdy niezasadne było czynienie różnic w podejmowaniu tego zachowania wobec porównywalnych podmiotów. Wymagane będzie wówczas dalsze zbadanie, czy możliwe jest w konkretnej sytuacji ustalenie innych podmiotów (obok dyskryminowanego) o odmiennych przekonaniach religijnych, które potraktowane zostały inaczej. Dopiero wówczas, przy ustaleniu takich osób, można uznać zachowanie takie za bezprawne, mimo że oceniając je jako samoistne, uznane zostałyby za dokonane w granicach prawa. O bezprawności przesądza sam fakt różnicowania podmiotów ze względu na ich przekonania religijne<sup>440</sup>.

## **5. Wnioski i uwagi *de lege ferenda***

Wolność religijna (w art. 53 ust. 2 i 3 Konstytucji RP ujęta jako wolność religii) nie ma charakteru nieograniczonego. Korzystanie z uprawnień wynikających z omawianej wolności nie może prowadzić do naruszania analogicznych uprawnień innych podmiotów ani wyrządzać szkody ogólnym interesom społeczeństwa, których strażnikiem jest państwo. Z uwagi na charakter prawa, jakim jest wolność religijna, wprowadzanie pewnych ograniczeń przez państwo wynikać musi z obiektywnej ich niezbędności, związanej z obowiązkową ochroną jednej z wartości wskazanej w art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, tj. bezpieczeństwa państwa lub porządku publicznego, ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenie wolności religijnej z uwagi na wyżej wymienione dobra nie nosi cech dyskryminacji. Przy czym ograniczenie takie może nastąpić jedynie poprzez regulację ustawową, zachowana również musi pozostać istota wolności religijnej oraz zasada proporcjonalności. Niespełnienie którejkolwiek z przesłanek powoduje, że ograniczenia stają się bezprawną ingerencją w wolność. W takim znaczeniu za dyskryminację należy uznać ograniczenia wolności religijnej na rzecz dóbr spoza przedstawionego katalogu, bowiem w takich sytuacjach następuje bezprawne

---

<sup>440</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 112.

rozszerzenie zakresu sytuacji, w których dopuszczalna jest ingerencja w wolność religijną jednostki czy grupy.

Prawo do ograniczania wolności religijnej wypływa z uprawnień większości do budowania porządku prawnego na przyjętym w społeczeństwie systemie wartości i w związku z tym nie stanowi dyskryminacji. Przy czym ograniczenia mogą być uznane za dyskryminację w sytuacji, gdy następuje porównanie do podmiotów o innym stosunku do religii niż podmiot dyskryminowany i wynika z niego, że nałożenie ograniczeń było zasadne lub niezasadne nie tylko w stosunku do podmiotu dyskryminowanego, a nałożono je tylko na niego. Z dyskryminacją mamy również do czynienia w sytuacji, gdy nie ma takiego porównania, a ograniczenie wolności podmiotu dyskryminowanego nadmiernie zawęży zakres praw mu przysługujących.

Przepisy prawa pracy nie regulują kwestii ochrony wolności religijnej pracowników. Funkcję tę mają pełnić przepisy odnoszące się do dyskryminacji pracownika. Zakaz dyskryminacji pracowników stanowi niejako gwarancję wolności religijnej osób zatrudnionych. Pogląd ten nadaje pojęciu dyskryminacji elastyczność i ogólność. Brak równego traktowania, a więc pozbawienie równych praw pewnych wyróżnionych ze względu na posiadane przez dane osoby cechy nosi znamiona dyskryminacji. W znaczeniu potocznym wskazuje się także, że dyskryminacja jest formą wykluczenia społecznego, przejawiającego się poprzez traktowanie danej osoby mniej przychylnie niż innej w porównywalnej sytuacji, najczęściej ze względu na jakąś cechę (religię). Na gruncie rozważań przyjęto, że dyskryminacja to ograniczenie praw podmiotu ze względu na jego stosunek do religii. Może ono przyjmować różną postać. Najczęściej będzie polegać na gorszym ukształtowaniu sytuacji pracownika w porównaniu do położenia, w jakim znajdują się inni pracownicy, w tym gorszego ukształtowania warunków zatrudnienia.

Bez wątpienia istotną gwarancją wolności religijnej jest prawo żądania zwolnienia od pracy na czas niezbędny do obchodzenia świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii dla osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, o czym mowa w art. 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania. Przy czym wydaje się, że przytoczony przepis może prowadzić do sytuacji nierównego traktowania ze względu na wyznanie poprzez ograniczenie jego stosowania jedynie do osób należących do kościołów i związków wyznaniowych, w przypadku których święta religijne nie wypadają w dni wolne od pracy. Z kolei przepisy prawa pracy dotyczące

dni wolnych od pracy mają zastosowanie powszechne i przewidują określone w nich uprawnienia dla wszystkich osób niezależnie od wyznawanej religii lub światopoglądu. Należało by się zastanowić nad nowelizacją art. 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania poprzez przyznanie prawa ubiegania się o zwolnienie od pracy na czas niezbędny do obchodzenia świąt zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii osobom należącym do kościołów i związków wyznaniowych w przypadku, których święta religijne wypadają w dni określone w art. 1 ustawy o dniach wolnych od pracy jak również rozszerzyć powyższe prawo nie tylko pracownikom w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, ale także osobom świadczącym pracę na innej podstawie.

Zasadnym byłoby również uznanie prawa do sprzeciwu sumienia jako prawa przyrodzonego i nienaruszalnego. Skorzystanie z tego prawa nie powinno pociągać za sobą sankcji prawnych, w tym na gruncie stosunków pracy. Obecnie ustawodawca usprawiedliwia się odsyłając do indywidualnego sumienia. Instytucja sumienia stawia kwestię prawa niesłusznego i sprzeciwu przeciwko jego treści. Przy czym odmowa wykonania obowiązków pracowniczych z powołaniem się na względy sumienia, po pierwsze nie narusza fundamentalnych obowiązków pracowniczych, a po drugie chroni tożsamość i integralność moralną osoby. Prawo każdej osoby, w tym pełniące rolę społeczną jako pracownik do powstrzymywania się od działań niezgodnych z własnym sumieniem wypływa wprost z konstytucji. W oparciu o powyższe należy uznać, że w przypadku braku dalszych stosownych unormowań pracownik mógłby odmówić wykonania polecenia z powołaniem się na sprzeciw sumienia.

## Rozdział 3

### Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na religię w prawie międzynarodowym i unijnym

#### 1. Akty prawne Organizacji Narodów Zjednoczonych

##### 1.1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

Zakaz dyskryminacji zawarty jest w wielu aktach prawnych prawa polskiego i prawa międzynarodowego. Problematyka dyskryminacji nierozzerwalnie wiąże się z uregulowaniami dotyczącymi ochrony praw człowieka, gdyż akty prawne uznające poszczególne prawa człowieka, w tym prawo do pracy, zastrzegają faktyczną możliwość ich realizacji tylko przy zachowaniu warunków niedyskryminujących<sup>441</sup>. Wiążący charakter umów międzynarodowych wynika wprost z art. 91 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym ratyfikowana umowa międzynarodowa, po jej ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej, stanowi część krajowego porządku prawnego i jest bezpośrednio stosowana, chyba że jej stosowanie jest uzależnione od wydania ustawy. Ratyfikowana umowa międzynarodowa, w razie sprzeczności z ustawodawstwem krajowym, ma pierwszeństwo przed ustawą (art. 91 ust. 2 konstytucji). *A contrario* umowy międzynarodowe niepodlegające ratyfikacji (podlegające jedynie procedurze zatwierdzenia przez Radę Ministrów lub wiążące organy władzy państwowej w inny sposób) nie są źródłem prawa powszechnie obowiązującego<sup>442</sup>. Z art. 91 ust. 3 konstytucji wynika, że Rzeczypospolita Polska może na mocy umowy międzynarodowej przekazać organizacji międzynarodowej lub organowi międzyrządowemu kompetencje organów władzy państwowej w niektórych sprawach. Norma ta stała się podstawą bezpośredniego stosowania prawodawstwa

<sup>441</sup> K. Ipsen, *Relacje między prawem międzynarodowym, prawem Unii Europejskiej i prawem wewnętrznym (ze szczególnym uwzględnieniem postanowień ustawy zasadniczej RFN)*, [w:] *Prawo, źródła prawa i gwarancje jego zgodności z ustawą zasadniczą w projektach konstytucji RP*, red. K. Działocha, A. Preisner, Wrocław 1995, passim; W. Suchecki, *Prawo krajowe a prawo międzynarodowe (w świetle teorii państwa i prawa)*, [w:] *Studia z teorii prawa*, red. S. Ehrlich, Warszawa 1965, s. 123-125; Ł. Pisarczyk, M. Wujczyk, *Równe traktowanie i ochrona przed dyskryminacją*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom III: *Indywidualne prawo. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, k. 34.

<sup>442</sup> Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, ze zm.; A. Capik, A. Łazowski, [w:] *Konstytucja RP*, tom II: *Komentarz do art. 87-243*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, s. 154-157; Z. Góral, A. Tyc, *Źródła międzynarodowego prawa pracy i ich wpływ na system prawa polskiego*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 78-86; P. Ruczkowski, *Nieratyfikowana umowa międzynarodowa jako źródło prawa administracyjnego*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2017, nr 1, s. 35-37.

unijnego, któremu przysługuje pierwszeństwo stosowania względem prawa krajowego<sup>443</sup>. Co więcej normy prawa unijnego winny stanowić wzorzec dla wykładni prawa polskiego w odniesieniu do stanów faktycznych zaistniałych przed akcesją<sup>444</sup>.

Odnosząc się do regulacji prawnych prawa międzynarodowego w kontekście dyskryminacji, należy w pierwszej kolejności przytoczyć Powszechną Deklarację Praw Człowieka przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 10 grudnia 1948 r. Uchodzi ona za pierwszy w dziejach całościowy kodeks praw człowieka, stwarzający podwaliny pod uniwersalny system międzynarodowej ochrony tych praw<sup>445</sup>. Na płaszczyźnie międzynarodowej prawa człowieka postrzegane są jako imperatywy moralne, których urzeczywistnienie jest pierwszym celem demokratycznego państwa prawnego. Zaś na płaszczyźnie prawnej analizuje się prawa człowieka w ich kształcie normatywnym, jako pewną sytuację wyznaczoną przez prawo. Wolności i prawa jednostki są ujęte w aktach prawnych w formie praw podmiotowych, czyli złożonych sytuacji prawnych, wyznaczanych jakimś podmiotom przez obowiązujące normy, ze względu na uznane przez prawodawcę społecznie uzasadnione interesy tych podmiotów<sup>446</sup>. Akty prawne odnoszące się do ochrony praw człowieka są powszechne, co stanowi ich cechę strukturalną, i przysługują wszystkim z uwagi na przyrodzoną godność człowieka<sup>447</sup>.

---

<sup>443</sup> A. Trubalski, *Prawne aspekty implementacji prawa UE do systemu prawnego RP*, Warszawa 2016, s. 50-51; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 2018 r., C-378/17, *The Minister for Justice and Equality i The Commissioner of the Garda Síochána przeciwko Workplace Relations Commission*, Lex nr 2595309.

<sup>444</sup> L. Mitrus, *Głosa do wyroku SN z dnia 29 listopada 2005 r.*, II PK 100/05, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2007, nr 5, s. 56, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., sygn. akt II PK 100/05, Lex nr 195774.

<sup>445</sup> N. Robinson, *The Universal Declaration of Human Rights*, New York 1958, s. 110; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 24 stycznia 2012 r., C-282/10, *Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique i Préfet de la région Centre*, Legalis 415959.

<sup>446</sup> L. Garlicki, *Uwagi do rozdziału II Konstytucji RP*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 3, red. L. Garlicki, Warszawa 2003, s. 3; B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne...*, s. 455; E. Łętowska, *O znaczeniu praw człowieka dla polskiego systemu prawa*, [w:] *O prawach człowieka w podwójną rocznicę paktów. Księga pamiątkowa w hołdzie Profesor Annie Michalskiej*, Toruń 1996, s. 121-125.

<sup>447</sup> M. Piechowiak, *Pojęcie praw człowieka*, [w:] *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, red. L. Wiśniewski, Warszawa 1997, s. 13; M. Piechowiak, *Powszechność praw człowieka. Zagadnienia filozoficzno-prawne*, [w:] *O prawach człowieka w podwójną rocznicę paktów...*, s. 49-51; J. Humphrey, *The Universal Declaration of Human Rights: Its history, impact and judicial character*, [w:] *Human rights. Thirty years after the Universal Declaration*, red. B.G. Ramcharan, Haga – Londyn – Boston 1979, s. 28-29.

Deklaracja wywarła zasadniczy wpływ ideowy na rozwój międzynarodowej ochrony praw człowieka dzięki bardzo ścisłemu powiązaniu godności człowieka z problematyką praw człowieka<sup>448</sup>. Wyznaczyła standardy w dziedzinie ochrony wolności i praw oraz zwalczania dyskryminacji z uwagi na zawarte w niej aksjologiczne podstawy zakazu dyskryminacji<sup>449</sup>. Wywarła także wpływ na powstawanie późniejszych aktów prawnych, bowiem wiele późniejszych dokumentów międzynarodowych, uchwalonych zarówno w ramach ONZ, jak i przez organizacje regionalne sięga do deklaracji ONZ, jako źródła. Na gruncie doktryny coraz częściej wskazuje się, że deklaracja nie jest już tylko jedną z wielu rezolucji Zgromadzenia Ogólnego, które nie są wiążące dla państw członkowskich. Współcześnie znaczna część specjalistów, zajmująca się prawem międzynarodowym, uznaje deklarację za prawo zwyczajowe i wskazuje na jej powszechne obowiązywanie<sup>450</sup>. Uznawana jest także za autentyczną interpretację postanowień Karty Narodów Zjednoczonych<sup>451</sup>, która powołała do życia i określiła zasady funkcjonowania Organizacji Narodów Zjednoczonych. Jej celem jest między innymi popieranie praw człowieka i podstawowych wolności oraz zachęcanie do poszanowania ich bez względu na różnice wynikające między innymi z wyznania<sup>452</sup>. W art. 55 Karty Organizacja Narodów Zjednoczonych zadeklarowała swoje poparcie dla powszechnego poszanowania i przestrzegania praw człowieka oraz podstawowych wolności dla wszystkich. Przepisy Karty miały znaczący wpływ na dalszy rozwój europejskiej ochrony wolności religijnej<sup>453</sup>. Przy czym już trzy lata po podpisaniu Karty uznano, że jej postanowienia są zbyt ogólne, w związku z czym rozpoczęto prace nad nowymi aktami prawnymi odnoszącymi się do ochrony praw człowieka. W celu przygotowania nowych aktów prawnych Organizacja Narodów Zjednoczonych powołała Radę Gospodarczo-Społeczną oraz Komisję Praw Człowieka, które miały się zająć przygotowaniem

---

<sup>448</sup> J. Krukowski, *Godność ludzka podstawą praw i wolności człowieka w umowach międzynarodowych*, [w:] *Kultura i prawo. Podstawy jedności europejskiej*, red. J. Krukowski, O. Theisen, Lublin 1999, s. 179-200.

<sup>449</sup> N. Robinson, *The Universal Declaration...*, s. 110.

<sup>450</sup> J. Symonides, *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (po 60 latach od jej przyjęcia)*, „Państwo i Prawo”, 2008, nr 12, s. 3-16; H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 109; R. Kuźniar, *Prawa człowieka. Prawo. Instytucje. Stosunki międzynarodowe*, Warszawa 2008, s. 366-371; P. Dutkiewicz, *Problem aksjologicznych podstaw prawa we współczesnej polskiej filozofii i teorii prawa*, Kraków 1996, s. 95.

<sup>451</sup> Karta Narodów Zjednoczonych, Statut Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości i Porozumienie ustanawiające Komisję Przygotowawczą Narodów Zjednoczonych podpisane w San Francisco dnia 26 czerwca 1945 r. (Dz.U. z 1947 r. Nr 23, poz. 90, ze zm.).

<sup>452</sup> Art. 1 ust. 3 (Dz.U. z 1947 r. Nr 23, poz. 90 ze zm.); A. Michalska, *Prawa człowieka w systemie norm międzynarodowych*, Warszawa – Poznań 1982, s. 91.

<sup>453</sup> W. Sobczak, *Wolność myśli...*, s. 190; M. Jabłoński; S. Jarosz-Żukowska, *Prawa człowieka i systemy ich ochrony. Zarys wykładu*, Wrocław 2004, s. 181.



projektu międzynarodowej konwencji lub deklaracji o ochronie praw człowieka. Pierwszym dokumentem regulującym w sposób kompleksowy prawa jednostki okazała się Powszechna Deklaracja Praw Człowieka<sup>454</sup>.

Powszechna Deklaracja nie zawiera w swej treści definicji pojęcia „dyskryminacja”. Przy czym na gruncie prawa międzynarodowego wyjaśnienie tego pojęcia nie jest łatwym zadaniem z uwagi na występujące złożone kwestie teoretycznoprawne oraz różnice terminologiczne<sup>455</sup>. Przydatne w analizowanym zakresie okazują się studia i analizy inspirowane przez Podkomisję ds. Zapobiegania Dyskryminacji i Ochrony Mniejszości ONZ. Stanowią one wskazówkę co do interpretacji wykładni prawa międzynarodowego<sup>456</sup>.

Dodać należy, że zakaz dyskryminacji ze względu na religię znajduje swoje aksjologiczne uzasadnienie w koncepcji równej i niezbywalnej godności każdego człowieka jako podstawy jego wolności i praw, zawartej w art. 1 deklaracji<sup>457</sup>. Został on ujęty między innymi w art. 2 deklaracji, zgodnie z którym każdy jest uprawniony do korzystania z wszystkich praw i wolności proklamowanych w deklaracji bez jakiegokolwiek różnicy, zwłaszcza ze względu na religię. W art. 7 deklaracji zawarto regułę równouprawnienia. We wskazanej normie prawnej zawarto dodatkową gwarancję niedyskryminacji, zgodnie z którą wszyscy są równi wobec prawa oraz są uprawnieni bez żadnej różnicy do jednakowej ochrony prawnej, jak również do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, stanowiącą pogwałcenie deklaracji, oraz przed wszelkim podżeganiem do takiej dyskryminacji. Zauważyć jednak należy, że deklaracja nie zawiera w swej treści definicji pojęcia dyskryminacji<sup>458</sup>.

W art. 16 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka podniesiono z kolei, że pełnoletni mężczyźni i kobiety, bez jakichkolwiek ograniczeń ze względu na rasę, narodowość lub religię, mają prawo do zawierania związku małżeńskiego i zakładania rodziny. Zaś w art. 18 deklaracji wskazano, że każda osoba ma prawo do wolności myśli, sumienia i religii; prawo to obejmuje wolność zmiany swej religii lub przekonań,

<sup>454</sup> S. Jarosz-Żukowska, *Prawa człowieka i systemy ich ochrony. Zarys wykładu*, Wrocław 2004, s. 181.

<sup>455</sup> W. Sadowski, *Równość wobec prawa*, „Państwo i Prawo” 1978, nr 8-9, s. 51-64; M. Masternak-Kubiak, *Prawo do równego traktowania*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002, s. 119-137.

<sup>456</sup> W. McKean, *Equality and Discrimination under International Law*, Oxford 1983, s. 94-96.

<sup>457</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie lub światopogląd w prawie polskim*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2015, t. 18, s. 135.

<sup>458</sup> K. Warchałowski, *Zakaz dyskryminacji z powodu przekonań religijnych w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw człowieka i Podstawowych Wolności*, [w:] *Reddite ergo quae sunt Caesaris Caesari et quae sunt dei deo Studia in honorem Prof. Josephi Krukowski dedicata*, Lublin 2014, s. 879.

jak również wolność manifestowania swej religii lub przekonań, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, poprzez nauczanie, praktyki i obrzędy. Dodatkowo w art. 26 ust. 2 deklaracji wskazano, że nauczanie winno mieć na względzie pełny rozwój osobowości ludzkiej oraz umacnianie poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności. Powinno ono służyć popieraniu zrozumienia, tolerancji i przyjaźni między wszystkimi narodami oraz wszystkimi grupami rasowymi lub religijnymi, jak również powinno wspierać działalność Narodów Zjednoczonych dla utrzymania pokoju<sup>459</sup>. Równocześnie w treści art. 29 deklaracji wskazano, że korzystanie z przysługujących jednostce praw i wolności może zostać ograniczone tylko w zakresie określonym przez prawo i tylko gdy ograniczenie to służy poszanowaniu praw i wolności innych w celu uczynienia zadość słusznym wymogom moralności, porządku publicznego i powszechnego dobrobytu demokratycznego społeczeństwa<sup>460</sup>.

Bez wątpienia Powszechna Deklaracja Praw Człowieka stanowiła inspirację dla podstawowych regulacji prawnomiędzynarodowych dotyczących praw człowieka<sup>461</sup>. Stała się wzorem dla określania zakresu wolności i praw w ustawach zasadniczych<sup>462</sup>. Stanowiła podstawę do uchwalenia w dniu 16 grudnia 1966 r. Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych<sup>463</sup> oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych<sup>464</sup>.

## 1.2. Pakty Praw Człowieka

Do kwestii dyskryminacji ze względu na religię odnosi się art. 2 MPPOiP, zgodnie z którym każde z państw-stron paktu zobowiązuje się przestrzegać i zapewnić wszystkim osobom, które znajdują się na jego terytorium i podlegają jego jurysdykcji, prawa uznane w niniejszym Pakcie, bez względu na jakiegokolwiek różnice, między innymi takie jak religia. Zakres gwarancji niedyskryminacji odnosi się również do kryterium religii lub światopoglądu. Dotyczy ochrony jednostki działającej zarówno

---

<sup>459</sup> T. Jasudowicz (tłum. i oprac.), *Wolność religii...*, s. 66-67, R. Kuźniar, *Prawa człowieka. Prawo. Instytucje. Stosunki międzynarodowe*, Warszawa 2008, s. 366-371.

<sup>460</sup> Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.; R. Gawor, Z. Małodobry, *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka wobec współczesnych dylematów etycznych*, [w:] *Prawa człowieka i ich ochrona*, Rzeszów 2018, s. 245.

<sup>461</sup> A. Klafkowski, *Prawo międzynarodowe publiczne*, Warszawa 1971, s. 237; Z. Resich, *Ochrona praw człowieka w prawie międzynarodowym*, Warszawa 1973, s. 45; R. Kuźniar, *Prawa człowieka...*, s. 58.

<sup>462</sup> Z. Resich, *Międzynarodowa ochrona praw człowieka*, Warszawa 1981, s. 42-44; S. Dziwisz, *Ochrona uczuć religijnych w polskim prawie karnym*, Lublin 2019, s. 79-80.

<sup>463</sup> Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

<sup>464</sup> Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

indywidualnie, jak i kolektywnie w zakresie korzystania z prawa do wolności myśli, sumienia i religii<sup>465</sup>.

W art. 4 ust. 1 MPPOiP podniesiono, że w przypadku gdy wyjątkowe niebezpieczeństwo publiczne zagraża istnieniu narodu i zostało ono urzędowo ogłoszone, państwa-strony paktu mogą podjąć kroki mające na celu zawieszenie stosowania zobowiązań wynikających z paktu w zakresie ściśle odpowiadającym wymogom sytuacji, pod warunkiem że kroki te nie są sprzeczne z innymi ich zobowiązaniami wynikającymi z prawa międzynarodowego i nie pociągają za sobą dyskryminacji wyłącznie z powodu rasy, koloru skóry, płci, języka, religii lub pochodzenia społecznego. Zauważyć należy, że fundamentalny charakter tych wolności znajduje swoje odzwierciedlenie w fakcie, że postanowienie to, jak ujęto w ust. 2 przytoczonego artykułu, nie może podlegać derogacji nawet w czasie publicznego stanu wyjątkowego<sup>466</sup>.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 MPPOiP zobowiązano strony paktu do zagwarantowania prawa do wolności myśli, sumienia i religii polegającego między innymi na swobodnej możliwości manifestowania swoich przekonań religijnych. W przytoczonym przepisie gwarantowana jest wolność myśli, sumienia i religii w szerokim ujęciu. Zawarte w przepisie prawo do wolności myśli, sumienia i religii ma charakter dalekosiężny, bowiem dotyczy wolności myśli co do wszystkich spraw, osobistego przeświadczenia i przywiązania do religii, manifestowanego indywidualnie lub wspólnie z innymi. Podkreślenia wymaga, że prawo do wyrażania swoich poglądów nie oznacza obowiązku ich uzewnętrznienia. Nikt nie może być zmuszany do ujawnienia swoich przekonań religijnych czy światopoglądowych. Na mocy art. 18 ust. 3 MPPOiP wolność uzewnętrzniania wyznania lub przekonań może podlegać jedynie takim ograniczeniom, które są przewidziane przez ustawę i są konieczne dla ochrony bezpieczeństwa publicznego, porządku, zdrowia lub moralności publicznej albo podstawowych praw i wolności innych osób. Przepis art. 18 ust. 3 MPPOiP określa formułę ograniczenia wolności uzewnętrznienia przekonań, a nie ich posiadania. Dokonując wykładni art. 18 MPPOiP, Komitet Praw Człowieka ONZ stwierdził, iż chroni teistyczne, nie-teistyczne i ateistyczne przekonania, jak też prawo do niewyznawania żadnej religii czy

---

<sup>465</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 149; K. Sękowska-Kozłowska, [w:] *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych. Komentarz*, red. A. Hernandez-Pończyńska, Z. Kędzia, Warszawa 2018, s. 158-164, A. Michalska, *Podstawowe prawa człowieka w prawie wewnętrznym a paktów praw człowieka*, Warszawa 1976, s. 229.

<sup>466</sup> T. Jasudowicz (tłum. i oprac.), *Wolność religii...*, s. 70-72.

przekonań. Terminy „religia” i „przekonania” zdaniem Komitetu mają być rozumiane szeroko. Art. 18 MPPOiP w zastosowaniu swym nie ogranicza się do charakterystycznych cech instytucjonalnych czy do praktyk analogicznych do praktyk religii tradycyjnych. Podkreślono, że Komitet spogląda z zainteresowaniem na każdą tendencję krzywdzącej dyskryminacji jakiejś religii czy przekonań z jakichkolwiek powodów, włączając w to fakt, że są one nowo ukształtowanymi, czy też reprezentują mniejszości religijne, które mogą podlegać wrogiemu stosunkowi ze strony dominującej wspólnoty religijnej<sup>467</sup>.

Art. 20 ust. 2 analizowanego paktu wskazuje, że popieranie w jakikolwiek sposób nienawiści narodowej, rasowej lub religijnej, stanowiące podżeganie do dyskryminacji, wrogości lub gwałtu, powinno być ustawowo zakazane. Zgodnie z przytoczoną normą żadna manifestacja religii lub przekonań nie może oznaczać propagandy wojny ani wsparcia nienawiści narodowej, rasowej lub religijnej, które stanowiłyby nakłanianie do dyskryminacji, wrogości czy przemocy. Jak oświadczył Komitet Praw Człowieka ONZ w swoich Uwagach Ogólnych nr 11(19), państwa-strony mają obowiązek wydania ustaw zakazujących takich aktów<sup>468</sup>.

Z kolei zgodnie z art. 26 MPPOiP wszyscy są równi wobec prawa i uprawnieni, bez żadnej dyskryminacji, do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę dającą wszystkim skuteczną ochronę przed dyskryminacją, między innymi z takich względów jak religia. Przepis ten proklamuje równość wobec prawa i niedyskryminację jako odrębne prawo człowieka. W art. 27 MPPOiP podniesiono, że w państwach, w których istnieją mniejszości etniczne, religijne lub językowe, osoby należące do tych mniejszości nie mogą być pozbawione prawa do własnego życia kulturalnego, wyznawania i praktykowania własnej religii oraz posługiwania się własnym językiem wraz z innymi członkami danej grupy<sup>469</sup>.

W art. 2 ust. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych<sup>470</sup> zawarta została analogiczna klauzula niedyskryminacyjna jak w art. 18 MPPGSiK. Zgodnie z przywołaną normą państwa-strony paktu zobowiązują się

---

<sup>467</sup> W. Sobczak, *Wolność myśli...*, s. 211-218; T. Jasudowicz (tłum. i oprac.), *Wolność religii...*, s. 70; W.A. Schabas, *The European Convention on Human Rights. A Commentary*, Oxford 2015, s. 413, W. Góralczyk, *Prawo publiczne międzynarodowe w zarysie*, Warszawa 1996, s. 168-169.

<sup>468</sup> T. Jasudowicz (tłum. i oprac.), *Wolność religii...*, s. 72.

<sup>469</sup> Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167; J. Skoczyński, *Zasada równego traktowania pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 7-8, s. 2.

<sup>470</sup> Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

wykonywać prawa wymienione w pakcie bez żadnej dyskryminacji, między innymi ze względu na religię. Podkreślenia wymaga, że Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych nie wniósł nic nowego w kwestii wolności sumienia i wyznania. Nie definiował tych pojęć, odwołując się jedynie do ich rozumienia przedstawionego w przeszłości. Nie wskazywał także wolności myśli, sumienia czy przekonań jako niedopuszczalnych podstaw dyskryminacyjnych przy wykonywaniu praw gwarantowanych przez ten dokument<sup>471</sup>.

### 1.3. Inne akty prawne Organizacji Narodów Zjednoczonych

Uszczegółowienie zasady zakazu dyskryminacji ze względu na religię nastąpiło w Deklaracji Narodów Zjednoczonych z dnia 25 listopada 1981 r. o eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniu<sup>472</sup>. Prace nad omawianym aktem trwały około 25 lat. Zauważyć należy, że deklaracja nie jest prawnie wiążącym aktem prawa międzynarodowego, bowiem nie jest umową międzynarodową. Przy czym szerokie oddziaływanie deklaracji na społeczność międzynarodową wynika z autorytetu Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz z faktu, że uzyskała ona poparcie na forum Zgromadzenia Ogólnego ONZ. W doktrynie uznaje się ją za tzw. *soft law* i może być traktowana jako akt wykonawczy do art. 18 MPPOiP<sup>473</sup>.

Deklaracja Narodów Zjednoczonych szeroko definiuje dyskryminację ze względu na religię lub inne przekonania i zdecydowanie jej zakazuje. Art. 2 zakazuje dyskryminacji ze strony jakiegokolwiek państwa, instytucji, grupy osób albo osoby ze względu na religię lub inne przekonania. Obowiązek powstrzymania się przed dyskryminacją został określony szeroko i bez żadnych zastrzeżeń wobec państw, instytucji, grup osób i jednostek. Wydaje się zatem, że pojęcie to jest zbyt szerokie, między innymi ze względu na wolność wyznawania religii w aspekcie kolektywnym. Wspólnoty religijne mogą bowiem różnicować status jednostek z nią związanych na

---

<sup>471</sup> W. Sobczak, *Wolność myśli...*, s. 190, 235; M. Wujczyk, *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, Warszawa 2016, s. 4.

<sup>472</sup> Deklaracja Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych z 25 listopada 1981 r. o eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniu, <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/xt/onz/1981.html> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

<sup>473</sup> A. Łopatka, *Wolność sumienia i wyznania*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, red. R. Wieruszewski, Wrocław 1991, s. 408; J. Sobczak, M. Gołda-Sobczak, *Wolność sumienia...*, s. 58; K. Warchałowski, *Prawo wyznaniowe. Wybór źródeł*, Warszawa 2000, s. 46-51.

podstawie kryterium religii czy światopoglądu. Mogą też dobrać sobie personel w oparciu o szczególne kryteria lojalności. Najważniejsze jest to, by zakaz dyskryminacji respektowały państwa i podmioty sprawujące władzę publiczną<sup>474</sup>.

Na mocy art. 3 analizowanej deklaracji o eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach dyskryminacja istot ludzkich z powodu religii lub przekonań stanowi obrazę godności ludzkiej oraz zaparcie się zasad Karty Narodów Zjednoczonych i winna być potępiona jako naruszenie praw człowieka i podstawowych wolności proklamowanych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, a szczegółowo ogłoszonych w Międzynarodowych Paktach Praw Człowieka, a także jako przeszkoda dla przyjaznych i pokojowych stosunków między narodami. Odniesienie do godności człowieka stanowi bez wątpienia aksjologiczne uzasadnienie zakazu dyskryminacji ze względu na religię. Zaś art. 4 ust. 1 deklaracji nakłada na państwa obowiązek podjęcia kroków w celu jej zapobiegania i eliminacji. Zgodnie z art. 4 ust. 2 deklaracji państwa powinny wprowadzać nowe regulacje prawne lub zaktualizować obowiązujące, tak by zakazywały one dyskryminacji<sup>475</sup>. Państwa, chcąc wzmocnić ochronny charakter deklaracji, uznały, że prawa i wolności ustalone w deklaracji będą przyznawane w ustawodawstwie krajowym w taki sposób, by każda osoba mogła korzystać z nich w praktyce<sup>476</sup>.

Zauważyć należy, że postanowieniom deklaracji brak jest mocy wiążącej, bowiem nie rodzi ona obwarowanego sankcją obowiązku państw do podjęcia określonych działań, ale wywiera duży wpływ na stosunki międzynarodowe, bowiem państwa odpowiadają na noty wysłanników ONZ dotyczące zagadnień dyskryminacji ze względu na religię oraz sporządzają raporty będące przedmiotem międzynarodowej dyskusji<sup>477</sup>. Postanowienia deklaracji stanowią interpretację postanowień zawartych w Paktach Praw Człowieka oraz są wytycznymi dla organów ONZ i innych organizacji międzynarodowych. Polski ustawodawca we wstępie ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania wskazał, że wśród zasad, jakimi kierował się przy uchwalaniu ustawy, są te zawarte w deklaracji. Naruszenie zaś postanowień deklaracji stanowi

---

<sup>474</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 138.

<sup>475</sup> T. Jasudowicz (tłum. i oprac.), *Wolność religii...*, s. 77-80; W. Uruszczak, Z. Zarzycki, *Prawo wyznaniowe. Zbiór przepisów*, Kraków 2003, s. 73-76.

<sup>476</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 151.

<sup>477</sup> N. Koshy, *Wolność religijna w zmieniającym się świecie*, Kraków 1998, s. 21-41, 166.

potencjalną i uzasadnioną przesłankę do politycznych nacisków wobec państwa, które mimo że jest jej sygnatariuszem, nie zapewnia respektowania jej postanowień<sup>478</sup>.

Pomimo prac nie uchwalono konwencji, która zastąpiłaby deklarację i wprowadziłaby do międzynarodowego obrotu prawnego postanowienia obwarowane sankcjami, które wpływałyby na efektywność zwalczania dyskryminacji. Dzieje się tak, dlatego że wśród członków ONZ znajdują się państwa, których kultura determinuje uregulowanie kwestii religijnych w sposób znacznie odbiegający od standardu wyznaczonego w deklaracji, który mógłby stać się podstawą do uchwalenia konwencji. Chodzi między innymi o kraje islamskie<sup>479</sup>.

#### 1.4. Regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy

Nie bez znaczenia pozostają również akty prawne wydawane przez Międzynarodową Organizację Pracy, stanowiącą jedną z organizacji wyspecjalizowanych ONZ. Stanowi ona organizację działającą na rzecz poprawy warunków pracy, nawiązując przy tym do zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Akty prawne wydawane przez Międzynarodową Organizację Pracy zawierają precyzyjne normy prawa oraz wysoką skuteczność i stopień zaawansowania<sup>480</sup>. Dodatkowo specyfika aktów prawnych wydawanych przez tę organizację polega na tym, że w ich przygotowaniu na równych zasadach biorą udział rządy, przedstawiciele pracodawców oraz związków zawodowych<sup>481</sup>.

Jednym z aktów prawnych, który w sposób bezpośredni odnosi się do zakazu dyskryminacji, jest Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r.<sup>482</sup>, jak również zalecenie nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Omawiana Konwencja miała istotne znaczenie jako punkt odniesienia dla działalności innych organizacji międzynarodowych<sup>483</sup>. Co ważne na gruncie niniejszych rozważań, akt ten w zakresie

---

<sup>478</sup> A. Łopatka, *Wolność sumienia...*, s. 408; R. Kuźniar, *Prawa człowieka...*, s. 133.

<sup>479</sup> Z. Resich, *Ochrona praw człowieka...*, s. 94.

<sup>480</sup> K. Walczak, *Zakaz niedyskryminacji w świetle prawa międzynarodowego (MOP)*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021, s. 66; R. Kuźniar, *Prawa człowieka...*, s. 133.

<sup>481</sup> K. Walczak, *Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy, tom I: Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 344.

<sup>482</sup> Dz. U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

<sup>483</sup> K. Walczak, *Zakaz niedyskryminacji...*, s. 53; Preambuła do dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303, s. 16).

podmiotowym dotyczy zarówno zatrudnienia pracowniczego, jak i wszystkich form wykonywania pracy na rzecz innych osób<sup>484</sup>. Już z samego tytułu konwencji wynika, że zakres podmiotowy konwencji wykracza poza zatrudnienie pracownicze<sup>485</sup>. W art. 1 ust. 1 wyjaśniono, iż dyskryminacja oznacza wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu oraz wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego Członka po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, o ile takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji<sup>486</sup>.

Jak wskazuje się w doktrynie, co podkreśla m.in. K. Walczak, wskazana wyżej definicja dyskryminacji musi mieć charakter skutkowy. Nie przesądza ona natomiast o sposobie, w jakim może zaistnieć dyskryminacja. W związku z tym można uznać, że może być wynikiem jakiegokolwiek zachowania, tj. działania czy zaniechania i występować w sposób pośredni oraz bezpośredni. Przy czym podkreślenia wymaga, że dyskryminacja może nastąpić również poprzez „uprzywilejowanie” – przyznanie uprawnień ze względu na wskazane kryteria<sup>487</sup>. Tożsama definicja została zawarta również w zaleceniu nr 111 MOP. Powyższa definicja składa się z trzech elementów, tj. rozróżnienia w zbiorowości osób zatrudnionych i ubiegających się o pracę, oparciu rozróżnienia na prawnie zabronionych kryteriach dyskryminacji oraz jego obiektywnych skutków w postaci zniweczenia albo naruszenia równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu<sup>488</sup>.

Zaznaczyć należy, że definicja dyskryminacji zawarta w konwencji i w zaleceniu obejmuje nie tylko wyznawanie określonych poglądów religijnych, ale również niereligijnych. Zjawisko dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię

---

<sup>484</sup> K. Walczak, *Zatrudnienie niepracownicze w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej*, [w:] *System prawa pracy, tom VII: Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 329-330.

<sup>485</sup> N. Valticos, *Droit international du travail*, Paryż 1970, s. 295-296; Z. Góral, *Różne oblicza...*, s. 36.

<sup>486</sup> Jak wskazuje się w doktrynie, akt ten stanowił wzorzec dla art. 27 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej podpisanej w dniu 3 maja 1966 r.; A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 263.

<sup>487</sup> K. Walczak, *Zakaz niedyskryminacji...*, s. 54.

<sup>488</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1, Warszawa 2008, s. 193-194; M. Wujczyk, *Zasada równego traktowania i zakazu dyskryminacji*, [w:] *System prawa pracy, tom IX: Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 408.



zostało przez Komitet ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy powiązane z nietolerancją religijną, która może cechować państwa wyznaniowe oraz antyreligijne<sup>489</sup>. Przy czym zgodnie z art. 1 ust. 2 konwencji rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia, nie są uważane za dyskryminację. Interpretacja tego przepisu podlegała i nadal podlega modyfikacjom ze względu na uwarunkowania zewnętrzne, w tym ustawodawstwo krajowe<sup>490</sup>. W art. 1 ust. 3 konwencji odniesiono się do wyjaśnienia znaczenia zatrudnienia i zawodu, które obejmują dostęp do szkolenia zawodowego, dostęp do zatrudnienia i do poszczególnych zawodów, jak również warunki pracy. Bardziej szczegółowe wytyczne w tym względzie znajdujemy w ust. 2 lit. b zalecenia nr 111 MOP, zgodnie z którym każda jednostka powinna korzystać, bez dyskryminacji, z równości szans i traktowania m.in. w zakresie awansu, zabezpieczenia zatrudnienia, warunków pracy<sup>491</sup>. Istotnym przy tym pozostaje, że zalecenia MOP nie ograniczają się do władz państwowych, ale dotyczą one bezpośrednio pracodawców, bowiem jak wskazuje ust. 2 lit. d zalecenia nr 111 MOP, nie powinni oni stosować ani tolerować jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunku do kogokolwiek, jeżeli chodzi o angażowanie do pracy, kształcenie, awans, utrzymanie w zatrudnieniu i warunki pracy. Dodatkowo mimo braku jednoznacznego uregulowania podczas kontroli przestrzegania konwencji MOP nr 111 podkreślono, że państwa członkowskie powinny w przypadku zarzutu dyskryminacji przewidzieć „przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawców”<sup>492</sup>.

Zagadnienie dyskryminacji ze względu na religię zostało również podjęte w Konwencji nr 158 MOP dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, która w art. 5 lit. d stanowi, że ważnej przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie będzie stanowić m.in. wyznanie. Wymieniona konwencja nie została ratyfikowana przez Polskę<sup>493</sup>.

---

<sup>489</sup> A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo...*, s. 193-199.

<sup>490</sup> T. Liszcz, *Zmiany w przepisach dotyczących ochrony zdrowia pracujących kobiet*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2, s. 6.

<sup>491</sup> Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218.

<sup>492</sup> I. Boruta, *Dyskryminacja w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu w świetle dokumentów MOP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 11, s. 20; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., sygn. akt I PK 171/02, OSNP 2004/15, poz. 258.

<sup>493</sup> A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 364-365; A. Wypych-Żywicka, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 1041.

Nie bez znaczenia na gruncie niniejszych rozważań pozostaje konwencja nr 190 MOP<sup>494</sup> oraz zalecenie nr 206 MOP<sup>495</sup> z dnia 21 czerwca 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy będących wynikiem przeszło dwudziestoletnich badań nad problematyką przemocy w pracy. Już w preambule konwencji nr 190 przemoc oraz molestowanie zostały uznane za nadużycie praw człowieka, naruszenie zasady równego traktowania pracowników oraz nieakceptowane zjawiska zagrażające prawu do wykonywania pracy w godnych warunkach. W rozumieniu konwencji nr 190 problematyka przemocy i molestowania zostały przedstawione jako zjawiska związane z naruszeniem innych międzynarodowych standardów pracy<sup>496</sup>. Pozostaje to istotne z uwagi na to, by konwencja znalazła zastosowanie do różnorodnych form przemocy w miejscu pracy i nie była traktowana wyłącznie do walki z przemocą fizyczną<sup>497</sup>. Konwencja nie została dotychczas ratyfikowana przez Polskę.

Działalność MOP pozostaje niezwykle istotna w tematyce dyskryminacji, odnosi się przy tym wprost do kryterium religii. Regulacje MOP mają przy tym charakter zarówno ogólny, dotyczący wszystkich zatrudnionych, jak i szczegółowy w odniesieniu do grup, które wymagają szczególnego traktowania. Wprowadzane są za pośrednictwem wyspecjalizowanych organów, które promują stosowanie przepisów antydyskryminacyjnych. MOP nie ogranicza się tylko do ich wydawania, ale stanowi również inspirację dla innych organizacji międzynarodowych oraz wywiera wpływ na rozwój innych systemów międzynarodowej ochrony praw człowieka. K. Walczak podkreślał przy tym, że niewiele systemów międzynarodowych w dziedzinie ochrony praw człowieka może się równać z MOP. Dorobek MOP jest zatem niezwykle ważny dla znaczenia zasady równego traktowania i niedyskryminacji<sup>498</sup>.

---

<sup>494</sup> Konwencja (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy z dnia 21 czerwca 2019 r., <https://www.gov.pl/attachment/935904b5-df91-4292-b306-3d76f4c8add2>

<sup>495</sup> Zalecenie (nr 206) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy z dnia 21 czerwca 2019 r., <https://www.gov.pl/attachment/cfd0aa7b-04e0-4674-bf21-3bd0ca90b02a>

<sup>496</sup> J. Pillinger, *Violence and Harassment against women and men in the world of work. Trade union perspectives and actions*, International Labour Office, Geneva 2017, s. 1.

<sup>497</sup> M. Gajda, *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Warszawa 2022, s. 69-70.

<sup>498</sup> K. Walczak, *Zakaz niedyskryminacji...*, s. 54, K. Walczak, *Międzynarodowa Organizacja Pracy – geneza, członkostwo, struktura, organy*, [w:] *System Prawa Pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 126, 135.

## 2. Dokumenty Rady Europy

### 2.1. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności

Zagadnienie dyskryminacji zostało również ujęte w dokumentach Rady Europy. Rada Europy stanowi obecnie jedną z najważniejszych organizacji tworzących standardy prawnomiędzynarodowe w Europie. Podstawowym aktem stworzonym przez Radę Europy, który reguluje kwestie dyskryminacji ze względu na religię, jest Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 1950 roku<sup>499</sup>. Postanowienia Konwencji wywarły znaczący wpływ na ukształtowanie przepisów konstytucyjnych dotyczących praw i wolności człowieka i obywatela, wyznaczyły również pewien europejski standard ochrony praw człowieka<sup>500</sup>. Prawne gwarantowanie wolności religijnej nie oznacza jednak, że konkretna jej realizacja nie napotyka na żadne utrudnienia. Świadczy o tym między innymi orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, który rozstrzygał między innymi w sprawie *Kalaç przeciwko Turcji*<sup>501</sup>, której przedmiot dotyczył sprawy przymusowego przeniesienia w stan spoczynku członka sił zbrojnych ze względu na jego przekonania religijne, czy też w sprawie *Otto-Preminger Institut przeciwko Austrii*<sup>502</sup> dotyczącej znieważenia obiektów czci religijnej przez prowokacyjne przedstawienie w filmie<sup>503</sup>.

Europejski Trybunał Praw Człowieka powołany został na podstawie art. 19 EKPCz, zgodnie z którym tworzy się go „w celu zapewnienia przestrzegania zobowiązań wynikających dla Wysokich Układających się Stron z Konwencji i jej protokołów”<sup>504</sup>. Należy dodać, że na gruncie wymienionej konwencji wykształciło się wiążące dla Polski orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka<sup>505</sup>.

---

<sup>499</sup> Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.; A. Wiśniewski, *O ochronie praw społecznych na podstawie Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga Pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012, s. 369; A. Hauser, *Prawo jednostki do sądu europejskiego*, Warszawa 2017, s. 3.

<sup>500</sup> M.A. Nowicki, *Komentarz do konwencji o ochronie...*, s. 21.

<sup>501</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 1 lipca 1997 r., 20704/92, *Kalaç przeciwko Turcji*, [https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/pdf/CASE%20OF%20KALA\\_%20v.%20TURKEY.PDF](https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/pdf/CASE%20OF%20KALA_%20v.%20TURKEY.PDF) [dostęp: 12 lipca 2022 r.].

<sup>502</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 20 września 1994 r., 13470/87, *Otto-Preminger Institut przeciwko Austrii*, Lex nr 80522.

<sup>503</sup> T. Jasudowicz (tłum. i oprac.), *Wolność religii...*, s. 304-307.

<sup>504</sup> A. Hauser, *Prawo jednostki...*, s. 3.

<sup>505</sup> L. Garlicki, *Uwagi do rozdziału II Konstytucji...*, s. 3; J. Krukowski, *Godność ludzka...*, s. 44.

Analizując przepisy konwencji dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na religię, należy wskazać, że uzasadnienia aksjologicznego zakazu dyskryminacji należy poszukiwać w art. 2 ust. 1 EKPCz stanowiącym, że prawo każdego człowieka do życia jest chronione przez ustawę, czy też w art. 3 wskazującym na zakaz tortur oraz w art. 4 odnoszącym się do zakazu niewolnictwa i pracy przymusowej. Z kolei przepis art. 9 ust. 1 EKPCz chroni zarówno *forum internum*, czyli prawo do tworzenia i posiadania poglądów etycznych i religijnych, jak i *forum externum*, czyli prawo do indywidualnego bądź zbiorowego, jak również prywatnego lub publicznego uzewnętrzniania tych przekonań<sup>506</sup>. Wolność uzewnętrzniania religii i przekonań realizowana jest przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie oraz czynności rytualne<sup>507</sup>.

Odnosząc się do zakresu ochrony przewidzianej przez art. 9 EKPCz, należy w pierwszej kolejności wyjaśnić, że z formalnego punktu widzenia „przekonania” mają formować się w system osiągający pewien stopień powagi i siły przekonywania. Zdaniem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu pojęcie przekonań odnosi się do poglądów zasługujących na respekt w społeczeństwie demokratycznym i nieprzeciwstawiających się godności człowieka, czyli dotyczących istotnego i poważnego aspektu ludzkiego życia i postępowania<sup>508</sup>. Pojęcie „religia” Trybunał odnosi do posiadania i kształtowania zespołu opinii i poglądów, przyporządkowujących świat elementowi transcendentnemu, opartemu na idei Istoty Najwyższej Boga i zorganizowanemu według schematu aksjologicznego. Zatem religia jest wynikiem wiary, polegającym na przyjęciu systemu istniejącego poza wolą czy kontrolą jednostki<sup>509</sup>. Różnica między pojęciami – „wyznanie” a „przekonania” polega na tym, że wyznanie istnieje w zorganizowanej formie<sup>510</sup>. Przy czym na gruncie prawa międzynarodowego zarówno Komisja Praw Człowieka, jak i później Trybunał nie definiowały pojęć: „myśl”, „sumienie”, „religia”, „wyznanie”, „przekonanie”. W literaturze wskazuje się, że na gruncie prawa międzynarodowego zwrot „wolność myśli, sumienia i wyznania (religii)” stanowi pewien splot pojęciowy, bardziej zrozumiały jako zwrot całościowy niż definiowanie poszczególnych zwrotów<sup>511</sup>.

<sup>506</sup> W. Sobczak, *Wolność myśli...*, s. 287; L. Wiśniewski, *Wolność sumienia...*, s. 17.

<sup>507</sup> H. Szewczyk, *Wolność sumienia ...*, s. 24.

<sup>508</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 22 marca 1983 r., 7511/76, 7743/76, *Campell i Cosans przeciwko Wielkiej Brytanii*, Lex nr 80838.

<sup>509</sup> L. Garlicki, *Wolność myśli, sumienia i wyznania*, [w:] *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do art. 1-18*, Warszawa 2010, s. 558.

<sup>510</sup> Decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 1 marca 2005 r., 13677/03, *Komanicky przeciwko Słowacji*, Lex nr 480249.

<sup>511</sup> M. Winiarczyk-Kossakowska, *Wolność sumienia...*, s. 27-28.

Powyższe rozważania pozostają przydatne w odniesieniu do analizy zakresu ochrony regulowanej przez omawiany art. 9 EKPCz. Uzupełnienie bowiem o wolność przekonań rozumianego zbiorczo pojęcia wolności myśli, sumienia i wyznania powoduje, iż w pełni oddany jest zakres wolności chronionych przez art. 9 EKPCz. Ponadto w literaturze wskazuje się, że większość spraw, w których zarzucano naruszenie art. 9 EKPCz i które stały się przedmiotem badania Europejskiej Komisji Praw Człowieka, a potem Trybunału Praw Człowieka, to sprawy dotyczące nie tyle religii, ile odnoszące się w szerokim zakresie do naruszenia przekonań filozoficznych i poglądów na życie<sup>512</sup>. Przy czym w literaturze wskazuje się, że poprzez art. 9 EKPCz nadmiernie chroniona jest wolność religii, przy pominięciu aspektów światopoglądowych, moralnych oraz intelektualnych<sup>513</sup>.

W art. 9 ust. 2 EKPCz przyjęto, że ograniczenie „wolności myśli, sumienia i wyznania” może nastąpić tylko w przypadkach przewidzianych przez prawo i koniecznych w demokratycznym państwie oraz tylko w celu ochrony bezpieczeństwa publicznego, porządku publicznego, zdrowia i moralności albo ochrony praw i wolności innych osób. Możliwość zastosowania ograniczeń związana jest z realizacją trzech przesłanek: formalnej – wprowadzenia ograniczeń w ustawie, materialnej – w celu ochrony we wskazanym w przepisie zakresie oraz przesłanki niezbędności. Treść art. 9 EKPCz powoduje trudności interpretacyjne, przy czym pomocne w jego interpretacji pozostawało orzecznictwo Europejskiej Komisji Praw Człowieka oraz obecnie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Dodatkowo zaznaczyć należy, że osoby, organizacje pozarządowe lub grupy jednostek, które uważają, że ich prawa zawarte w konwencji lub jej protokołach zostały naruszone, mogą wnieść skargę do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, o czym mowa w art. 34 EKPCz<sup>514</sup>. Celem bowiem twórców konwencji było stworzenie przepisów prawnych definiujących zakres i zawartość podstawowych praw osobistych jednostki oraz jej sądowej ochrony. Dlatego też każdy podmiot objęty ochroną może odwołać się do Trybunału bez pośrednictwa organów państwowych. Skarga do Trybunału stanowi zatem szczególny środek ochrony w przypadku osób zatrudnionych<sup>515</sup>.

---

<sup>512</sup> E. Łętowska, *Liberal Concept of Human Rights in Central and Eastern Europe*, Warszawa 1998, s. 56.

<sup>513</sup> J. Sobczak, M. Gołda-Sobczak, *Wolność sumienia...*, s. 32.

<sup>514</sup> J. Krukowski, K. Warchałowski, *Polskie prawo wyznaniowe*, Warszawa 2000, s. 81.

<sup>515</sup> A. Kubiak-Cyruł, *Dobra osobiste osób prawnych*, Kraków 2005, s. 274-275.

Zakaz dyskryminacji nie wynika bezpośrednio z art. 9 EKPCz, który chroni prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania, ale stanowi o nim art. 14 konwencji, wskazujący, że korzystanie z praw i wolności wymienionych w konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej między innymi z takich powodów jak religia<sup>516</sup>. Wśród kryteriów dyskryminacyjnych religia znalazła się na piątym miejscu, co oznacza, że przekonania religijne były zarówno w przeszłości, jak i są obecnie częstym powodem dyskryminowania. W przywołanym przepisie wyrażono zatem stanowisko, że zobowiązanie państwa nie ogranicza się wyłącznie do powstrzymania się od dyskryminacji, ale obejmuje również obowiązki o charakterze pozytywnym, tj. obowiązek korzystania z ochrony przed dyskryminacją<sup>517</sup>. Zakaz dyskryminacji przewidziany w konwencji dotyczy zatem nie samego faktu dyskryminacji w konkretnym państwie, które ratyfikowało konwencję i poddało się jurysdykcji Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, ale dyskryminacji w korzystaniu z wolności i praw „materialnych” gwarantowanych przez Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>518</sup>. Z przepisu bezwzględnie wynika, że zabroniona jest dyskryminacja ze względu na religię.

Analizując przytoczony art. 14 EKPCz, należy wskazać, że nie przewiduje on generalnego obowiązku niedyskryminacji w całej rozciągłości, ograniczając tę zasadę do określonego aspektu stosowalności, jakim jest „korzystanie z praw i wolności wymienionych w konwencji”. Oznacza to, że art. 14 EKPCz nie może być rozpatrywany samodzielnie. Nakłada on jedynie obowiązek zapewnienia, aby nie było dyskryminacji w korzystaniu z praw i wolności wymienionych w konwencji. Ma on zatem charakter subsydiarny względem innych przepisów gwarantujących poszczególne prawa i wolności<sup>519</sup>. Nie można zatem rozpatrywać sprawy pod kątem art. 14 EKPCz, jeżeli fakty nie odnoszą się najpierw do jednego z rzeczywistych praw chronionych Konwencji<sup>520</sup>. Przytoczony przepis chroni zatem przed dyskryminacją w zakresie korzystania z gwarantowanej w art. 9 EKPCz „wolności myśli, sumienia i wyznania”. Przy czym zauważyć należy, że zakaz dyskryminacji z powodu przekonań religijnych

<sup>516</sup> Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, ze zm.; M. Rozner, *Prawo do wolności religijnej w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka z 1950 r.*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2002, nr 5, s. 134; E. Ellis, *EU Anti - Discriminational Law*, Oxford 2005, s. 319.

<sup>517</sup> M.A. Nowicki, *Komentarz do Konwencji...*, s. 587; K. Warchałowski, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 880.

<sup>518</sup> K.J. Partsch, *Discrimination*, [w:] *The European System for the Protection of Human Rights*, Kluwer 1993, s. 571, 574.

<sup>519</sup> D.J. Harris, M. O’Boyle, C. Warbrick, *Law of the European Convention on Human Rights*, London-Dublin-Edinburgh 1995, s. 463.

<sup>520</sup> M.A. Nowicki, *Komentarz do konwencji...*, s. 112; K. Warchałowski, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 881; J. Pieńkos, *Prawo międzynarodowe publiczne*, Kraków 2004, s. 181.

nie wynika bezpośrednio z treści art. 9 EKPCz, który chroni prawo do „wolności myśli, sumienia i wyznania”, ale stanowi o nim art. 14 EKPCz, nakazujący korzystanie ze wszystkich praw i wolności gwarantowanych konwencją bez jakiegokolwiek dyskryminacji. Zgodnie z intencją Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności możliwe jest naruszenie art. 9 wraz z art. 14 EKPCz, kiedy dyskryminacyjne traktowanie dotyczy prawa do wolności religijnej, zwłaszcza że w katalogu przesłanek dyskryminacyjnych wymienionych w art. 14 EKPCz jako podstawa dyskryminacji umieszczona została religia<sup>521</sup>.

Powyższe znalazło uzasadnienie w sprawie *Tomi Autio przeciwko Finlandii*<sup>522</sup>, w której Europejska Komisja Praw Człowieka wskazała, że Konwencja nie gwarantuje prawa do zwolnienia ze służby wojskowej i z tych racji może być niemożliwe zastosowanie art. 14 EKPCz, jeżeli fakty związane ze sprawą nie mieszczą się w obrębie zabezpieczeń Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Choć w tym przypadku Finlandia nie była zobowiązana zgodnie z art. 9 EKPCz do uznania przekonań jako racji uchylenia się od odbycia zasadniczej służby wojskowej, to odwołanie zawarte jest w obszarze praw chronionych art. 9 konwencji, zatem możliwe staje się zastosowanie art. 14 EKPCz. Przy czym to, że omawiany art. 14 wskazuje na religię jako kryterium dyskryminacyjne, nie sprawia, że zabezpieczenie to dotyczy wszystkiego, co pozostaje w związku z religią w zakresie konwencji<sup>523</sup>. Dyskryminacja w tym obszarze przedstawia się w nierównym traktowaniu jednostek lub grup społecznych ze względu na religię lub przekonania. Zauważyć należy, że może przybierać formę prześladowania lub uprzywilejowania<sup>524</sup>.

Podkreślenia wymaga, że art. 14 EKPCz zabrania wszelkich form dyskryminacji tylko w korzystaniu z praw gwarantowanych przez konwencję. Przy czym to, że art. 14 EKPCz wymienia religię, nie sprawia, że zabezpieczenie to dotyczy wszystkiego, co ma związek z religią w zakresie konwencji. W sprawie *Kalaç przeciwko Turcji*<sup>525</sup> nie

---

<sup>521</sup> M. Rozner, *Prawo do wolności religijnej...*, s. 134; M. Kułak, *Międzynarodowe prawo antydyskryminacyjne*, [w:] *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, red. K. Kędziora, K. Śmiszek, Warszawa 2017, s. 51.

<sup>522</sup> Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 6 grudnia 1991 r., 17086/90, *Autio przeciwko Finlandii*, Lex nr 118359.

<sup>523</sup> W. Brzozowski, *Przekonania religijne sędziego a instytucja wyłączenia sędziego*, „Przegląd Prawa Wyznaniowego” 2018, nr 1, s. 218; T. Jasudowicz (tłum. i oprac.), *Wolność religii...*, s. 228-229.

<sup>524</sup> A. Łopatka, *Prawo do wolności myśli, sumienia i religii*, Warszawa 1995, s. 14.

<sup>525</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 1 lipca 1997 r., 20704/92, *Kalaç przeciwko Turcji*,

[https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/pdf/CASE%20OF%20KALA\\_%20v.%20TURK%20EY.PDF](https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/pdf/CASE%20OF%20KALA_%20v.%20TURK%20EY.PDF) [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

została rozpoznana merytorycznie skarga osoby, której odmówiono powołania na urząd sędziego ze względu na jej przynależność do stanu duchownego, zgodnie z obowiązującym prawem krajowym. Komisja wskazała, że skarżący nie został pozbawiony swobody praktykowania religii, lecz możliwości objęcia stanowiska sędziego. W związku z tym przyjęto, że skarga jest niedopuszczalna, gdyż w rzeczywistości dotyczy nie tyle” wolności myśli, sumienia i wyznania” z art. 9 EKPCz, lecz prawa dostępu do służby publicznej, którego przepisy konwencji nie gwarantują. W literaturze, przy ocenie decyzji komisji, zarzucano jej daleko posunięty formalizm. Wydaje się bowiem, że odrzucenie kandydatury na urząd publiczny ze względu na przekonania religijne mieści się w zakresie ochrony wynikającej z zakazu dyskryminacji. Sprawa powinna była więc zostać rozstrzygnięta co do meritum – co oczywiście nie przesądza o tym, czy istotnie doszło do naruszenia postanowień konwencji<sup>526</sup>.

Podobne postępowanie zawisłe przed Komisją odnoszące się do art. 9 w zw. z art. 14 EKPCz dotyczyło sprawy dwóch polskich uczennic, które podnosiły, iż organizacja religii w szkole pozostaje w sprzeczności z zakazem dyskryminacji z powodu przekonań religijnych. Wskazywały, że zostały zobowiązane do złożenia oświadczenia o swoich przekonaniach religijnych, a przy tym w czasie trwania lekcji religii zmuszone były przebywać na korytarzu. Komisja uznała, że we wskazanym przypadku nie doszło do ingerencji w prawa gwarantowane art. 9 EKPCz, bowiem udział w lekcjach religii nie był obowiązkowy, a skarżące zostały zwolnione z nauczania. Poza tym świadectwo szkolne nie ujawnia, na jakie zajęcia uczeń uczęszcza, bowiem przedmiot określany zostaje jako etyka/religia. Z tych racji rozpatrywanie art. 9 w zw. z art. 14 EKPCz dotyczącym dyskryminacji z powodu przekonań religijnych stało się bezprzedmiotowe<sup>527</sup>.

Podsumowując powyższe rozważania, można zatem stwierdzić, że art. 14 EKPCz ma charakter subsydiarny względem innych artykułów gwarantujących poszczególne prawa i wolności. Treść wymienionych wolności definiuje przede wszystkim orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka<sup>528</sup>. Orzecznictwo wskazuje też, że art. 14 EKPCz ma niejako charakter „uzupełniający”, bądź nawet „autonomiczny, chociaż uzupełniający”. Dlatego też można rozpatrywać sprawę pod

---

<sup>526</sup> W. Brzozowski, *Przekonania religijne sędziego...*, s. 211-224.

<sup>527</sup> Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 16 stycznia 1996 r., 23380/94, *C.J., J.J. i E.J. przeciwko Polsce*, Lex nr 40927.

<sup>528</sup> D.J. Harris, M. O’Boyle, C. Warbrick, *Law of the European...*, s. 463.



kątem art. 14 EKPCz w sytuacji, gdy fakty odnoszą się najpierw do rzeczywistych praw chronionych konwencją<sup>529</sup>. Nie można bowiem oceniać określonego postępowania władz państwowych jedynie ze względu na zasadę dyskryminacji, abstrahując od konkretnych praw wymienionych w konwencji<sup>530</sup>.

Zauważyć również należy, że organy konwencyjne wskazują przyczyny dyskryminacji, z których jako pierwszą wymienia się zróżnicowane traktowanie bez usprawiedliwionej przyczyny. Organy, rozpatrując takie sprawy, badają, czy podmioty podlegające odmiennemu traktowaniu znajdują się w analogicznych sytuacjach. Samo bowiem zróżnicowane traktowanie nie przesądza o naruszeniu art. 14 w połączeniu z art. 9 EKPCz<sup>531</sup>. Podstaw rozumienia terminu „analogiczna sytuacja” dostarczają przede wszystkim sprawy dotyczące odbycia zastępczej służby wojskowej z powodu wyznawanych przekonań. W jednej z takich spraw powód (dziennikarz) argumentował, iż stał się obiektem dyskryminacji z uwagi na to, że stale odmawiał odbycia służby wojskowej. Skazywany zostawał wówczas na więzienie. Podnosił, że Świadkowie Jehowy bez przeszkód zostawali przez władze fińskie wyłączani od odbycia służby wojskowej. Ostatecznie Europejska Konwencja Praw Człowieka zaakceptowała, że skargi mogą być rozpatrzone w związku z art. 9 EKPCz. Uznała jednak, że w przypadku Świadków Jehowy akceptacja odmowy pełnienia służby wojskowej jest zasadna, bowiem mało prawdopodobne jest, by ktoś przyłączył się do wspólnoty religijnej tylko z powodu uniknięcia pełnienia służby wojskowej. Z tego względu Komisja odrzuciła skargę, nie stwierdzając dyskryminacji, bowiem dziennikarz nie znajdował się w analogicznej sytuacji jak członkowie wspólnoty Świadków Jehowy<sup>532</sup>.

Za drugą przyczynę dyskryminacji uznano brak zasadnego, tzw. obiektywnego i realnie usprawiedliwionego celu. Sytuację taką ilustruje sprawa obywatela fińskiego, lekarza przeciwko Szwecji. Obywatel fiński mieszkał na stałe w Finlandii, a pracę zarobkową odbywał w Szwecji. Z uwagi na podjętą pracę, przez pięć dni w tygodniu przebywał w Szwecji. Podlegał on opodatkowaniu zgodnie ze szwedzkim prawem podatkowym, przy czym po pewnym czasie obciążono go dodatkowymi podatkami, m.in. podatkiem kościelnym. Trybunał orzekł o dyskryminującym traktowaniu

---

<sup>529</sup> S. Livingston, *Article 14 and the Prevention of Discrimination in the European Convention on Human Right*, “European Human Rights Law Review” 1997, s. 26.

<sup>530</sup> M.A. Nowicki, *Komentarz do konwencji o ochronie...*, s. 112.

<sup>531</sup> Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 6 grudnia 1991 r., 17086/90, *Autio przeciwko Finlandii*, Lex nr 118359.

<sup>532</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 16 grudnia 1997 r., 20972/92, *Raninen przeciwko Finlandii*, Lex nr 79549.

cudzoziemca. Dokonanie rozróżnienia pomiędzy obywatelami a cudzoziemcami stanowiło przykład braku obiektywnego, a tym bardziej uzasadnionego celu leżącego u podstaw odmiennego traktowania<sup>533</sup>.

Trzecią przesłankę dyskryminacji stanowi rażąca dysproporcja między obiektywnym i uzasadnionym celem a środkami użytymi do jego realizacji. W jednej ze spraw powódka wystąpiła do sądu, wskazując, że została bezprawnie pozbawiona prawa do wychowania dzieci z uwagi na to, że jest Świadkiem Jehowy. Wskazywała bowiem, że nie będzie mogła zezwolić na transfuzje krwi czy celebrowanie katolickich świąt z ojcem. Sąd uznał, że stres polegający na rozstaniu z matką stanowi mniejszą dolegliwość niż brak zgody m.in. na transfuzje krwi z uwagi na przekonania matki. Trybunał orzekł, że rozróżnienie oparte na religii jest nie do przyjęcia, co narusza art. 9 łącznie z art. 14 EKPCz. W omawianej sprawie wskazano, że między realizowanym celem a użytymi środkami stosunek proporcjonalności nie został zachowany w sposób rozsądny<sup>534</sup>.

W orzecznictwie podkreśla się także, że Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności nie zapewnia równej ochrony wolności wyrażania światopoglądu niereligijnego w wymiarze kolektywnym, w porównaniu z realizowaną przez związki wyznaniowe kolektywną wolnością wyznania religii. Ochrona kolektywnej wolności uzewnętrzniania religii, realizowanej poprzez związki wyznaniowe, dokonuje się na podstawie przepisu art. 9 omawianej konwencji, który zobowiązuje Trybunał Praw Człowieka do ochrony autonomii związków wyznaniowych. Z kolei w przypadku potrzeby ochrony kolektywnej wolności uzewnętrzniania światopoglądu niereligijnego w wymiarze organizacyjnym, tzw. organizacjom laickim, orzecznictwo wskazuje, że Trybunał nie zapewnia tak daleko idącej ochrony. Organizacje takie mogą poszukiwać, powołując się na przepis art. 11 EKPCz, dotyczącego wolności zrzeszeń. Można zatem uznać, iż orzeczenia Trybunału powodują, iż dochodzi do pewnego nierównego traktowania, dyskryminacji osób niewierzących w zakresie ochrony ich wolności do kolektywnego uzewnętrzniania świeckiego światopoglądu. Zauważyć należy, że chociaż obecnie mamy do czynienia z nasilonym procesem laicyzacji, to nadal chronione pozostają tradycyjne religie

---

<sup>533</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 23 października 1990 r., 11581/85, *Darby przeciwko Szwecji*, Lex nr 135467.

<sup>534</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 23 czerwca 1993 r., 12875/87, *Hoffmann przeciwko Austrii*, Lex nr 80575.

monoteistyczne<sup>535</sup>. Powyższe znajduje uzasadnienie w sprawie *Schüth przeciwko Niemcom* dotyczącej odwołania organisty w kościele katolickim w związku z naruszeniem przez niego obowiązków lojalności wobec kościoła w związku z pozostawaniem w związku pozamałżeńskim. Ostatecznie Trybunał orzekł, że chociaż pracodawca o określonym etosie religijnym lub ideologicznym zasadniczo może nakładać na swoich pracowników obowiązki zwiększonej lojalności, to jednak zwolnienie z pracy za niezastosowanie się do nich powinno być poddane szczególnej kontroli sądowej<sup>536</sup>.

Należy jednak pamiętać, że nie każda odmienność w zakresie traktowania winna być uznawana za dyskryminację. W orzecznictwie strasburskim pojawia się pogląd, iż dyskryminacyjny charakter mają jedynie takie przypadki odmiennego traktowania jednostek, których władze państwowe nie są w stanie obiektywnie i rozsądnie uzasadnić<sup>537</sup>.

Do Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności przystąpiła również Unia Europejska na mocy podpisanego dnia 7 lutego 1992 r. w Maastricht Traktatu o Unii Europejskiej. Wskazano w nim, że Unia Europejska uznaje prawa podstawowe, wskazane w konwencji i wynikające ze wspólnot tradycji konstytucyjnych państw członkowskich, które stanowią część prawa Unii jako zasady ogólne prawa<sup>538</sup>.

Uzupełnieniem Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności było przyjęcie Protokołu nr 12 z dnia 4 listopada 2000 r., którym wprowadzono ogólny zakaz dyskryminacji w zakresie korzystania z jakiegokolwiek prawa gwarantowanego przez państwa. Akt ten zakazuje dyskryminacji ze względu na religię w wewnętrznych systemach prawnych. Zgodnie z art. 1 ust. 1 Protokołu nr 12 korzystanie z każdego prawa powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej między innymi z takich powodów jak religia. Podkreślenia wymaga, że protokół zobowiązuje państwa do zapewnienia niedyskryminacji nie tylko w wymiarze formalnoprawnym, ale także w praktyce działania władz poszczególnych państw w szerokim tego słowa rozumieniu. Zgodnie bowiem z art. 1 ust. 2 Protokołu nr 12 nikt nie może być dyskryminowany przez jakiegokolwiek władze publiczne między innymi

---

<sup>535</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 154-155.

<sup>536</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 23 września 2010 r., 1620/03, *Schüth przeciwko Niemcom*, Lex nr 603458.

<sup>537</sup> M. Szuniewicz, *Ochrona bezpieczeństwa państwa jako przesłanka ograniczenia praw i wolności jednostki w świetle Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Warszawa 2016, s. 115.

<sup>538</sup> Dz.U. z 2004 r. nr 90, poz. 864/30, ze zm.

z powodu religii. Zauważyć jednak należy, że Rzeczypospolita Polska nie ratyfikowała Protokołu nr 12<sup>539</sup>. Na jego mocy osoby podlegające jurysdykcji państwa, które go ratyfikowało, mogą wnieść skargę na naruszenie zakazu dyskryminacji, bez związku z innymi artykułami konwencji. Protokół odgrywa zatem ważną rolę, ponieważ zakres ochrony przed dyskryminacją na podstawie tego protokołu jest bardzo szeroki. Znajduje odniesienie do zakazu dyskryminacji w relacji państwo – jednostka. Jednak nie można też wykluczyć jego horyzontalnego potencjału, z uwagi na zobowiązanie państw-stron do zapewnienia jednostkom możliwości korzystania, bez dyskryminacji, z przewidzianych ustawodawstwem praw. Dotyczy to m.in. takich aspektów jak dostęp do zatrudnienia. Takie ujęcie przepisu może także determinować tzw. obowiązki pozytywne państwa i obligować do wypełnienia normami antydyskryminacyjnymi widocznych deficytów prawnej ochrony przed nieobiektywnym, nierównym traktowaniem również w relacjach horyzontalnych pomiędzy prywatnymi podmiotami<sup>540</sup>.

Warto dodać, że protokół dodatkowy nr 12 (art. 1 ust. 1) dopuścił skargi o dyskryminację w zatrudnieniu do ETPC. Skrajne przypadki dyskryminacji, gdy osiągną odpowiedni poziom dolegliwości mogą być oceniane przez pryzmat art. 3 EKPCz, zgodnie z którym nikt nie może być poddany torturom ani nieludzkiemu lub poniżającemu traktowaniu lub karaniu. Nie dotyczy to jednak mniej dolegliwych przypadków dyskryminacji. W orzecznictwie ETPC tortura to umyślne, nieludzkie traktowanie, powodujące poważne i okrutne cierpienia jednostki<sup>541</sup>. Zaś „nieludzkie traktowanie” to nie tylko bezpośrednie powodowanie udręki fizycznej lub psychicznej, ale każde pogwałcenie praw człowieka, które spowodowane może być dyskryminacją w zatrudnieniu<sup>542</sup>. Uznanie czy w danym przypadku doszło do tortur psychicznych albo nieludzkiego lub poniżającego traktowania, zależy od wszystkich okoliczności, w tym od stopnia wywieranej presji i intensywności psychicznego cierpienia<sup>543</sup>.

---

<sup>539</sup> H. Machińska, *Protokół 12 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka jako istotny instrument przeciwdziałania dyskryminacji. Polska i Rada Europy 1990-2005*, Warszawa 2005, s. 145-146.

<sup>540</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 126-127; M. Wujczyk, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 5; H. Szewczyk, *Ochrona przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na pracownicze zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2009, nr 3, s. 503.

<sup>541</sup> J.C. Kamiński, *Prawo do życia i zakaz tortur oraz poniżającego i nieludzkiego traktowania w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w 2009 r.*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2010, nr 10, s. 34.

<sup>542</sup> R. Machacek, *Prewencyjny system ochronny w państwach Rady Europy na tle Europejskiej Konwencji przeciwko Torturom*, Państwo i Prawo 1997, z. 9, s. 40.

<sup>543</sup> J.C. Kamiński, *Prawo do życia i zakaz tortur oraz poniżającego i nieludzkiego ...*, s. 34.

## 2.2. Inne dokumenty Rady Europy

Do innych dokumentów, które poruszają kwestię dyskryminacji, należy w pierwszej kolejności zaliczyć Europejską Kartę Społeczną, która w europejskim systemie praw człowieka stanowi uzupełnienie Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>544</sup>. Już w preambule EKS wskazano, że korzystanie z praw społecznych powinno być zapewnione bez dyskryminacji ze względu na rasę, kolor, płeć, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne<sup>545</sup>. Przy czym organy powołane do kontroli stosowania postanowień Karty uznają, że zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu zawiera się także w art. 1 ust. 2 EKS, który zobowiązuje państwa członkowskie Rady Europy do skutecznej ochrony prawa pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną<sup>546</sup>. W treści art. 1 ust. 2 EKS zakaz dyskryminacji nie został wyrażony *expressis verbis*. Prawu temu przyznaje się jednak walor powszechności i wynikającej z niej zasadniczej równości, odnoszącej się do każdego człowieka<sup>547</sup>. W doktrynie wskazuje się, że niedotrzymanie zasady równego traktowania i równości szans w dziedzinie zatrudnienia jest równoznaczne z naruszeniem obowiązku wynikającego z art. 1 ust. 2 EKS. Zauważyć należy, że Europejski Komitet Praw Społecznych zaakceptował wyłączenia od zakazu dyskryminacji ze względu na przekonania w odniesieniu do związków wyznaniowych. Analogiczne wyłączenia nie dotyczą państwa jako pracodawcy<sup>548</sup>.

Karta gwarantuje powszechną ochronę przed dyskryminacją zarówno pracowników, jak i osób ubiegających się o zatrudnienie. Znajduje zastosowanie do pracowników zatrudnionych w prywatnych oraz publicznych zakładach pracy, przez osoby fizyczne w małych zakładach pracy oraz w stosunku do osób prowadzących działalność zarobkową na własny rachunek<sup>549</sup>. Cechą szczególną Karty jest rozbudowany system międzynarodowej kontroli wykonywania zobowiązań przez państwa, które ratyfikowały Kartę. Obejmuje ona analizę ustawodawstwa, orzecznictwa

---

<sup>544</sup> J. Wratny, *Prawo pracy Rady Europy*, [w:] *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. L. Florek, Warszawa 1996, s. 116.

<sup>545</sup> Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67, z późn. zm.); dalej: EKS.

<sup>546</sup> J. Skoczyński, *Zasada równego traktowania...*, s. 3.

<sup>547</sup> J. Wratny, *Prawo pracy Rady Europy...*, s. 127.

<sup>548</sup> A.M. Świątkowski, *Karta Praw...*, s. 90-91.

<sup>549</sup> A.M. Świątkowski, *Prawo socjalne Rady Europy*, Kraków 2006, s. 32.

sądów oraz istniejącej w danym państwie praktyki wprowadzania w życie postanowień Karty<sup>550</sup>.

Zagadnienie dyskryminacji ze względu na religię zostało dopiero szerzej ujęte w Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej<sup>551</sup>, która gwarantuje znacznie szerszą i głębszą ochronę fundamentalnych praw społecznych z zakresu prawa pracy, prawa zabezpieczenia społecznego oraz polityki społecznej. Została ona podpisana w dniu 25 października 2005 r. przez stałego przedstawiciela RP przy Radzie Europy. W ZEKS zakaz dyskryminacji nie został ustanowiony w preambule, ale w części normatywnej, co świadczy o podniesieniu rangi tego zagadnienia<sup>552</sup>. ZEKS przyjmuje otwarty katalog przyczyn dyskryminacji. Zgodnie z art. E części V korzystanie z praw ustanowionych w Karcie musi być zapewnione bez jakiegokolwiek rozróżnienia z powodu, w szczególności, rasy, koloru skóry, płci, języka, wyznania, przekonań politycznych lub przekonań innego rodzaju, pochodzenia narodowego lub pochodzenia społecznego, stanu zdrowia, przynależności do mniejszości narodowej, urodzenia lub jakiegokolwiek innego czynnika<sup>553</sup>.

W art. 20 ZEKS znalazło się szczegółowe uregulowanie zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Wskazano, że zakaz ten obowiązuje na wszystkich etapach zatrudniania: szkolenia i poradnictwa zawodowego, dostępu do zatrudnienia, w zakresie ustalania warunków zatrudniania, pracy i płacy oraz w ramach przebiegu kariery zawodowej, zwłaszcza awansowania<sup>554</sup>. Zgodnie z ZEKS przepisy antidyskryminacyjne nie znajdują zastosowania wobec niektórych zawodów, które ze względu na charakter lub warunki ich wykonywania mogą być powierzone jedynie osobom określonej płci (Część II ZEKS, art. 20 ust. 4). ZEKS dopuszcza również odstępstwo od zakazu różnicowania ze względu na posiadane cechy na rzecz podejmowania działań mających na celu wyrównanie faktycznie istniejących nierówności (Część II ZEKS, art. 20 ust. 3)<sup>555</sup>.

---

<sup>550</sup> R.A. Henczel, J. Maciejewska (wyb. i oprac.), *Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej*, Warszawa 1997, s. 9.

<sup>551</sup> Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z dnia 3 maja 1996 r., <https://rm.coe.int/168047e175> [dostęp: 14 lutego 2022 r.]; dalej: ZEKS.

<sup>552</sup> T. Gadkowski, *Ochrona przed dyskryminacją w stosunkach pracy w systemie Europejskiej Karty Społecznej*, [w:] *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2011, s. 64.

<sup>553</sup> A.M. Świątkowski, *Problem ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2019, nr 2, s. 63-77; A.M. Świątkowski, *Prawo socjalne...*, s. 19-25.

<sup>554</sup> A.M. Świątkowski, *Problem ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej...*, s. 63-77.

<sup>555</sup> Tamże.

Kolejnym dokumentem odnoszącym się do dyskryminacji jest Konwencja ramowa o ochronie mniejszości narodowych<sup>556</sup>. Konwencja ustanawia minimalne standardy ochrony mniejszości narodowych, w szczególności zapewnia równość wobec prawa i niedyskryminację, prawo do zgromadzeń i stowarzyszania się, swobodę wypowiedzi, myśli, przekonań i religii. Zgodnie z art. 4 ust. 1 Konwencji strony zobowiązują się zagwarantować osobom należącym do mniejszości narodowych prawo do równości wobec prawa oraz jednakową ochronę prawa. W tym względzie jakakolwiek dyskryminacja wynikająca z przynależności do mniejszości narodowej jest zabroniona. Przepis art. 4 ust. 3 tej konwencji stanowi, że za akt dyskryminacji nie będą uważane środki przyjęte zgodnie z ust. 2, uwzględniające specyficzne warunki osób należących do mniejszości narodowych, a mające na celu popieranie we wszystkich sferach życia ekonomicznego, społecznego, politycznego i kulturalnego pełnej i rzeczywistej równości pomiędzy osobami należącymi do mniejszości narodowej a osobami należącymi do większości. Konwencja jest pierwszą wiążącą, wielostronną umową międzynarodową, której postawiono za cel ochronę mniejszości narodowych. Regulacje zawarte w konwencji są stosunkowo szczegółowe i obszerne. Nazwa konwencji wskazuje, iż ma ona przede wszystkim służyć jako punkt wyjścia do dalszego działania, zwłaszcza zaś jako zbiór norm, które powinny istnieć w krajowych porządkach prawnych lub zostać do niego wprowadzone. Państwom, które przystąpią do konwencji, pozostawiono swobodę w zakresie uznawania określonych grup zamieszkujących jego terytorium za mniejszości narodowe. Od samego państwa więc zależy, czy uzna je za określoną mniejszość narodową, co osłabia wymowę konwencji i jej funkcję zagwarantowania praw osobom należącym do mniejszości narodowych<sup>557</sup>.

Nie można też zapominać o rekomendacjach Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy. W rekomendacji nr 1202 z dnia 2 lutego 1993 r. o tolerancji religijnej w społeczeństwie demokratycznym<sup>558</sup> wskazuje się, iż w kontekście aktualnych i przyszłych trendów społecznych uwaga skupiona dotąd na promocji tolerancji religijnej jest niedostateczna i problematyka ta wymaga pogłębienia. Z kolei

---

<sup>556</sup> Konwencja ramowa o ochronie mniejszości narodowych, sporządzona w Strasburgu dnia 1 lutego 1995 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 22, poz. 209).

<sup>557</sup> Konwencja ramowa o ochronie mniejszości narodowych sporządzona w Strasburgu dnia 1 lutego 1995 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 22, poz. 209).

<sup>558</sup> Rekomendacja Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy nr 1202 z dnia 2 lutego 1993 r. o tolerancji religijnej w społeczeństwie demokratycznym, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=15236> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

w rekomendacji o religii i tolerancji nr 1396 z 27 stycznia 1999 r.<sup>559</sup> zaleca się państwom członkowskim zapewnienie pluralizmu religijnego przez umożliwienie wszystkim religiom rozwijania się na identycznych warunkach. Rekomendacje nie mają charakteru wiążącego, stanowią one jedynie zalecenia dla państw członkowskich, ale należy im przypisać szczególne znaczenie z uwagi na rangę Rady Europy. Rok później, w zaleceniu nr 1805 z dnia 29 czerwca 2007 r., w przedmiocie bluźnierstwa, zniewag o charakterze religijnym oraz mowy nienawiści<sup>560</sup>, zalecono Ministrowi Rady Europy dążenie do usunięcia z prawa i praktyki państw członkowskich ścigania bluźnierstwa. Podkreślenia wymaga jednak, że w rozumieniu Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy bluźnierstwo nie jest tożsame z obrazą uczuć religijnych, a wśród krajów, w których zdaniem Komisji na rzecz Demokracji bluźnierstwo jest czynem zabronionym, nie wymieniono Polski<sup>561</sup>.

### **3. Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na religię w aktach prawnych Unii Europejskiej**

#### **3.1. Prawo pierwotne**

Zakaz dyskryminacji w unijnym systemie prawnym tworzy tzw. prawo pierwotne oraz prawo wtórne. Łącznie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej tworzą one *acquis communautaire*<sup>562</sup>. Odnosząc się do zakresu zakazu dyskryminacji, należy wskazać, że obejmuje on obszar określany mianem „zatrudnienia i pracy”. Co prawda w przepisach antydyskryminacyjnych wskazuje się na słowo „pracownik”, przy czym znaczenie tego słowa jest szersze niż ujęcie pracownika na gruncie kodeksu pracy. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości przyjmuje się także, że pojęcie „pracownik” wykracza nawet poza zakres prawa pracy,

---

<sup>559</sup> Rekomendacja Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy z dnia z dnia 27 stycznia 1999 r. o religii i tolerancji, <https://rm.coe.int/1680516539> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

<sup>560</sup> Rekomendacja Zgromadzenia Parlamentarnego Rady Europy z dnia 29 czerwca 2007 r. w przedmiocie bluźnierstwa, zniewag o charakterze religijnym oraz mowy nienawiści, <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=17569> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

<sup>561</sup> A. Gliszczyńska, K. Sękowska-Kozłowska, R. Wieruszewski, *Monitorowanie treści rasistowskich, ksenofobicznych i antysemitycznych w polskiej prawie i publikacjach – część II. Raport na zlecenie Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji*, Poznań 2008, s. 7.

<sup>562</sup> L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2015, s. 25.



obejmując swoim zakresem osoby wykonujące pracę w formach niepracowniczych, w tym osoby wykonujące wolne zawody<sup>563</sup>.

Kwestie dotyczące dyskryminacji ze względu na religię pozostawały początkowo na uboczu zainteresowania organów Unii Europejskiej, między innymi dlatego że procesy unifikacyjne miały pierwotnie charakter ekonomiczny<sup>564</sup>. Jak wyjaśnia J. Symonides, wynika to z faktu, że w latach 50. XX wieku uważano, że regulacja kwestii ekonomicznych tylko incydentalnie i pośrednio może prowadzić do naruszenia praw jednostek<sup>565</sup>. Dodatkowo zauważyć należy, że Unia Europejska prezentuje się jako struktura świecka, oparta na liberalnej zasadzie neutralności państwa wobec przekonań religijnych, światopoglądowych czy filozoficznych. Przy czym dylemat przejawiał się w tym, czy neutralność Unii będzie wyrażać się w otwartości na wszystkie wartości religijne zakorzenione w kulturze narodów Europy, pielęgnowane i przekazywane przez różne kościoły, czy też neutralność Unii będzie zamknięta na wartości religijne obecne w kulturze narodów europejskich i w efekcie będzie ona dążyć do zredukowania religii wyłącznie do sfery prywatnej jednostki. Początkowo przeważała tendencja do pojmowania neutralności wobec wartości religijnych w sensie zamkniętym. Z czasem jednak pojawiły się krytyczne postulaty wskazujące na konieczność zmiany w polityce Unii Europejskiej wobec religii, między innymi z uwagi na to, że kościoły, wspólnoty religijne stanowią o bogactwie duchowym narodów europejskich. Szczególne znaczenie zaczęto przywiązywać również do praw podstawowych przynależnych jednostkom<sup>566</sup>.

Pojawianie się przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na religię było niewątpliwie związane ze stopniowym wypracowaniem w prawodawstwie międzynarodowym Unii Europejskiej zasady poszanowania praw podstawowych<sup>567</sup>. Zaakcentowanie znaczenia praw podstawowych doprowadziło m.in. do rozciągnięcia

---

<sup>563</sup> M. Tomaszewska, *Prawo integracji stosunku pracy. Między jednością a różnorodnością*, Gdańsk 2011, s. 285-286; L. Florek, *Europejskie prawo...*, s. 87; Z. Góral, *Różne oblicza...*, s. 36.

<sup>564</sup> L. Florek, *Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy*, Warszawa 1993, s. 90; A. Florczak, *Ewolucja ochrony praw człowieka w systemie prawa wspólnotowego*, [w:] *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej. Wybrane zagadnienia*, red. A. Florczak, Warszawa 2009, s. 12, L. Mitrus, *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006, s. 33.

<sup>565</sup> J. Symonides, *Ewolucja systemu ochrony praw człowieka w Europie*, [w:] *Rada Europy a przemiany demokratyczne w państwach Europy Środkowej i Wschodniej w latach 1989-2009*, red. J. Jaskiernia, Toruń 2010, s. 142.

<sup>566</sup> J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 276; S. Prechal, *Equality of Treatment, Non-Discrimination and Social Policy: Achievements in Three Themes*, "Common Market Law Review" 2004, vol. 41, s. 533.

<sup>567</sup> M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu w prawie wspólnotowym*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 589-593.

zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu na kryterium religii lub światopoglądu. Zauważyć należy, że jeszcze przed wyartykułowaniem w przepisach prawa pierwotnego zakazu dyskryminacji ze względu na religię Europejski Trybunał Sprawiedliwości dotykał sfery prawa do wyrażania przekonań religijnych<sup>568</sup>. W jednym z pierwszych orzeczeń z zakresu podstawowych praw i wolności w sprawie *Stauder*<sup>569</sup> uznano, że podlegają one ochronie Trybunału, albowiem ujęte są w ogólnych zasadach prawa Unii Europejskiej. Podkreślono, że zasady te są definiowane przez Trybunał na podstawie prawa międzynarodowego jak też tradycji konstytucyjnych państw. Wskazano, że część tych zasad tworzy prawa fundamentalne, do których zaliczyć można również równość bez względu na stosunek do religii. Z kolei w sprawie *van Duyn przeciwko Home Office*<sup>570</sup> pośrednio zwrócono uwagę na potrzebę wypracowania klarownych rozwiązań gwarantujących zabezpieczenie właściwego funkcjonowania życia społecznego, zapewniając równość traktowania wszystkich osób podejmujących pracę, bez względu na ich przekonania religijne. W przedstawionej sprawie poddano analizie decyzję brytyjskiego urzędu migracyjnego, zgodnie z którą obywatele Holandii zakazano podjęcia pracy dla Kościoła scjentologicznego. Z kolei sprawa *Vivien Prais przeciwko Radzie Wspólnot Europejskich*<sup>571</sup> dotyczyła ograniczenia prawa do wykonywania wybranego zawodu przez wyznaczenie konkursu na dzień żydowskiego święta Szawuot. Trybunał uznał, że nie można mówić o wypełnieniu znamion dyskryminacji przez organizatora konkursu, jeżeli nie miał on świadomości kolizji terminu egzaminu z wymogami religijnymi, co z kolei wynikało z nieujawnienia przez kandydatkę swojego wyznania<sup>572</sup>.

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej miało istotne znaczenie dla spełnienia celu Unii Europejskiej, jakim jest przyjęcie jednolitych standardów prawnych we wszystkich państwach członkowskich, między innymi

---

<sup>568</sup> K. Wójtowicz, *Ochrona praw człowieka w Unii Europejskiej*, [w:] *System ochrony praw człowieka*, Kraków 2003, s. 199-200; P. Stanisław, *Wspólnotowy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd*, „Przegląd Sejmowy” 2005, nr 1(66), s. 46.

<sup>569</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 12 listopada 1969 r., 29/69, *Erich Stauder przeciwko Stadt Ulm – Sozialamt*, Lex nr 139401.

<sup>570</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 1974 r., 41/74, *Yvonne van Duyn przeciwko Home Office*, Lex nr 84379.

<sup>571</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 października 1976 r., 130/75, *Vivien Prais przeciwko Radzie Wspólnot Europejskich*, Legalis nr 106528.

<sup>572</sup> I. Nowak, *Wolność jednostki w zakresie przekonań religijnych i światopoglądowych a zwolnienie od pracy i nauki z tytułu święta religijnego - soboty (szabat, szabas)*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2013, nr 1, s. 19-36; M.A. Mielczarek, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię i wyznanie*, [w:] *Różne oblicza ...*, s. 303.

poprzez zasadę bezpośredniego skutku prawa Unii Europejskiej<sup>573</sup>. Podkreślenia wymaga, że kryteria jej stosowania zostały wytworzone przez orzecznictwo, bowiem zasada bezpośredniego skutku prawa Unii Europejskiej nie ma swojej normatywnej podstawy w przepisach prawa Unii Europejskiej. Zgodnie z utrwalonym poglądem Trybunału by przepis prawa unijnego mógł być bezpośrednio stosowany, musi być jasny, niebudzący wątpliwości i bezwarunkowy, a także niezależny od podejmowania dalszych działań przez Unię Europejską lub państwa członkowskie<sup>574</sup>. W związku z tym kontrowersji nie budzi bezpośrednie stosowanie rozporządzeń unijnych, które na podstawie art. 288 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>575</sup> wiążą w całości i podlegają bezpośredniemu stosowaniu na płaszczyźnie krajowej<sup>576</sup>. Wątpliwości wiążą się jednak z bezpośrednim stosowaniem dyrektyw, co wyjaśnione zostanie w kolejnym rozdziale<sup>577</sup>.

W ujęciu historycznym należało odnieść się do art. 13<sup>578</sup> Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, który nadawał Radzie Unii Europejskiej kompetencje do podejmowania niezbędnych środków do zwalczania wszelkiej dyskryminacji m.in. ze względu na religię lub światopogląd. Z kolei w art. 151<sup>579</sup> traktatu jako jeden z celów działalności Wspólnoty Europejskiej wskazano uznanie i wspieranie kultur, co dotyczy także różnorodności religijnej<sup>580</sup>.

Traktat z Maastricht z 1992 r. zobowiązywał ponadto organy Unii Europejskiej do poszanowania tożsamości narodowej krajów członkowskich, zaś traktat z Amsterdamu podpisany 2 października 1997 r. nakazywał organom zwalczać

---

<sup>573</sup> A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 77; M. Wujczyk, *Zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji* [w:] *System prawa pracy*, tom 10: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 458.

<sup>574</sup> A. Capik, A. Łazowski, [w:] *Konstytucja RP...*, s. 163-164; J. Maliszewska-Nienartowicz, *Rola Trybunału Sprawiedliwości w rozwoju prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej (z perspektywy 20 lat od przyjęcia dyrektyw równościowych)*, „Państwo i Prawo” 2020, nr 11, s. 24; L. Florek, *Europejskie prawo...*, s. 58.

<sup>575</sup> Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 25 marca 1957 r., wersja skonsolidowana (Dz. Urz. UE.C Nr 202 z 2016 r., s. 47); dalej: TFUE.

<sup>576</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 24 stycznia 2012 r., C-282/10, *Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique i Préfet de la région Centre*, Lex nr 1917884.

<sup>577</sup> Tamże, s. 32.

<sup>578</sup> Art. 13 dodany według numeracji ustalonej przez art. 2 pkt 7 oraz art. 12 ust. 1 traktatu z Amsterdamu zmieniającego Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty (Dz.U. z 2004 r. Nr 90., poz. 864/31, ze zm.) w związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej.

<sup>579</sup> Art. 151 zmieniony według numeracji ustalonej przez art. 2 pkt 25 oraz art. 12 ust. 1 i 2 traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty (Dz.U. z 2004 r. Nr 90., poz. 864/31, ze zm.) w związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej).

<sup>580</sup> Traktat Ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2, ze zm.).

przejawy dyskryminacji, mające za przesłankę również przekonania religijne jednostki. Na mocy traktatu amsterdamskiego przyznano ówczesnej Wspólnocie Europejskiej kompetencje do podejmowania działań zmierzających do zwalczania dyskryminacji między innymi z uwagi na religię, światopogląd, co spowodowało przyjęcie standardów antydyskryminacyjnych w tym zakresie<sup>581</sup>. Wymóg stosowania się organów Unii Europejskiej do tradycji konstytucyjnych państw członkowskich był jednak skomplikowany z uwagi na różnice między konstytucyjnymi zasadami regulacji stosunków państwo – Kościół<sup>582</sup>.

Odnosząc się do aktualnego stanu prawnego, należy wskazać art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej<sup>583</sup>, zgodnie z którym Unia opiera się m.in. na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, równości, niedyskryminacji, a także równości kobiet i mężczyzn. Zgodnie z art. 3 ust. 3 TUE Unia Europejska zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka. Należy podkreślić, że w myśl art. 3 ust. 6 TUE Unia dąży do osiągnięcia swoich celów właściwymi środkami, odpowiednio do kompetencji przyznanych jej w traktatach założycielskich. Zgodnie z art. 4 ust. 1 i art. 5 TUE wszelkie kompetencje nieprzyznane Unii w traktatach należą do państw członkowskich. Żadnych kompetencji Unii Europejskiej, również w zakresie zwalczania dyskryminacji, nie można domniemywać, bowiem według art. 5 ust. 1 TUE granice kompetencji Unii wyznacza granica przyznania, zgodnie z którą Unia działa w granicach kompetencji, przyznanych jej przez państwa członkowskie w traktatach, w celu osiągnięcia określonych w nich celów. Wszelkie kompetencje nieprzyznane Unii w traktatach założycielskich należą do państw członkowskich, o czym mowa w art. 5 ust. 2 TUE<sup>584</sup>.

Należy odnieść się również do Traktatu zmieniającego Traktat o Unii Europejskiej i Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, który podpisany został 13 grudnia 2007 r. w Lizbonie<sup>585</sup>. Traktat lizboński w art. 1 zmieniającym brzmienie preambuły Traktatu o Unii Europejskiej wspomina o inspiracji kulturowym, religijnym i humanistycznym dziedzictwem Europy jako źródłem powszechnym wartości,

<sup>581</sup> L. Mitrus, *Tendencje rozwojowe wspólnotowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 7, s. 34.

<sup>582</sup> J. Krukowski, *Ochrona wolności religijnej w prawie Unii Europejskiej. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Prawość i Godność. Księga pamiątkowa w 70. rocznicę urodzin Profesora Wojciecha Łączkowskiego*, red. S. Fundowicz, F. Rymarz, A. Gomułowicz, Lublin 2003, s. 130-131.

<sup>583</sup> Traktat o Unii Europejskiej z dnia 7 lutego 1992 r. (Dz. Urz. UE 2016 C 202, s. 1); dalej TUE.

<sup>584</sup> P. Stanisławski, *Wspólnotowy zakaz dyskryminacji...*, s. 46.

<sup>585</sup> Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat Ustanawiający Wspólnotę Europejską, sporządzony w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r. (Dz.U. z 2009 r. Nr 203, poz. 1569).

stanowiącym nienaruszalne i niezbywalne prawa człowieka, jak również wolności, demokracji, równości oraz zasady państwa prawnego.

O zakazie wszelkiej dyskryminacji, w tym religijnej, mówi art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r.<sup>586</sup>. Jego zastosowanie bez wątpienia obejmuje prawo pracy. Z kolei art. 22 Karty odnosi się do poszanowania różnorodności kulturowej, religijnej i językowej. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z pewnością stanowiła zwieńczenie dotychczasowego rozwoju prawa unijnego w dziedzinie ochrony praw człowieka, a co za tym idzie – w zakresie zakazu wszelkiej dyskryminacji<sup>587</sup>. Wprowadziła nową jakość w dziedzinie ochrony praw człowieka w ramach procesu integracji europejskiej. Dodatkowo Karta przyznała prawom społecznym taką samą rangę jak prawom obywatelskim oraz politycznym<sup>588</sup>. Zauważyć należy, że po przyjęciu Karty zakaz dyskryminacji zaczęto postrzegać jako prawo podmiotowe<sup>589</sup>.

Na podstawie art. 2 traktatu lizbońskiego Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską otrzymał nazwę Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>590</sup>, o czym mowa w pkt 1 traktatu. W art. 10 oraz art. 19 TFUE wskazano, że Unia dąży do zwalczania dyskryminacji m.in. ze względu na religię lub światopogląd. Przepis art. 10 TFUE określa cel i zadanie Unii, jakim jest dążenie do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na wymienione wyczerpująco w tym przepisie niedozwolone kryteria różnicujące. Nie ma jednak wątpliwości, że wyznaczając Unii prawnie wiążący cel i zadanie, nałożony został na nią obowiązek efektywnego wykonywania tego zadania i efektywnej realizacji tego celu. Przywołany przepis nie wywołuje skutku bezpośredniego, a tym samym nie stanowi podstawy do konstruowania jakichkolwiek uprawnień lub obowiązków jednostek, w szczególności prawa

---

<sup>586</sup> Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U.U.E.C. z dnia 14 grudnia 2017 r. 2007.303.1.).

<sup>587</sup> A. Sołtys, *Wolności Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Unii Europejskiej*, tom 1: *Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej*, red. S. Biernat, Warszawa 2020, s. 130.

<sup>588</sup> L. Mitrus, *Prawa społeczne w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2013, nr 7, s. 16-18.

<sup>589</sup> A. Wróbel, *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, Warszawa 2013, s. 717; P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 158; A. Wróbel, *Doktrynalne koncepcje, charakter prawny i zakres zastosowania zakazu dyskryminacji*, [w:] *System Prawa Unii Europejskiej*, tom 6: *Prawo antydyskryminacyjne*, red. J. Maliszewska-Nienartowicz, Warszawa 2020, s. 43; N. Bruun, *Articles 20 and 21 Equality and Non-discrimination*, [w:] *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, red. F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt, Oxford-London-New York-New Delhi-Sydney 2019, s. 385.

<sup>590</sup> Dz. Urz. UE.C Nr 202 z 2016 r., str. 47.

do niedyskryminacyjnego traktowania ze względu na wymienione w nim kryteria lub obowiązku niedyskryminacyjnego traktowania<sup>591</sup>.

Zauważyć należy, że pierwotne prawo unijne nie zawiera *expressis verbis* zakazu dyskryminacji ze względu na religię, niemniej w pewnym stopniu problematykę tę reguluje również prawo wtórne Unii Europejskiej, jak również orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ogólnikowe regulacje dotyczące tej dyskryminacji dają państwom członkowskim możliwość szerokiej interpretacji przepisów. Państwa członkowskie kwestie dyskryminacji ze względu na religię regulują w sposób znacznie się od siebie różniący, w związku z czym na gruncie prawa Unii Europejskiej trudno jest wypracować jeden standard ochrony przed dyskryminacją. Problem ten dotyczy szczególnie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej<sup>592</sup>.

## 3.2. Prawo wtórne

### 3.2.1. Dyrektywy

Kwestie dyskryminacji ze względu na religię reguluje również prawo wtórne Unii Europejskiej, które jest stanowione przez organy Unii. Stosunki pracy, w tym kwestie dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu, regulują w przeważającym zakresie dyrektywy<sup>593</sup>. Dyrektywy pozostają wiążące dla państw członkowskich, do których zostały skierowane w odniesieniu do wyznaczonych przez nie celów, pozostawiając państwom wybór form i środków realizacji. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał, iż każde państwo członkowskie winno wykonać dyrektywę w taki sposób, który odpowiada wymaganiom bezpieczeństwa prawnego i przekształca jej

---

<sup>591</sup> A. Wróbel, *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom I (art. 1-89)*, Wolters Kluwer Polska, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587327084/124524> [dostęp: 6 czerwca 2020 r.]; J. Maliszewska-Nienartowicz, *Pojęcie i źródła europejskiego prawa antydyskryminacyjnego*, [w:] *System prawa Unii Europejskiej*, tom 6: *Prawo antydyskryminacyjne*, red. J. Maliszewska-Nienartowicz, Warszawa 2020, s. 4.

<sup>592</sup> A. Przyborowska-Klimczak, *Klauzula o kościołach w Traktacie Amsterdamskim z 1997*, „Prawo – Administracja – Kościół” 2000, nr 2-3, s. 51.

<sup>593</sup> L. Florek, M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych*, Warszawa 2000, s. 90; R. Ahdar, I. Leigh, *Religious freedom in the liberal state*, Oxford 2005, s. 305; S. Scarponi, *The Present and Future of the Law of Diversity: Antidiscrimination in Employment and European Law*, „Vermont Law Review” 2006, vol. 693, s. 705.

postanowienia w powszechnie obowiązujące przepisy prawa wewnętrznego<sup>594</sup>. Swoboda realizacji dyrektywy zobowiązuje ponadto państwa członkowskie do posłużenia się takimi instrumentami prawnymi, dzięki którym dyrektywa jest skuteczna i właściwa z punktu widzenia celu, który ustala<sup>595</sup>.

Wątpliwości szeroko rozpatrywane w orzecznictwie i literaturze odnoszą się do bezpośredniego stosowania dyrektyw. Na mocy art. 288 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>596</sup> są one kierowane do państw członkowskich i podlegają implementacji do prawa krajowego, co oznacza konieczność przyjęcia przez państwa członkowskie odpowiednich przepisów, które pozwolą na realizację celów dyrektywy<sup>597</sup>. Szeroko wskazuje się jednak, że względem dyrektyw unijnych zastosowanie znajduje zasada pośredniego skutku prawa Unii Europejskiej, polegająca na obowiązku dokonywania przez sądy państw członkowskich wykładni przepisów prawa krajowego zgodnie z celem wynikającym z prawa unijnego, tak dalece jak to możliwe. Wykładnia proeuropejska prawa krajowego jest dopuszczalna zarówno w przypadku sporów między jednostkami a państwami członkowskimi, jak również sporów między jednostkami<sup>598</sup>. Zasadniczo jednak Trybunał Sprawiedliwości stoi na stanowisku, że dyrektywy unijne nie podlegają bezpośredniemu stosowaniu w państwach członkowskich, jednak możliwe jest przyznanie dyrektywie skutku bezpośrednio. Przy czym wyjątek od powyższej reguły polega na tym, że powoływanie się przed sądem krajowym danego państwa członkowskiego bezpośrednio na przepisy dyrektywy może mieć miejsce w sytuacji, gdy państwo nie dokonało jej transpozycji w określonym terminie, jak też w sytuacji, gdy dyrektywa spełnia wszystkie przesłanki

---

<sup>594</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 15 marca 1990 r., C – 339/87, *Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Królestwu Niderlandów*, Lex nr 12614.

<sup>595</sup> J. Galster, C. Mik, *Podstawy europejskiego prawa wspólnotowego. Zarys wykładu*, Toruń 1995, s. 151-152.

<sup>596</sup> Dz. Urz. UE.C Nr 202 z 2016 r., str. 47.

<sup>597</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 24 stycznia 2012 r., C-282/10, *Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique i Préfet de la région Centre*, Lex nr 1917884.

<sup>598</sup> L. Florek, *Wykładnia prawa pracy zgodnie z prawem wspólnotowym*, [w:] *Teoria i praktyka wykładni prawa Unii Europejskiej*, tom 1: *Podstawy i źródło prawa Unii Europejskiej*, red. S. Biernat, Warszawa 2020, s. 222; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 kwietnia 1984 r., C-14/83, *Sabine von Colson i Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, Legalis 2395118; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 listopada 1990 r., C-106/89, *Marleasing S.A. przeciwko La Comercial International de Alimentacion S.A.*, Legalis 54463.

wymagane do wywarcia skutku bezpośredniego<sup>599</sup>. Oczywiście jest przy tym, że zagadnienie bezpośredniego skutku dyrektyw pozostaje przedmiotem kontrowersji<sup>600</sup>.

Postanowienia dyrektyw antydyskryminacyjnych mają charakter minimalny, co oznacza możliwość utrzymania lub wprowadzenia przepisów o wyższym standardzie ochrony, jak również zakaz obniżenia poziomu ochrony już zagwarantowanego przez państwa członkowskie w zakresie objętym dyrektywami, o czym mowa w art. 6 dyrektywy 2000/43/WE<sup>601</sup> i art. 8 dyrektywy 2000/78/WE<sup>602</sup>. Obie dyrektywy wymiennie stosują pojęcia równego traktowania i niedyskryminacji, co wynika z tego, że w dyrektywach zasada równego traktowania jest równoznaczna z brakiem jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji<sup>603</sup>. W ujęciu prawa unijnego dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wtedy, gdy ze względu na wymienione kryteria dana osoba jest traktowana mniej korzystnie, niż inna osoba jest lub byłaby traktowana w podobnej sytuacji. Dyskryminacja pośrednia ma zaś miejsce wtedy, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka przyczynia się do stworzenia szczególnie niekorzystnej sytuacji pewnych osób ze względu na powyższe kryteria w porównaniu z innymi osobami, chyba że to postanowienie, kryterium lub praktyka znajduje obiektywne uzasadnienie celu, a środki do osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne. Zgodnie z postanowieniami obu dyrektyw za formę dyskryminacji uznaje się także molestowanie, gdy ma miejsce niepożądane zachowanie, związane z jednym z wymienionych kryteriów dyskryminacji, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości lub poniżenia, upokorzenia lub obrazy pracownika. Za dyskryminację uznaje się też jakiegokolwiek zachowanie polegające na zachęcaniu do dyskryminowania osób z powodu wymienionych kryteriów<sup>604</sup>.

---

<sup>599</sup> K. Kędziora, *Międzynarodowe prawo antydyskryminacyjne*, [w:] *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, red. K. Kędziora, K. Śmiszek, Warszawa 2017, s. 60-61; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 7 sierpnia 2018 r., C-122/17, *David Smith przeciwko Patrickowi Meade'owi i innym*, Legalis 1814316.

<sup>600</sup> L. Squintani, J. Lindeboom, *The Normative Impact of Invoking Directives: Casting Light on Direct Effect and the Elusive Distinction between Obligations and Mere Adverse repercussions*, "Yearbook of European Law" 2019, nr 1, s. 22-70.

<sup>601</sup> Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe i etniczne (Dz.Urz. WE L 180 z 19 lipca 2000 r.), s. 22.

<sup>602</sup> Dz.Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r., s. 16.

<sup>603</sup> L. Florek, *Równe traktowanie pracowników w prawie europejskim*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 5, s. 2-7.

<sup>604</sup> L. Florek, *Europejskie prawo...*, s. 86.



Dyrektywa z dnia 27 listopada 2000 r. nr 2000/78/WE ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>605</sup>. W literaturze wskazuje się, że stanowi ona pewnego rodzaju uzupełnienie w zakresie unormowań unijnych poświęconych zasadzie równego traktowania<sup>606</sup>. Dyrektywa jako pierwsze kryteria objęte zakazem dyskryminacji wskazuje religię i przekonania<sup>607</sup>. Już we wstępie dyrektywy podniesiono, iż dyskryminacja ze względu na religię lub światopogląd oraz inne wymienione kryteria, jeśli miałyby miejsce w państwach członkowskich, mogłyby być przeszkodą w realizacji celów wspólnoty, w związku z czym winna być w całej wspólnotie zakazana, także w odniesieniu do obywateli państw trzecich (pkt 11-12). Przy czym w pkt 23 stwierdza się, że tylko w nielicznych okolicznościach różnice w traktowaniu mogą być uzasadnione w przypadku, gdy charakterystyka związana z religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem bądź orientacją seksualną jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny do tego celu<sup>608</sup>.

Przechodząc do przepisów dyrektywy, należy wskazać, że art. 1 dyrektywy wyznacza ogólne ramy walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania<sup>609</sup>. Należy przywołać również art. 2 ust. 1 omawianej dyrektywy, zgodnie z którym zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form dyskryminacji między innymi ze względu na religię lub światopogląd. W dyrektywie zrezygnowano ze zdefiniowania, czym jest dyskryminacja *in genere*, wyróżniając jedynie dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, o czym mowa w art. 2 ust. 2 dyrektywy. Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wówczas, gdy jakaś osoba z racji wyznawanej przez nią religii lub światopoglądu bądź innych kryteriów uwzględnionych w dyrektywie – jest traktowana mniej przychylnie, niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Z kolei dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do powstania szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób

---

<sup>605</sup> Dz.Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r.; M. Domańska, *Zwielokrotniona opresja, czyli dyskryminacja ze względu na więcej niż jedno kryterium. Wyzwania prawa europejskiego*, [w:] *Uniwersalny i regionalny wymiar ochrony praw człowieka. Nowe wyzwania – nowe rozwiązania*, t. 3, red. J. Jaskiernia, Warszawa 2014, s. 409-410.

<sup>606</sup> Tamże, s. 409-410.

<sup>607</sup> L. Mitrus, *Koncepcja zakazu dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. J. R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021, s. 110.

<sup>608</sup> P. Stanisławski, *Wspólnotowy zakaz dyskryminacji...*, s. 46-47.

<sup>609</sup> L. Mitrus, *Koncepcja zakazu dyskryminacji...*, s. 95.

wyznających daną religię lub światopogląd. Dyskryminacja pośrednia nie występuje m.in. wówczas, gdy obowiązywanie takiego przepisu, kryterium lub praktyki jest obiektywnie uzasadnione celem, który jest zgodny z prawem, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne<sup>610</sup>. Jak twierdzi L. Florek, regulacja ta wprowadza zakaz stosowania przez pracodawców pozornie neutralnych, niekiedy ukrytych, praktyk, jeżeli ze względu na kryteria wskazane w dyrektywie prowadziłyby one do stworzenia szczególnie niekorzystnej sytuacji pewnej grupy osób w porównaniu z pozostałymi osobami<sup>611</sup>.

W oparciu o powyższe regulacje Trybunał Sprawiedliwości orzekał w sprawie *Achbita*<sup>612</sup>, dotyczącej pracownicy zwolnionej z pracy ze względu na chęć noszenia w godzinach pracy chusty islamskiej. W sprawie Trybunał uznał, że wykładni art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że zakaz noszenia chusty islamskiej, wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i przewidujący całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu dyrektywy<sup>613</sup>. Przy czym powyższe postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego może stanowić przejaw pośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, jeżeli pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji. Przy czym z dyskryminacją taką nie mamy do czynienia, gdy postanowienie regulaminu jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak realizowanie przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z jego klientami, zaś środki mające służyć do realizacji tego celu są właściwe i konieczne, czego zbadanie należy do sądu krajowego<sup>614</sup>.

---

<sup>610</sup> L. Florek, *Równe traktowanie...*, s. 3.

<sup>611</sup> Tamże, s. 7.

<sup>612</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 marca 2017 r., C-157/15, *Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV*, Lex nr 2242129.

<sup>613</sup> E. Skibińska, *Noszenie symboli religijnych w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 4, s. 56-60, E. Skibińska, *Dyskryminacja ze względu na religię*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 4 [online], <https://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-religie/> [dostęp: 17 czerwca 2022 r.].

<sup>614</sup> H. Szewczyk, *Dyskryminacja ze względu na przekonania religijne. Glosa do wyroku TS z dnia 14 marca 2017 r., C-157/15*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2017, nr 10, s. 42-49.

W jednym z najnowszych orzeczeń Trybunał Sprawiedliwości<sup>615</sup> uznał, że „art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa zakazujące pracownikom wyrażania poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter, nie stanowi względem pracowników, którzy pragną korzystać z wolności religii i sumienia poprzez widoczne noszenie symbolu lub stroju wynikającego z nakazów religijnych, przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy, o ile owo postanowienie jest stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia”. Sprawa dotyczyła muzułmanki noszącej na co dzień chustę islamską, która chciała odbyć staż u pracodawcy. Warunkiem udziału w szkoleniu było przestrzeganie zasady neutralności, którą pracodawca określił jako „dbanie o to, aby nie wyrażać w jakikolwiek sposób, poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób, swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter”. Z uwagi na to, że powódka oświadczyła, że nie zdejmie chusty pracodawca nie podjął dalszych czynności względem kandydatury powódki. Powódka zarzuciła, że padła ofiarą dyskryminacji i wniosła do sądu pozew o zaniechanie naruszeń.

Podkreślenia wymaga, że wyrok ten ma znaczenie względem Polski bowiem potwierdza on uprawnienie pracodawcy do zakazywania pracownikom obnoszenia się ze swoimi przekonaniami 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<sup>616</sup>.

Na gruncie dyrektywy poza dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią osobno zostało wyróżnione molestowanie, które uważa się za formę dyskryminacji, jeśli zaistnieje niepożądane zachowanie mające związek z jedną z przyczyn określonych w dyrektywie, a celem lub skutkiem tego zachowania jest naruszenie godności osoby oraz stworzenie onieśmielającej, wrogiej i poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej

---

<sup>615</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 października 2022 r., C-344/20, *L.F. przeciwko S.C.R.L.*, Lex nr 3416919.

<sup>616</sup> T. Partyk, *Zakaz manifestowania religijności nie dyskryminuje pracownika. Omówienie wyroku TS z dnia 13 października 2022 r., C-344/20 (S.C.R.L.)*, <https://sip-1lex-1pl-15d274sb10005.han.bg.us.edu.pl/#/publication/151420740/partyk-tomasz-zakaz-manifestowania-religijnosci-nie-dyskryminuje-pracownika-omowienie-wyroku-ts-z...?keyword=13%20pa%C5%BAdziernika%202022%20tsue&cm=STOP> [dostęp: 12 listopada 2022 r.].

atmosfery, o czym mowa w art. 2 ust. 3. Z kolei zgodnie z art. 2 ust. 4 dyrektywy za dyskryminację uważa się również tzw. polecenie dyskryminowania, tj. zachowanie polegające na zmuszaniu bądź nakłanianiu innych osób do praktykowania zachowań dyskryminacyjnych<sup>617</sup>.

Określając zakres stosowania dyrektywy nr 2000/78/WE posłużono się zarówno kryterium podmiotowym, jak i przedmiotowym, o czym mowa w art. 3 dyrektywy. Zgodnie z przytoczonym przepisem dyrektywy mają zastosowanie do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi. Definiując zakres zastosowania dyrektywy, należy zauważyć, że od strony przedmiotowej wskazano cztery grupy zagadnień, w których jej przepisy winny znajdować zastosowanie, o czym mowa w art. 3 ust. 1 lit. a-d omawianej dyrektywy. Dotyczą one warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek. Mają zastosowanie m.in. do kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, a także, co wskazano w art. 3 ust. 1 lit. a dyrektywy, do awansu zawodowego oraz do warunków dostępu do poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego. W trzeciej grupie spraw, do których mają zastosowanie przepisy dyrektywy, znalazły się warunki zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania. W czwartej grupie odniesiono się do kwestii związanych z prawem koalicji. Przepisy dyrektywy mają więc zastosowanie do wstępowania do organizacji pracowników lub pracodawców, albo też do jakichkolwiek innych organizacji, których członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje<sup>618</sup>.

Odniesć się w tym miejscu należy do ochrony, jaką gwarantuje dyrektywa nr 2000/78/WE. W szczególności przewiduje konieczność zapewnienia przez państwa członkowskie procedur sądowych, administracyjnych oraz ewentualnie procedur pojednawczych, dostępnych dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu stosunku prawnego, o czym mowa w art. 9 ust. 1 dyrektywy, oraz skutecznych, proporcjonalnych i dolegliwych sankcji, mogących przyjąć postać odszkodowania, o czym mowa w art. 17 dyrektywy, z przeniesieniem ciężaru dowodu

---

<sup>617</sup> Dz.Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r.; L. Mitrus, *Koncepcja zakazu dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu...*, s. 111.

<sup>618</sup> M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 599-602; P. Stanisławski, *Zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd w dyrektywie Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r.*, „*Studia z Prawa Wyznaniowego*” 2004, tom 7, s. 22.

na osobę pozwanego, co oznacza, że osoby – w subiektywnym mniemaniu – pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, są zobowiązane jedynie do przedstawienia przed sądem lub innym właściwym organem faktów, na podstawie których można domniemywać wystąpienie dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej, o czym mowa w art. 10 ust. 1 dyrektywy. Dodatkowo należy także zwrócić uwagę na obowiązek wprowadzenia do krajowych systemów prawnych środków niezbędnych do ochrony pracowników przed retorsjami, tj. zwolnieniami lub nieprzychylnym traktowaniem ze strony pracodawcy jako odpowiedziami na skargę lub wszczęcie postępowania sądowego, o czym traktuje art. 11 dyrektywy<sup>619</sup>.

W dyrektywie nr 2000/78/WE uwzględniono ponadto przesłankę wymagań zawodowych, które usprawiedliwiają odstępstwa od schematycznego rozumienia zasady równego traktowania, zgodnie z rozwiązaniami wypracowanymi we wcześniejszych unormowaniach prawa antydyskryminacyjnego<sup>620</sup>. Art. 4 ust. 1 dyrektywy stanowi bowiem, że państwom członkowskim pozostawia się prawo uznania, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn uwzględnionych w dyrektywie nie stanowi dyskryminacji wówczas, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub okoliczności jej wykonywania, dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym. Konieczne jest jednak spełnienie warunku zgodności z prawem celu, ze względu na który postawione zostały określone wymagania, oraz proporcjonalności samych wymagań. Wyjątek ten dotyczy wszystkich pracodawców oraz wszystkich kryteriów zakazanej dyskryminacji, wymienionych w art. 1 dyrektywy<sup>621</sup>. Na gruncie powyższego Trybunał Sprawiedliwości orzekł w sprawie *Bouagnaoui*<sup>622</sup>, w której stwierdził, że chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta, aby świadczone przez niego usługi nie były już przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie może być uznana za istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE<sup>623</sup>.

---

<sup>619</sup> Dz.Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r.

<sup>620</sup> M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 603-604.

<sup>621</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 149.

<sup>622</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 marca 2017 r., C-188/15, *Asma Bouagnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole S.A.*, dawniej *Micropole Univers SA*, Lex nr 2242130.

<sup>623</sup> L. Mitrus, *Koncepcja zakazu dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu...*, s. 111.

W kolejnej sprawie spór toczył się między podmiotem związanym z niemieckim Kościołem ewangelickim *Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, który zamieścił ofertę pracy, a *Vera Egenberger*<sup>624</sup>, kandydatką do pracy. Oferta dotyczyła przygotowywania sprawozdania z wykonania przez Niemcy Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, a jednym z warunków, jakie musieli spełnić kandydaci, była przynależność do Kościoła ewangelickiego oraz identyfikacja z jego działalnością. Vera Egenberger była osobą bezwyznaniową i mimo pozytywnego przejścia wstępnego etapu rekrutacji nie została jednak zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną. Ostatecznie wybrano mężczyznę należącego do Kościoła Ewangelickiego. W wydanym wyroku Trybunał Sprawiedliwości uznał, że podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, o którym mowa w tym przepisie, oznacza wymóg, który jest konieczny i obiektywnie podyktowany w świetle etyki danego kościoła lub danej organizacji bądź charakteru i warunków wykonywania danej działalności zawodowej. W przypadku gdy sąd krajowy rozpatruje spór między jednostkami, w którym dokonanie wykładni stosownych przepisów prawa krajowego w zgodzie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE jest niemożliwe, musi on zapewnić jednostkom, w granicach swoich kompetencji, ochronę prawną przysługującą im na podstawie art. 21 i 47 KPP oraz zagwarantować pełną skuteczność tych postanowień, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nimi w sprzeczności<sup>625</sup>.

Podkreślenia wymaga, że przedstawione unormowanie ma istotne znaczenie dla zasad zatrudniania nauczycieli religii w szkołach publicznych. Umożliwia ono bowiem różnicowanie sytuacji kandydatów na stanowisko katechety szkolnego z uwzględnieniem religii i światopoglądu, czego domaga się realizacja postulatu zagwarantowania wierności nauczania wobec doktryny określonego Kościoła czy innego związku wyznaniowego. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że uwzględnienie religii lub światopoglądu wśród wymogów zawodowych, usprawiedliwiających odstąpienie od schematycznie rozumianej zasady równouprawnienia, szanuje zobowiązania niektórych państw członkowskich zawarte w konkordatach ze Stolicą Apostolską. Wskazuje się w nich, że zatrudnienie nauczyciela religii katolickiej

---

<sup>624</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 kwietnia 2018 r., C-414/16, *Vera Egenberger przeciwko Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, Lex nr 2476520, Ł. 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”, t. 24, s. 473-494.

<sup>625</sup> M. Domańska, *Przestrzeganie etyki opartej na religii lub przekonaniach jako...*, s. 32-38

możliwe jest wyłącznie na podstawie tzw. misji kanonicznej, wystawionej przez właściwą władzę kościelną. Warunkiem jej otrzymania jest nie tylko odpowiednie wykształcenie, ale również wierność nauce Kościoła<sup>626</sup>.

Dyrektywa reguluje kwestie dotyczące m.in. kościołów i innych związków wyznaniowych występujących w roli pracodawcy. Zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy nr 2000/78/WE państwom członkowskim została przyznana możliwość uwzględnienia w ustawodawstwach krajowych przepisów szczególnych, odnoszących się do zatrudnienia w ramach działalności kościołów lub innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub światopoglądzie. W świetle przytoczonego przepisu religia lub przekonania mogą być traktowane jako wymóg zawodowy w dwóch sytuacjach, tj. w przypadku działalności o charakterze religijnym oraz gdy okoliczności świadczenia pracy będą wskazywały na religijny kontekst prowadzonej przez pracodawcę działalności<sup>627</sup>. W sprawie *IR przeciwko JQ*<sup>628</sup> Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że zarządzający szpitalem (mimo że szpital ma formę prawną spółki kapitałowej prawa prywatnego) Kościół lub inna organizacja, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, nie może 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 przypadku, skutecznej kontroli sądowej. Ponadto badanie zgodności z prawem wymogu działania w dobrej wierze i lojalności nałożonego przez Kościół czy inną organizację, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, nie może być prowadzone w odniesieniu do prawa krajowego, lecz powinno uwzględniać art. 4 ust. 2 Dyrektywy 2000/78/WE i wskazane tam kryteria. Analizowany wyrok jest jedną z nielicznych wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości dążących do wyjaśnienia, jak należy wypełnić poszczególne warunki prowadzenia działalności zawodowej, aby odmienne traktowanie z uwagi na religię lub przekonania mogło zostać uznane za pozostające w granicach przewidzianego prawem

---

<sup>626</sup> K. Warchałowski, *Nauczanie religii i szkolnictwo katolickie w konkordatach współczesnych*, Lublin 1998, s. 40-116; J. Krukowski, *Konkordat polski. Znaczenie...*, s. 139.

<sup>627</sup> P. Stanisławski, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 28.

<sup>628</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 września 2018 r., C-68/17, *IR przeciwko JQ*, Lex nr 2600224.

odstępstwa od ogólnej zasady zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania<sup>629</sup>.

Wydaje się, że przepis art. 4 ust. 2 dyrektywy nr 2000/78/WE może stanowić realną podstawę do wyprowadzenia zakazu dyskryminacji zbieżnej, inaczej nazywanej wielokrotną lub wieloraką w ramach której oddziałuje kryterium religii (lub przekonania) oraz inne kryterium, które *de facto* stanowi tę „inną przyczynę”, będącą podstawą zaistniałej dyskryminacji. W tym kontekście sytuacja muzułmanek mogłaby stanowić przykład dyskryminacji zbieżnej (wielokrotnej czy wielorakiej) i konieczności wyszczególnienia tej grupy wrażliwej, dla której rasa i religia, płeć jest podstawą tożsamości, a kryterium płci (żeńskiej) podnosi poziom wrażliwości na akty dyskryminacji. Przy czym w odmiennych stanach faktycznych ta sama jednostka może być gorzej traktowana ze względu na różne charakteryzujące ją kryteria. Zauważyć należy, że mimo, iż dyrektywy nie podejmują otwarcie problemu takiej dyskryminacji, to zakładają pośrednio jej istnienie<sup>630</sup>.

Zauważyć również należy, że zastosowanie takiego rozwiązania nie pozostawiono całkowitej swobodzie tychże państw. Zostało ono ograniczone przede wszystkim w oparciu o kryterium chronologiczne. Oznacza to, że odmienne traktowanie ze względu na religię lub światopogląd może być uwzględnione w ustawodawstwie krajowym, które obowiązuje w dniu przyjęcia dyrektywy. W przyszłym ustawodawstwie może zaś zostać przewidziane tylko wtedy, gdy będzie to odzwierciedleniem krajowej praktyki istniejącej w tym dniu. Dzień przyjęcia dyrektywy stanowi w dwóch przypadkach odniesienia przy ocenie legalności unormowań relatywizujących zasadę równego traktowania ze względu na religię lub światopogląd<sup>631</sup>.

Dyrektywa nr 2000/78/WE nie narusza prawa kościołów i innych organizacji publicznych czy prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, działających zgodnie z krajowymi przepisami konstytucyjnymi i ustawodawczymi, do wymagania od osób pracujących dla nich działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji, pod warunkiem że jej przepisy są przestrzegane. Zastrzega

---

<sup>629</sup> M. Domańska, *Przestrzeganie etyki opartej na religii lub przekonaniach jako przesłanka uzasadniająca odmienne traktowanie pracowników. Głosa do wyroku TS z dnia 11 września 2018 r., C-68/17*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2019, nr 4, s. 32-38.

<sup>630</sup> M. Domańska, *Zakaz dyskryminacji ze względu na więcej niż jedno zabronione kryterium*, Warszawa 2019, s. 130-131, L. Mitrus, *Koncepcja zakazu dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu...*, s. 105.

<sup>631</sup> P. Stanisz, *Wspólnotowy zakaz dyskryminacji...*, s. 46.



przy tym, że takie odmienne traktowanie, o którym mowa w art. 4 ust. 2 tej dyrektywy, powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych państw członkowskich, zasad ogólnych prawa Unii Europejskiej. Poza tym nie może stanowić usprawiedliwienia dla dyskryminacji, przyczynami której pozostają inne powody. Bez wątplenia mogą one pozostawać w kolizji z etyką Kościoła i związków wyznaniowych. Trudno też nie dostrzec w przywołanym ograniczeniu stosowania art. 4 ust. 2 dyrektywy zagrożenia dla autonomii instytucji religijnych<sup>632</sup>. Podkreślenia wymaga, że kościoły i inne związki wyznaniowe przywiązują dużą wagę do zapewnienia tożsamości prowadzonych przez siebie placówek. Pozbawienie kościołów i innych związków wyznaniowych jakiegokolwiek możliwości stawiania przed zatrudnianymi pracownikami wymogów związanych z religią mogłoby prowadzić do zanegowania celu istnienia tych placówek<sup>633</sup>.

Podsumowując, należy jeszcze podkreślić, że w dyrektywie 2000/78/WE udowodnienie dyskryminacji w zatrudnieniu uregulowane zostało w taki sam sposób jak w art. 19 skonsolidowanej dyrektywy 2006/54/WE<sup>634</sup>, zgodnie z którym na stronę pozwaną przechodzi udowodnienie, że nie doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu<sup>635</sup>. Państwa członkowskie zobowiązane zostały do ustanowienia skutecznych, proporcjonalnych i odstrasżających sankcji oraz do wsparcia osoby dyskryminowanej w uzyskaniu pomocy w rozpoczęciu odpowiednich procedur<sup>636</sup>. Taki sposób ukształtowania rozkładu ciężaru dowodowego jest bardzo ważny dla zapewnienia należytego poziomu ochrony prawnej jednostki, wobec której naruszona została reguła równego traktowania, a jednocześnie okoliczność ta czyni tę ochronę bardziej realną. Zauważyć bowiem należy, że w omawianych dyrektywach odstąpiono od ogólnej reguły dowodowej, zgodnie z którą na powódzie spoczywa obowiązek udowodnienia faktu, z którego wywodzi skutki prawne. Poszkodowany ma jedynie uprawdopodobnić okoliczności, które w jego ocenie stanowią naruszenie

---

<sup>632</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 148.

<sup>633</sup> H. Misztal, *Wolność uniwersytetu i na uniwersytecie katolickim*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2002, t. 4, s. 6-14.

<sup>634</sup> Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana); (Dz.U. UE. L. 204 z 2006 r.).

<sup>635</sup> L. Mitrus, *Glosa do wyroku SN z dnia 9 czerwca 2006, III PK 30/06*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2008, nr 7-8, s. 82.

<sup>636</sup> O. Tusińska, *Zasada równości kobiet i mężczyzn w świetle prawa Wspólnot Europejskich*, „Państwo i Prawo” 2002, z. 10, s. 78-79.

zakazu dyskryminacji. Na pozwanym zaś spoczywa ciężar przeprowadzenia dowodu, iż podjęte działania nie stanowią pogwałcenia przepisów dyrektyw<sup>637</sup>.

Podkreślenia wymaga, że dyrektywy antydyskryminacyjne zawierają liczne sankcje z tytułu dyskryminacji<sup>638</sup>. Państwa członkowskie zostały w nich zobowiązane do ustanowienia skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji oraz do wsparcia osoby poszkodowanej w uzyskaniu należnej pomocy w uruchomieniu wymaganych procedur. Mogą one skutkować wypłatą poszkodowanemu odszkodowania. Do wzmocnienia ochrony przed dyskryminacją osób zatrudnionych dochodzi poprzez regulacje kwestii dochodzenia roszczeń przez władze unijne, bez możliwości pozostawienia tej kwestii państwom członkowskim. Parlament Europejski optuje za wprowadzaniem w Unii Europejskiej odpowiednich wewnętrznych uregulowań w ramach ich własnych struktur, jak również odwołuje się do polityki prewencyjnej oraz roli związków zawodowych w państwach członkowskich<sup>639</sup>.

#### **4. Wnioski i uwagi *de lege ferenda***

Zasada niedyskryminacji znajduje silne umocowanie w przepisach prawa międzynarodowego i unijnego. Co prawda akty prawa międzynarodowego i Unii Europejskiej nie przedstawiają spójnego katalogu przyczyn dyskryminacji, jak również nie odnoszą się do tego, czy katalog kryteriów może mieć charakter otwarty. Niemniej na gruncie niniejszych rozważań zasadnicze znaczenie ma to, że regulacje te wprost odnoszą się do kryterium dyskryminacji, jakim jest religia.

Prawo międzynarodowe i unijne ewoluuje, wyznaczając standardy ochrony przed dyskryminacją. Odnotowuje się efektywność zakazu dyskryminacji, która coraz bardziej skierowana zostaje w kierunku podmiotów najbardziej marginalizowanych i wrażliwych, co pokazuje orzecznictwo prawa międzynarodowego i unijnego. Do takich podmiotów można zaliczyć wyznawców konkretnych religii. Symptodem nowych zmian wydają się również zdania odrębne orzeczeń prezentowanych przez Europejski Trybunał Praw Człowieka. Przy czym uznanie ich za nową linię orzeczniczą wydaje się za zbyt daleko idące. Nie można jednak nie docenić potencjału aktów

---

<sup>637</sup> H. Szewczyk, *Wolność sumienia...*, s. 29, L. Mitrus, *Glosa do wyroku SN z dnia 9 czerwca 2006, III PK 30/06...*, s. 82.

<sup>638</sup> L. Florek, *Europejskie prawo...*, s. 84.

<sup>639</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 165-166, Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 lipca 2008 r., C-54/07, *Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding przeciwko Firma Feryn NV*, Lex nr 420955.

prawnych stworzonych przez Radę Europy, w tym Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Rozwój orzecznictwa przyniosła bowiem zmiana art. 14 ww. konwencji. Warunkiem stosowania art. 14 tej konwencji jest powołanie go z innymi przepisami regulującymi zakres stosowania prawa i wolności gwarantowanych w tym dokumencie. Występuje zatem dość szeroka możliwość wynikająca z połączenia zakresu normowania przywołanych w skardze przepisów, ustalenia zbiegu okoliczności stanowiących o kwalifikowanym charakterze naruszenia zakazu dyskryminacji. Powyższa regulacja daje z pewnością możliwość wyłonienia grupy szczególnie wrażliwej, narażonej na dyskryminację.

Dorobek Organizacji Narodów Zjednoczonych wywarł również wpływ na kształt polskich regulacji antydyskryminacyjnych, dał podstawy do wprowadzenia zmian w polskim porządku prawnym. Nie bez znaczenia pozostaje tutaj działalność MOP, która w tematyce dyskryminacji charakteryzuje się gruntownymi rozwiązaniami, dotykając kwestii zakazu dyskryminacji z uwagi na religię. Rozpatrywanie tematyki dyskryminacji bez uwzględniania regulacji MOP nie daje pełnego obrazu zjawiska na gruncie prawa międzynarodowego. Ważne jest również to, że regulacje MOP mają charakter ogólny, dotyczący wszystkich zatrudnionych, jak i szczegółowy, dotyczący grup wymagających szczególnego traktowania.

Nie ulega wątpliwości, że urzeczywistnienie zakazu dyskryminacji ze względu na religię jest jednym z priorytetów Unii Europejskiej. Stanowi on przy tym podstawową zasadę prawa pracy Unii Europejskiej. Zauważa się również większe zainteresowanie problemem dyskryminacji organów Unii Europejskiej. Regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na religię są jednakże ogólnikowe, co daje państwom członkowskim możliwość szerokiej interpretacji przepisów. Regulacje unijne, w zakresie dyskryminacji ze względu na religię winny więc zostać doprecyzowane.

Nie bez znaczenia pozostaje jednak to, że w zakresie dyskryminacji ze względu na religię w prawie unijnym zasadniczą rolę odegrała zasada bezpośredniego skutku prawa UE, której treść ukształtowało orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości. Z kolei w dyrektywach Unii Europejskiej znajdujemy między innymi także ważną regulację dotyczącą dyskryminacji zbieżnej, inaczej wielokrotnej. Pozwala ona rozpatrywać zagadnienie dyskryminacji w oparciu o dwa lub więcej kryteriów (przykład art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78). Mimo że dyrektywa 2000/78 nie podejmuje otwarcie problemu

takiej dyskryminacji, zakłada pośrednio jej istnienie, uznając, że różne cechy, będące przyczynami dyskryminacji, mogą się łączyć.

Nie bez znaczenia pozostaje również to, że szybko postępujący rozwój prawa międzynarodowego i tworzone nowe rozwiązania prawne, jak również pojawiająca się nowa linia orzecznicza, zarówno w prawie międzynarodowym, jak i unijnym w przyszłości wywrze wpływ na kolejne zmiany wprowadzane w polskim porządku prawnym. Instrumenty prawa unijnego i międzynarodowego wymagają od państw członkowskich powołania instytucji zajmujących się problematyką dyskryminacji, nakładają powinność wprowadzenia mechanizmów zwalczania zjawiska dyskryminacji, co zdecydowanie zasługuje na pozytywną ocenę. Należy się przy tym spodziewać dalszej ewolucji przepisów antidyskryminacyjnych w prawie międzynarodowym i unijnym, a w związku z tym zmian w polskim porządku prawnym.

## Rozdział 4

### Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w prawie krajowym

#### 1. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej

##### 1.1. Geneza pojęcia „równość”

Podstaw przepisów antydyskryminacyjnych należy poszukiwać w zasadzie równości, której początki sięgają starożytnej Grecji. Filozofowie greccy wskazywali, że pojęcie równości jest nierozdzielnie związane z pojęciem sprawiedliwości<sup>640</sup>. Według Arystotelesa istniały dwa rodzaje sprawiedliwości, z czego jedna oparta była na prawie, a jej przejawem miało być podejmowanie czynków pożądaných przez prawo. Jednostka wówczas żyła, kierując się sprawiedliwością, która urastała do rangi cnoty. Przy czym relacja taka oderwana była od relacji międzyludzkich, a tym samym nie było w niej miejsca dla pojęcia równości. Dlatego też istotne okazuje się drugie rozumienie sprawiedliwości, które objawia się w relacjach z drugim człowiekiem. Ten typ sprawiedliwości został określony przez Arystotelesa mianem równości. Przejawem równości według Arystotelesa była równość podziału, zgodnie z którym każdy przydzielał sobie odpowiednią ilość rzeczy dobrych i złych. Według Arystotelesa występowała równość numeryczna, przyznająca wszystkim takie same prawa, oraz równość proporcjonalna, która uzależniała uzyskane dobro od odpowiednio dobranego kryterium. Zdaniem Arystotelesa zasadnicze znaczenie miała równość proporcjonalna. Wskazywał również, że oznaką równości jest odzwierciedlenie trudu włożonego przez osobę w jej działaniach oraz w uzyskanych przez nią efektach. Zdaniem Arystotelesa osoba, która podejmuje mniejszy wysiłek fizyczny, winna pozostawać w odpowiedniej proporcji do zapłaty należnej osobie podejmującej większy trud. Uważał zatem, że wybór nierówności nie jest narzucony, lecz jest własną decyzją człowieka<sup>641</sup>.

Zasada równości wywodzi się również z myśli chrześcijańskiej, zgodnie z którą zasadnicze znaczenie miało uznanie równości wszystkich ludzi wobec Boga. Rozważania o równości były jednak prowadzone przede wszystkim w wymiarze etycznym, w mniejszym stopniu przenoszono je na życie polityczne, a zupełnie

<sup>640</sup> K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018, s. 88.

<sup>641</sup> Arystoteles, *Polityka*, tłum. L. Piotrowicz, [w:] tegoż, *Dzieła Wszystkie*, t. I, Warszawa 2003, s. 64.

pomijano kwestie socjalnej i ekonomicznej organizacji społeczeństw. Z kolei współczesna treść idei równości uformowała się dopiero pod wpływem koncepcji prawnonaturalnych, które widziały w niej jedną z przyrodzonych cech każdej istoty ludzkiej. Przełom przyniosła rewolucja francuska, przyjmując równość – obok wolności i braterstwa – za swe podstawowe hasło. Głównym postulatem stało się więc jednakowe traktowanie wszystkich ludzi. Zgodnie bowiem z art. 1 Deklaracji praw człowieka i obywatela z 1789 r. „ludzie rodzą się i pozostają wolni i równi w prawach”. Przewartościowało to pojmowanie roli jednostki w polityce oraz oznaczało zniesienie przywilejów stanowych i odrzucenie opartej na nich dotychczasowej organizacji społeczeństwa. Poczynając od końca XIX w., władze publiczne zaczęły podejmować szeroko zakrojone działania w zakresie redystrybucji dochodu narodowego, które miały służyć eliminacji nadmiernych różnic społecznych. Akcentowało to rolę regulacyjną państwa, a tym samym antynomię pomiędzy wolnością a równością. Przeszłość historyczna, ale też czasy współczesne pokazują, że idea równości jest powszechnie uznana za jeden z podstawowych wyznaczników sytuacji jednostki<sup>642</sup>.

Według słownika języka polskiego „równość” oznacza „całkowite podobieństwo, identyczność, jednakowość, tożsamość w stosunku do kogoś lub czegoś pod względem ilości, jakości, wartości czy wielkości<sup>643</sup>. Zaś w znaczeniu społecznym równość oznacza równouprawnienie, brak podziału społeczeństwa na uprzywilejowanych i wyzyskiwanych<sup>644</sup>. Według definicji termin „równość” może oznaczać identyczność, tożsamość, jednakowość pod każdym względem, zaś warunki właściwego zastosowania tego terminu spełnione są również w odniesieniu do stwierdzenia identyczności, tożsamości kogoś lub czegoś pod pewnym tylko względem<sup>645</sup>.

W prawie mamy do czynienia z równością w znaczeniu deskryptywnym, ocennym oraz dystrybutywnym. Równość w znaczeniu deskryptywnym oznacza, że o dwóch przedmiotach, jako równych, mówimy w sytuacji, gdy wszystkie ich cechy są tożsame, zaś w tym ujęciu równość jako podobieństwo oznacza, że obserwator orzeka o określonych obiektach, że są równe, biorąc pod uwagę tylko cechy uznane przez

---

<sup>642</sup> L. Garlicki, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, art. 32, t. II, wyd. II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Wydawnictwo Sejmowe, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587744242/541682> [dostęp: 2 sierpnia 2020 r.].

<sup>643</sup> S. Dubisz, *Uniwersalny słownik języka polskiego*, t. 1, Warszawa 2003, s. 1182.

<sup>644</sup> M. Szymczak, *Słownik języka polskiego*, t. III, Warszawa 1978, s. 673.

<sup>645</sup> M. Błachut, *Postulat neutralności moralnej prawa a konstytucyjna zasada równości*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 2005, Prawo – 297, s. 82.

siebie za istotne i tożsame. Z kolei w ujęciu ocennym w sytuacji porównania określonych obiektów obserwator odwołuje się do określonego systemu wartości, a nie do cech obiektywnie weryfikowalnych. Natomiast w ujęciu dystrybutywnym równość odnosi się do rozdziału uprawnień i obowiązków, dokonywanego przez pewien podmiot pomiędzy co najmniej dwa podmioty. O zachowaniu podmiotu dzielącego dobra decydują cechy tych podmiotów. We wskazanych wyżej przypadkach równość określa się zatem jako podobieństwo lub proporcjonalność. W obszarze prawa termin „równość” wskazuje zawsze na identyczność, jednakowość czy też tożsamość ograniczoną do pewnej cechy lub cech. W związku z czym można uznać, że spełnienie wymogu równości skupia się na wyodrębnieniu podmiotów jednakowo traktowanych<sup>646</sup>.

Zasada równości w prawie odnoszona jest do dwóch fundamentalnych płaszczyzn, tj. tworzenia i stosowania prawa. W literaturze wskazuje się, że „równość wobec prawa” utożsamia się ze sferą stosowania praw, zaś do procesów prawotwórczych stosuje się określenie „równość w prawie”<sup>647</sup> bądź też zakaz dyskryminacji<sup>648</sup>. W innym ujęciu określenie „równość wobec prawa” wiąże się z tworzeniem prawa, a do sfery stosowania używa się określeń „równość w stosowaniu prawa” bądź „równe traktowanie”<sup>649</sup>. Odnosząc się z kolei do przepisów ustawy zasadniczej, należy wskazać, że zdanie pierwsze art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym „Wszyscy są wobec prawa równi”, związane jest ze stosowaniem prawa, zaś zdanie drugie, zgodnie z którym „wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”, wiąże się z tworzeniem prawa<sup>650</sup>. Podstawowym założeniem równości traktowania, jak i równości w stanowieniu prawa jest uznanie, że podmioty podobne, należące do tej samej klasy, należy traktować podobnie, zaś różnicowanie sytuacji podmiotów podobnych dopuszczalne jest wówczas, gdy jest to uzasadnione obiektywnie istniejącymi przesłankami. Powyższa teza była wielokrotnie powtarzana w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Przy czym nie oznacza ona identycznego traktowania, lecz jedynie równe traktowanie podmiotów należących do tej samej klasy,

<sup>646</sup> H.L.A. Hart, *Pojęcie prawa*, tłum. J. Woleński, Warszawa 1998, s. 217.

<sup>647</sup> L. Garlicki, *Polskie prawo...*, s. 95.

<sup>648</sup> R. Wieruszewski, *Zasada równości i niedyskryminacji*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, red. R. Wieruszewski, Wrocław 1991, s. 76.

<sup>649</sup> J. Falski, *Ewolucja wykładni zasady równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Państwo i Prawo” 2000, nr 1, s. 49; P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997*, Warszawa 2008, s. 50.

<sup>650</sup> M. Masternak-Kubiak, *Prawo do równego traktowania*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w RP*, red. B. Banaszak, Warszawa 2001, s. 121; postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2001 r., sygn. akt SK 10/01, Lex nr 49546.

wyróżnionej ze względu na cechę uznaną za istotną. Trybunał podkreślał zatem, że sprawą podstawową dla oceny dochowania zasady równości jest tym samym ustalenie cechy istotnej, z uwagi na którą przepisy prawa dokonały zróżnicowania sytuacji swoich adresatów. Zróżnicowanie sytuacji prawnej obywateli jest wtedy sprzeczne z konstytucją, jeżeli traktuje się w sposób różny podmioty lub sytuacje podobne, a takie różnice traktowania nie znajdują należytego uzasadnienia konstytucyjnego cechy istotnej. Przy czym w poszukiwaniu takiego uzasadnienia wskazano na kryteria racjonalności, proporcjonalności i sprawiedliwości dokonywania różnicowań. Różnicowanie musi więc znaleźć uzasadnienie w sprawiedliwości społecznej, która pokrótce omówiona zostanie w rozdziale piątym. W tym miejscu dodać jeszcze należy, że dopuszczalne jest również uprzywilejowanie wyrównawcze (dyskryminacja pozytywna)<sup>651</sup>.

Zasada równości w stosowaniu prawa jest spełniona, gdy podmiot podejmujący decyzję potrafi w oparciu o tekst prawny i akceptowane reguły jego opracowywania odtworzyć cechy, które przypiszą adresatów jego decyzji do kategorii podmiotów jednakowo bądź podobnie traktowanych<sup>652</sup>. Przy czym należy jeszcze zwrócić uwagę na stanowisko, zgodnie z którym „bezstronność jako ideał nakierowania się pewnymi cechami czy własnościami podmiotów – uznawanymi za wykluczone, gdyż odwołującymi się do pewnych elementów traktowanych jako nieistotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia, jest w realnym świecie, w tym także w realnym postępowaniu, nieosiągalna”<sup>653</sup>.

## **1.2. Konstytucyjna zasada równości jako realizacja konstytucyjnych praw jednostki**

Unormowanie zasady równości w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wynikające z art. 32 i 33 umieszczone zostało w rozdziale II, tj. „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”, w części poświęconej zasadom ogólnym. Przez

---

<sup>651</sup> A. Góra-Błaszczkowska, *Zasada równości stron w procesie cywilnym*, Warszawa 2008, s. 24; L. Garlicki, *Polskie prawo...*, s. 95; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 maja 1998 r., sygn. akt K 37/97, Lex nr 32605; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 stycznia 2014 r., sygn. akt SK 5/12, Lex nr 1415468; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 lipca 2014 r., sygn. akt K 36/13, Lex nr 1488811; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 grudnia 1997 r., sygn. akt K 8/97, Lex nr 31032.

<sup>652</sup> M. Błachut, *Postulat neutralności moralnej...*, s. 84.

<sup>653</sup> T. Pietrzykowski, Z. Tobor, *Roszczenie do bezstronności*, [w:] *Filozofia prawa wobec globalizmu*, red. J. Stelmach, Kraków 2003, s. 72.



pojęcie wolności i praw osobistych należy rozumieć wszystkie swobody i uprawnienia jednostki, które zapewniają jej nieskrępowany rozwój, wolny od pozaprawnych działań przyjmujących postać zewnętrznej ingerencji<sup>654</sup>. Niektórzy przedstawiciele nauk prawnych używają pojęć „wolność” i „prawa jednostki” zamiennie. Odróżnienie wolności od praw jednostki nie jest bowiem powszechne<sup>655</sup>. Zdarza się również, iż wolności traktowane są jako specyficzny rodzaj praw obywatelskich<sup>656</sup>. Koresponduje z tym ujęciem występujące u niektórych przedstawicieli nauki prawa konstytucyjnego dzielenie praw jednostki na uprawnienia i wolności. Wskazują oni, że uprawnienia dotyczą roszczeń jednostki wysuwanych pod adresem innych ludzi, zaś prawa rozumiane jako wolności odnoszą się do własnych czynów podmiotu, które nie są zakazane ani nakazane przez prawo. Zatem prawa jako wolności polegają na możliwości nieskrępowanego działania, a także na ochronie tej sfery wolności przed działaniami innych ludzi. Dodać jeszcze należy, że inni autorzy postępują odwrotnie i stoją na stanowisku, że wolności publiczne, rozumiane jako uznane i ukształtowane przez prawo pozytywne uprawnienia człowieka, pozwalające mu na swobodny wybór swego postępowania w różnych dziedzinach życia społecznego, mające walor konstytucyjny i podlegające szczególnej ochronie ze strony państwa, posiadają znaczenie szersze i obejmują swoim zakresem ogół praw jednostki<sup>657</sup>.

Wracając do konstytucyjnej zasady równości, należy odnieść się do artykułu 32 Konstytucji RP, który ustala pojęcie i zakres zasady równości oraz wprowadza zakaz dyskryminacji. Stanowi on *lex generalis* w stosunku do innych norm konstytucyjnych, które również regulują zasadę równości w wąskim zakresie. Do zasady równości odnosi się ust. 1 art. 32 ustawy zasadniczej, zgodnie z którym wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zakres podmiotowy zasady równości jest określany przez pojęcia „wszyscy” i „nikt”. Stanowi to szerokie ujęcie, któremu odpowiada współczesna kategoria „każdy”. Odnosi się on zarówno do obywateli RP, jak i do bezpaństwowców czy cudzoziemców, dzieci i osób pełnoletnich. Przepisem objęta jest zatem każda istota ludzka bez względu na sytuację

---

<sup>654</sup> M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska, *Prawa człowieka...*, s. 51; A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 270.

<sup>655</sup> B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne...*, s. 365.

<sup>656</sup> A. Burda, R. Klimowiecki, *Prawo państwowe*, Warszawa 1958, s. 511.

<sup>657</sup> W. Osiatyński, *Filozofia i historia praw człowieka*, [w:] *Prawa człowieka a policja. Problemy teorii i praktyki*, red. A. Rzepliński, Legionowo 1994, s. 16.

prawną i faktyczną<sup>658</sup>. Zasada ta znajduje zastosowanie w stosunku do osób fizycznych, przy czym szerokie jej ujęcie nakazuje objęcie nią również osoby prawne (jednostki organizacyjne), w tym jednostki nieposiadające osobowości prawnej oraz organy władzy lub administracji publicznej<sup>659</sup>. Taka formuła przepisu świadczy o tym, że jego zakres podmiotowy odnosi się do osób zatrudnionych bez względu na podstawę wykonywania pracy<sup>660</sup>.

Zasada równości współtworzy system aksjologiczny konstytucji. Pozostaje ona w związku z innymi zasadami, tj. m.in. z zasadą godności człowieka i wolności, i nie może być interpretowana bez uwzględnienia kontekstu aksjologicznego konstytucji. Ustawodawca nadał bowiem godności człowieka znaczenie konstytucyjne, czyniąc z niej odniesienie dla całego systemu wartości. Stanowi ona fundament całego porządku prawnego<sup>661</sup>. Konstytucja nie stanowi tylko aktu prawnego regulującego ustrój państwa, lecz nadano jej również odniesienia moralne, co oznacza szczególnie, wytyczony przez normy etyczne ład społeczny, sposób organizacji wspólnoty, który zapewnia i gwarantuje wolność jednostki<sup>662</sup>. Godność jednostki i sprawiedliwość wyznaczają kierunek interpretacji zasady równości. Dotyczy to obu aspektów tej zasady. Z kolei wolność, równorzędna w swoim statusie prawu podmiotowemu do równego traktowania, stanowi swoistą konkurencję wobec prawa do równego traktowania<sup>663</sup>.

Z zasadą równości szczególnie kojarzona jest zasada sprawiedliwości. Z punktu widzenia aksjologii zasada sprawiedliwości winna być postrzegana jako fundament zasady równości i niedyskryminacji. W ujęciu konstytucyjnym sprawiedliwość rozumiana jest w ujęciu dystrybutywnym, z kolei w doktrynie stanowi ona miarę, za pomocą której należy oceniać rozdzielcze aspekty fundamentalnej struktury społeczeństwa. Trybunał Konstytucyjny interpretuje sprawiedliwość społeczną w połączeniu z pojęciem równości, przyjmując, że jeżeli w podziale dóbr i związanym z tym podziale ludzi występują niesprawiedliwe różnice, wówczas różnice te uważane

---

<sup>658</sup> B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne...*, s. 381-383; Z. Ziemiński, *Sprawiedliwość społeczna jako pojęcie prawne*, Warszawa 1996, s. 53.

<sup>659</sup> M. Chmaj, *Wolności i prawa człowieka w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Kraków 2006, s. 62; A. Łabno, *Zasada równości i zakaz dyskryminacji*, [w:] *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, red. L. Wiśniewski, Warszawa 2006, s. 35.

<sup>660</sup> Z. Góral, *Różne oblicza...*, s. 36.

<sup>661</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 183-184; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 217; F. Rymarz, *Zasada ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Przełęcz Sądowy” 2003, nr 6, s. 18.

<sup>662</sup> Z. Ziemiński, *Wartości konstytucyjne. Zarys problematyki*, Warszawa 1993, s. 27.

<sup>663</sup> L. Garlicki, *Polskie prawo...*, s. 90-92; H. Izdebski, *Doktryny polityczno-prawne. Fundamenty współczesnych państw*, Warszawa 2015, s. 142; M. Ziółkowski, *Zasada równości w prawie*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 5, s. 102-103.

są za nierówność. Sprawiedliwość jest zaś przeciwieństwem arbitralności, ponieważ wymaga, aby zróżnicowanie poszczególnych ludzi pozostawało w odpowiedniej relacji do różnic w ich sytuacji<sup>664</sup>. Dlatego też zasada sprawiedliwości stanowi czynnik ograniczający możliwość traktowania wszystkich w sposób jednakowy. Jeżeli potraktowanie w sposób jednakowy określonych podmiotów naruszałoby zasadę sprawiedliwości, wówczas należy uznać, że może mieć miejsce nierówność<sup>665</sup>.

Zakres treści zasady równości uregulowany jest w sposób charakterystyczny dla rozwiązań przyjmowanych powszechnie w konstytucjach europejskich. Za bardzo ogólnym unormowaniem konstytucyjnym kryje się szerokie ujęcie tych zagadnień w ustawodawstwie zwykłym. Taka regulacja jest konsekwencją stosunku, jaki zachodzi pomiędzy zasadą ustrojową a regulacją w ustawodawstwie zwykłym. Na zasadniczy kierunek regulacji prawa polskiego miało wpływ obszerne unormowanie zasady równości w aktach prawa międzynarodowego oraz w prawie Unii Europejskiej. Uregulowania te stanowią generalne zobowiązanie Rzeczypospolitej Polskiej, przy czym z powodu ogólności wymagają szerokiego doprecyzowania w praktyce stosowania. Trybunał Konstytucyjny w tym zakresie wywiódł z postanowień konstytucji zasadę przychyłności procesowi integracji europejskiej i współpracy pomiędzy państwami<sup>666</sup>. Uwidacznia się to na płaszczyźnie stosowania prawa przy wydawaniu orzeczeń przez polskie sądy, które powołują się na prawo międzynarodowe jako źródło uregulowań określonych kwestii<sup>667</sup>. Przy czym zauważyć w tym miejscu należy, że upowszechnienie zasady równości ze względu na kryterium religijne i wynikający z niej zakaz dyskryminacji jest zjawiskiem nowym, a jego powszechne występowanie datuje się na okres po drugiej wojnie światowej, co wiąże się między innymi z działalnością ONZ czy postępującą globalizacją. Co prawda zasada równości znalazła swój wyraz w ustawodawstwie dużo wcześniej, niemniej jednak normy ją wyrażające bądź pozostawały w sprzeczności z innymi normami, bądź nie miały praktycznego zastosowania, albo też miały ograniczony zasięg lokalny<sup>668</sup>.

---

<sup>664</sup> J. Nowacki, *Sprawiedliwość a równość w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *W kregu zagadnień konstytucyjnych*, Katowice 1999, s. 84; orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 sierpnia 1990 r., sygn. akt K 7/90, Lex 25199.

<sup>665</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 grudnia 1997 r., sygn. akt K 2/97, Lex nr 31040.

<sup>666</sup> M. Chmaj, *Komentarz do Konstytucji RP, art. 30, 31, 32, 33*, Warszawa 2019, s. 101; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 maja 2003 r., sygn. akt K 11/03, Lex nr 79782.

<sup>667</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., sygn. akt I PKN 18/01, Lex nr 1172465.

<sup>668</sup> B. Wagner, *Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 3, s. 3.

Zasada równości może występować zarówno jako zasada ustrojowa, jak i prawo podmiotowe. Stanowi ona także zasadę porządkującą system praw i wolności człowieka. Odnosząc się do zasady równości jako prawa podmiotowego, należy wskazać, że ma ona szczególne znaczenie w procesie jego stosowania. Pogląd o ustanowieniu w konstytucji prawa podmiotowego do równego traktowania opiera się na wykładni art. 32 ust. 1 zd. 2 konstytucji, który stanowi, iż wszyscy mają prawo do równego traktowania<sup>669</sup>. Z kolei zd. 1 art. 32 stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi. Podkreślenia wymaga, że przepis art. 32 Konstytucji RP wyraża przede wszystkim zasadę ogólną, dotyczącą konstytucyjnych wolności i praw jednostki, a prawo do równego traktowania jest jego pochodną i odnosi się do realizacji tych właśnie wolności i praw<sup>670</sup>.

Zauważyć jednak należy, że orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego pozwala uznać, że zasada równości jest tożsama z prawem do równego traktowania<sup>671</sup> i można te pojęcia stosować zamiennie. Trybunał przyjmuje jednak dwutorową interpretację tego prawa. W trybie postępowania skargowego przed Trybunałem kwalifikuje się prawo do równego traktowania jako tzw. *metaprawo* i odmawia się mu samoistnego stosowania. Powoduje to zawężenie interpretacji art. 32 ust. 1 do zasady ustrojowej, co ma doniosłe znaczenie dla praktyki jego stosowania. W konsekwencji oznacza to, że prawo do równego traktowania powinno być połączone z konkretnie wskazanym prawem uregulowanym w konstytucji. Zawężająca interpretacja stosowana przez Trybunał Konstytucyjny wywołuje szereg wątpliwości. Dotyczą one teoretycznych podstaw rozstrzygnięć podejmowanych przez Trybunał Konstytucyjny, jak też praktyki stosowania normy art. 32 ust. 1 konstytucji, a w dalszej kolejności także art. 79 ust. 1 konstytucji dotyczącego wniesienia skargi do Trybunału Konstytucyjnego przez każdego, czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone w sprawie zgodności z konstytucją ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej orzekł ostatecznie o jego wolnościach lub prawach albo o jego obowiązkach określonych w konstytucji.

---

<sup>669</sup> A. Łabno, *Zasada równości...*, s. 37; Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, ze zm.

<sup>670</sup> Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2001 r., sygn. akt SK 10/01, Lex nr 49546, M. Wujczyk, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 11; L. Garlicki, M. Zubik, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 2, Warszawa 2016, nt. 30.

<sup>671</sup> Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2001 r., sygn. akt SK 10/01, Lex nr 49546.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na kwestię zasadności odrzucenia wykładni językowej jako podstawy wyodrębnienia podmiotowego prawa do równego traktowania i uznania, że ma ono wyłącznie charakter formalny. Interpretacja ta nie znajduje podstaw w analizie tekstu konstytucji, który w swoim brzmieniu jest jednoznaczny. Wskazuje się, że Trybunał Konstytucyjny zatrzymał się w połowie drogi, tworząc konstrukcję *metaprawa* i zaprzeczając własnej koncepcji, w zróżnicowany sposób stosując art. 32 ust. 1 konstytucji. Zauważa się bowiem, że zarówno w treści postanowienia konstytucji, jak i art. 79 ust. 1 nie da się odnaleźć żadnych elementów, które mogłyby stanowić podstawę odmiennego interpretowania i stosowania prawa do równego traktowania w zależności od stosowanego trybu. Nie ma podstaw do uznania, że ustanawia ono *metaprawo* w relacji do skargi konstytucyjnej i prawo podmiotowe w odniesieniu do innych trybów. W literaturze wskazuje się, że wątpliwości budzi zastosowana przez Trybunał metoda interpretacji konstytucji i w konsekwencji zakres zastosowania art. 32 ust. 1. Wątpliwości budzi również to, że w innych trybach kontroli konstytucyjności prawa Trybunał stosuje art. 32 konstytucji nie tylko jako samodzielną podstawę badania, ale wiążąc go z określonym prawem lub wolnością, nie czyni różnicy pomiędzy statusem konstytucyjnym a ustawowym. W konsekwencji zachodzi sprzeczność pomiędzy wąskim ujęciem art. 32 ust. 1 konstytucji w skardze konstytucyjnej i w innych trybach<sup>672</sup>.

Podsumowując, należy zaznaczyć, że regulacje konstytucyjne dotyczące zasady równego traktowania w zatrudnieniu są dość oszczędne, przy czym istotna pozostaje okoliczność podniesienia tej zasady do rangi reguły konstytucyjnej. Szczegółowe rozwiązania w tym zakresie zostały przyjęte w drodze przepisów ustawowych<sup>673</sup>.

### **1.3. Zakaz dyskryminacji w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej**

Postanowienia konstytucji doprecyzowują zasadę równego traktowania poprzez ustanowienie zakazu dyskryminacji. W art. 32 ust. 2 konstytucji wskazano, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny, o czym mowa w art. 32 ust. 2<sup>674</sup>. Pojęcie równości pozostaje zatem pojęciem szerszym niż niedyskryminacja, a struktura normy zawierającej zakaz

---

<sup>672</sup> A. Łabno, *Zasada równości...*, s. 40-41; B. Banaszak, *Prawa jednostki i system ich ochrony*, Wrocław 1995, s. 13-14.

<sup>673</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 50-51.

<sup>674</sup> M. Wujczyk, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 11.

dyskryminacji jest węższa od struktury normy równościowej. Niedyskryminacja ujęta została z perspektywy negatywnej, która zabrania określonego zachowania. Z kolei zasada równości ujęta jest szerzej, bowiem wiąże się nie tylko z zakazem zachowań dyskryminujących, ale nakazuje podejmowanie określonych działań mających na celu zapewnienie równości<sup>675</sup>.

Ustawodawca zakaz dyskryminacji odnosi do „życia politycznego, społecznego lub gospodarczego”, w związku z czym obejmuje nim wszystkie dziedziny, w których jednostka (inne podmioty wolności i praw) może stykać się bezpośrednio z działaniami władz publicznych<sup>676</sup>. Podkreślenia wymaga jednak, że wymienienie tych trzech dziedzin nie może dawać podstaw do wykładni *a contrario* i do formułowania tezy, że w innych dziedzinach prawo może ustanawiać dyskryminacyjne zróżnicowania. Ustawodawca zmierzał jedynie do zwrócenia uwagi na dziedziny, w których kontakt jednostki z władzą publiczną jest najbardziej intensywny. Nie można bowiem pomijać faktu, że zasada równości (jak i pozostałe unormowania rozdziału II) zostały ujęte przede wszystkim w aspekcie stosunków jednostka – władza publiczna<sup>677</sup>.

Ustrojodawca nie wskazuje również na konkretne kryterium dyskryminacyjne, wprowadzając ogólny zakaz dyskryminacji bez względu na to, co miałyby być powodem gorszego traktowania. Zakres przedmiotowy zasady niedyskryminacji sformułowano więc w sposób generalny, nie przewidując od niej żadnych wyjątków i odstępstw<sup>678</sup>. W ujęciu podmiotowym równość wobec prawa oznacza zasadność wyboru takiego, a nie innego kryterium zróżnicowania<sup>679</sup>. Istotne są kryteria, w oparciu o które zróżnicowanie adresatów jest zakazane. Wskazuje się, że zróżnicowanie takie nie powinno odbywać się według sztywnych kryteriów (cech chronionych prawem), które są od osób niezależne. Brak zamkniętego katalogu kryteriów dyskryminacyjnych powoduje, że lista zachowań dyskryminacyjnych jest otwarta. Taki kształt regulacji zapewnia każdemu maksymalny poziom ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją<sup>680</sup>.

Podkreślenia wymaga, że ustawodawca, używając sformułowania „z jakiegokolwiek przyczyny”, uznał, że istnieje zakaz dyskryminacji z jakiegokolwiek

<sup>675</sup> A. Wróbel, *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, Warszawa 2019, passim.

<sup>676</sup> P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji...*, s. 51.

<sup>677</sup> L. Garlicki, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, art. 32, t. II, wyd. II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Wydawnictwo Sejmowe, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587744242/541682> [dostęp: 13 lipca 2022 r.].

<sup>678</sup> W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 46.

<sup>679</sup> L. Garlicki, *Zasada równości i zakaz dyskryminacji w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *Obywatel – jego wolności i prawa*, Warszawa 1998, s. 65-67.

<sup>680</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 189; M. Smolak, *Wykładnia otoczenia normatywnego konstytucji*, [w:] *Wykładnia konstytucji. Aktualne problemy i tendencje*, red. M. Smolak, Warszawa 2016, s. 59-60.

powodów. Zgodnie z przytoczoną normą żadne kryterium nie może być podstawą różnicowania. Zastąpienie szczegółowych kryteriów klauzulą „z jakiegokolwiek przyczyny” oznacza, że zasadę niedyskryminacji sformułowano w sposób generalny, co oznacza, że nie przewidziano od niej żadnych odstępstw. Do dyskryminacji dochodzi, gdy wprowadzone zróżnicowanie ma charakter nieuzasadniony, arbitralny i nieproporcjonalny<sup>681</sup>. Przy czym nierówne traktowanie podmiotów nie musi oznaczać dyskryminacji lub uprzywilejowania. Konieczna jest wówczas ocena kryterium, na podstawie którego dokonano różnicowania, bowiem wszelkie odstępstwa od zakazu równego traktowania muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio dobranym kryterium różnicowania. Dodać należy, że ustalenie, jakie elementy sytuacji faktycznej są prawnie relewantne, jakie kryteria różnicowania są dopuszczalne oraz ocena sytuacji prawnej adresata, winny być oceniane zgodnie z zasadą sprawiedliwości<sup>682</sup>. Zakaz dyskryminacji należy zatem rozumieć jako niedopuszczalność różnego, nieuzasadnionego konstytucyjnie, traktowania podmiotów podobnych<sup>683</sup>.

W ramach kontroli konstytucyjności prawa Trybunał Konstytucyjny weryfikuje także zgodność przepisów prawnych z regułą równouprawnienia. Zgodnie bowiem z art. 188 konstytucji Trybunał Konstytucyjny orzeka m.in. w sprawach zgodności ustaw z Konstytucją. Zgodnie z art. 79 ust. 1 konstytucji możliwe jest wniesienie skargi konstytucyjnej, o czym była mowa powyżej. Należy także wspomnieć o art. 208 konstytucji, zgodnie z którym na straży wolności i praw człowieka i obywatela, określonych w konstytucji oraz w innych aktach normatywnych, stoi Rzecznik Praw Obywatelskich. Zgodnie z art. 80 konstytucji każdy ma prawo wystąpienia, na zasadach określonych w ustawie, do Rzecznika Praw Obywatelskich z wnioskiem o pomoc w ochronie swoich wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej. Konstytucja gwarantuje również każdemu prawo do sądu. Ujęte ono zostało w art. 45 konstytucji, zgodnie z którym każdy ma prawo do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki przez właściwy niezależny, bezstronny i niezawisły sąd<sup>684</sup>.

---

<sup>681</sup> J. Oniszczyk, *Wolności i prawa socjalne oraz orzecznictwo konstytucyjne*, Warszawa 2005, s. 95.

<sup>682</sup> P. Sarnecki, *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2005, s. 159; K. Działocha, *Równość wobec prawa w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego w Polsce*, [w:] *Zasada równości w orzecznictwie trybunałów konstytucyjnych*, Wrocław 1990, s. 141-158.

<sup>683</sup> M. Chmaj, *Komentarz do Konstytucji...*, s. 132.

<sup>684</sup> J. Krukowski, *Konstytucyjna ochrona wolności sumienia i religii*, [w:] *Sześć lat Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Doświadczenia i inspiracje*, red. L. Garlicki, A. Szmyt, Warszawa 2003, s. 159-160.

## 2. Zakaz dyskryminacji w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

Z dniem 1 stycznia 2011 r. zaczęły obowiązywać przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>685</sup>. Celem ustawy było wdrożenie przepisów niektórych dyrektyw dotyczących problematyki równościowej. Wprowadziła ona do polskiego systemu prawnego przepisy, które mają za zadanie ustanowienie gwarancji w wielu dziedzinach życia, które ustawodawca unijny uznał za najbardziej narażone na dyskryminację. Ustawodawca w omawianej ustawie ustanowił zamknięty katalog kryteriów dyskryminacyjnych, ograniczając tym samym katalog osób, które będą mogły skorzystać ze środków ochrony prawnej. Ustawa nie realizuje więc ogólnego zakazu dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek przyczynę, o którym mowa była w art. 32 ust. 2 konstytucji, lecz wskazuje na konkretne przyczyny<sup>686</sup>.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że przyczyny dyskryminacji to cechy które określają tzw. tożsamości społeczne pierwotne i wtórne jednostki. Tożsamościami pierwotnymi są cechy wrodzone, takie jak płeć, pochodzenie narodowe czy etniczne. Z kolei tożsamości wtórne to takie, na których zmianę mają wpływ działania jednostki<sup>687</sup>. Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wymienia wyznanie i religię jako kryteria prawnie chronione, przy czym nie definiuje tych przesłanek. Nie zostały one zresztą wyjaśnione w dyrektywie 2000/78/WE. Zauważyć należy, że ustawodawca w omawianej ustawie posłużył się dodatkowym kryterium światopoglądu, podczas gdy Kodeks pracy zawiera jedynie kryterium religii. W doktrynie podnosi się, że w większości przypadków można instynktownie wyczuć, że konkretna wiara w połączeniu z duchową postawą składają się na odrębną religię<sup>688</sup>.

Odnosząc się z kolei do konkretnych przepisów ustawy, należy wskazać art. 3 pkt 1 omawianej ustawy, w którym zdefiniowano pojęcie dyskryminacji bezpośredniej, przez którą rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna, m.in. ze względu na religię,

---

<sup>685</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156.

<sup>686</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 51, art. 1; t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156.

<sup>687</sup> Z. Jabłońska, *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*, [w:] *Komentarz, rozdz. I*, red. K. Kędziora, K. Śmiszek, Warszawa 2017, s. 17-18.

<sup>688</sup> J. Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*, Toruń 2012, s. 125; L. Vickers, *Religion and belief discrimination in Employment – the EU law*, Luxemburg 2006, s. 25-31.



wyznanie, jest traktowana mniej korzystnie, niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. By móc zatem uprawdopodobnić, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej, muszą zaistnieć dwa warunki. Pierwszy z nich polega na tym, że motywem mniej przychylnego traktowania powinna być cecha uznana przez ustawodawcę za chronioną, drugi – że musi być możliwe porównanie zachowania do sytuacji, w której brak takiej cechy nie spowodowałby takiego zachowania. Przy czym przy definiowaniu dyskryminacji bezpośredniej nie jest konieczne poszukiwanie identyczności sytuacji, a jedynie daleko posuniętych podobieństw<sup>689</sup>.

Z kolei w art. 3 pkt 2 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania zdefiniowano pojęcie dyskryminacji pośredniej, która ma miejsce wówczas, gdy dla osoby fizycznej wyróżnionej którąś z cech dyskryminacyjnych, w tym religii czy wyznania na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Podkreślenia wymaga, że dyskryminacja pośrednia odnosi się do równości materialnej, która stanowi, że nie tylko należy zagwarantować równe traktowanie, lecz także zapewnić, by różne grupy osób nie ponosiły uszczerbku z powodu formalnie równego traktowania<sup>690</sup>.

W ustawie podkreślono, że nierówne traktowanie może mieć formę dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania lub molestowania seksualnego, bądź może polegać na mniej korzystnym traktowaniu osoby fizycznej, wynikającym z odrzucenia molestowania czy molestowania seksualnego, bądź podporządkowania się temu molestowaniu, albo zachęcaniu do takich zachowań lub ich nakazywaniu, o czym mowa w art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. Tak sformułowane brzmienie tej części przepisu ma charakter porządkujący zachowania, które zdefiniowano jako nierówne traktowanie. Zauważyć należy, że również prawodawca unijny formułuje tę kwestię w sposób pozytywny, co oznacza, że ujmuje zasadę równego traktowania jako brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a także molestowania i zmuszania do zachowań dyskryminacyjnych wobec innych osób<sup>691</sup>.

---

<sup>689</sup> Z. Jabłońska, *Ustawa o wdrożeniu...*, s. 87.

<sup>690</sup> Tamże, s. 96.

<sup>691</sup> Z. Jabłońska, [w:] *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Komentarz. Rozdz. I*, red. K. Kędziora, K. Śmiszek, Warszawa 2017, s. 96, 116.

Odnosząc się do zakresu przedmiotowego ustawy, należy wskazać, że odnosi się ona do warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w ramach stosunku pracy, albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Obszar działalności zawodowej, w ramach której zakazuje się dyskryminacji, jest zatem szeroki. Za wykonywanie działalności gospodarczej należy uznać wszelkie formy świadczenia pracy, rozumianej jako wykonywanie określonych obowiązków w zamian za wynagrodzenie. Elementy te tworzą działalność zawodową w rozumieniu prawa europejskiego, tj. również w rozumieniu ustawy. W prawie europejskim kryterium kwalifikującym osobę jako pracownika nie jest forma prawna aktywności zawodowej, lecz jej zarobkowy charakter<sup>692</sup>. Art. 2 ust. 2 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania stanowi, że przepisów rozdziału 1 i 2 tej ustawy nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym przepisami kodeksu pracy. Do działalności zawodowej zaliczyć zatem należy dostęp i wykonywanie wszelkich zawodów, w tym zawodów uregulowanych odrębnymi ustawami, np. komorników sądowych, adwokatów, radców prawnych, lekarzy itd. I w tym przypadku żadna z cech uznanych przez ustawę za chronione nie może stać się usprawiedliwionym kryterium dyferencjacji traktowania jednostek<sup>693</sup>.

Ochrona przed dyskryminacją w świetle ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania jest wyraźnie ograniczona. W art. 8 ust. 1 tej ustawy wskazano, że zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych, warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo na podstawie umowy cywilnoprawnej. W przepisie odniesiono się jedynie do osób fizycznych, nie zaś do osób prawnych czy innych jednostek organizacyjnych. Przy czym, co istotne, ustawodawca przewiduje, że nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania takie nierówne traktowanie ze

---

<sup>692</sup> M. Majkowska-Szulc, *Głosa do wyroku TK z dnia 19 stycznia 2010 r., sygn. akt 35/08*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2012, nr 3, s. 111-138, M. Zajchowska, *Świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego a obowiązek lojalności wobec pracodawcy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2018, Sectio G, IUS Vol. LXV, 2, k. 327.

<sup>693</sup> K. Śmiszek, *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów...*, s. 123.

względu na religię, wyznanie, które dotyczy podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, przy czym zakres takich działań określają inne przepisy, o czym mowa w art. 8 ust 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. Przedmiotowy przepis zawiera wyjątek od zasady równego traktowania, tj. klauzulę limitacyjną. Dopuszcza ona sytuację, w której mimo że dochodzi do różnicowania osób ze względu na wymienione cechy, nie dochodzi do dyskryminacji. Pomimo braku orzecznictwa regulującego powyższą kwestię, należy stwierdzić, że wszystkie wyjątki od obowiązku równego traktowania, wzorem standardów unijnych, należy interpretować ściśle, a interpretacja rozszerzająca stoi w sprzeczności z celami antydyskryminacyjnych dyrektyw unijnych<sup>694</sup>.

Należy także zauważyć, że dopuszcza się również dyskryminację pozytywną. Według art. 11 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania uprawnione jest podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem. Przytoczony przepis stanowi regulację implementującą do systemu polskiego możliwość stosowania działań wyrównawczych, definiowanych jako uprzywilejowania wyrównawcze. W uzasadnieniu projektu ustawy podano, że celem wprowadzenia instytucji działań wyrównawczych jest zapewnienie realizacji celu regulacji, czyli równego traktowania w wyznaczonych w projekcie obszarach. Działania wyrównawcze są jednymi z narzędzi prawa europejskiego, których zastosowanie wychodzi poza cel osiągnięcia równości formalnej. Stanowią one jeden z ważniejszych elementów standardu ochrony przed dyskryminacją, którego celem jest afirmatywne gwarantowanie równości szans zarówno na poziomie *de iure*, jak i *de facto*. Stosowanie działań wyrównawczych wiąże się z ideą ochrony osób słabszych, postrzeganych jako te, które noszą konkretną cechę chronioną, ograniczającą ich funkcjonowanie społeczne. Pojawia się ona w związku z pozostawaniem konkretnej osoby w specyficznej sytuacji, poprzez którą ma ona słabszą pozycję wobec innych, czy też posiada konkretną cechę upośledzającą jej funkcjonowanie społeczne. Działania wyrównawcze to także świadome stosowanie nierównego traktowania w celu doprowadzenia do wyrównania

---

<sup>694</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 174-175; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 listopada 2014 r., C-416/13, *Mario Vital Perez przeciwko Ayuntamiento de Oviedo*, Lex nr 1537911.

materialnoprawnego<sup>695</sup>. Granice dopuszczalności działań pozytywnych było niejednokrotnie przedmiotem orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, który wypracował zasady gwarantujące legalność zastosowania działań wyrównawczych, nie zmiierzając przy tym do nadmiernego uprzywilejowania czy nierównego traktowania. Trybunał Sprawiedliwości dopuszcza użycie programów wyrównawczych w wąskim zakresie. Przy czym stanowisko Trybunału ewoluuje, jednak zmiany te przebiegają bardzo wolno<sup>696</sup>. Ustawa z dnia 3 grudnia 2011 r. przewiduje również roszczenia odszkodowawcze z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, które zostaną omówione w rozdziale 8.

Podkreślić należy, że co prawda ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie jest pozbawiona wad<sup>697</sup>, niemniej stanowi uzupełnienie pewnej istniejącej luki w polskim systemie prawnym, między innymi w sferze szeroko rozumianego zatrudnienia. Ustawodawca w kodeksie pracy zapewnił bowiem pracownikowi ochronę przed nierównym traktowaniem, ale ustawodawca cywilny nie zagwarantował takiej szerokiej ochrony w stosunku do osób realizujących czynności, usługi m.in. na podstawie umów cywilnoprawnych. W ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, przeciwnie niż w kodeksie pracy, wprowadzono zamknięty katalog kryteriów dyskryminacyjnych, niemniej ochrona przewidziana tym aktem prawnym została przyznana każdemu świadczącemu pracę bez względu na to, jaki jest jego status prawny. Bez znaczenia pozostaje zatem podstawa prawna w oparciu o którą nawiązano stosunek pracy (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę)<sup>698</sup>. Dodać ponadto wypada, że uprawnienie to przysługuje także pracownikom zatrudnionym w nietypowych formach, tj. telepracownikom i pracownikom tymczasowym. Nie ma również znaczenia rodzaj umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy, w jakim został zatrudniony pracownik<sup>699</sup>.

---

<sup>695</sup> E. Łętowska, *Rzeźbienie państwa prawa. 20 lat później. Ewa Łętowska w rozmowie z Krzysztofem Sobczakiem*, Warszawa 2012, s. 282; M. Safjan, P. Mikłaszewicz, *Granice uprzywilejowania wyrównawczego*, „Przegląd Sejmowy” 2011, nr 6, s. 32.

<sup>696</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 października 1995 r., C-450/93, *Eckhard Kalanke przeciwko Freie Hansestadt Bremen*, Lex nr 119577; wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 listopada 1997 r., C-409/95, *Hellmut Marschal przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, Lex nr 113644.

<sup>697</sup> Z. Jabłońska, *Sytuacja prawna osób LGBT na rynku pracy – implementacja standardów unijnych do polskiego systemu prawa z uwzględnieniem przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w zatrudnieniu*, red. K. Śmiszek, Warszawa 2011, s. 98-99.

<sup>698</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 55.

<sup>699</sup> K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 3, s. 119.

### 3. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania

W ustawodawstwie krajowym zakaz dyskryminacji ze względu na religię został ujęty w ustawie o gwarancjach sumienia i wyznania<sup>700</sup>. W ujęciu historycznym miała ona stanowić akt wykonawczy do ogólnych postanowień wyznaniowych Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r., o czym była mowa w art. 81 i art. 82 według stanu z dnia 29 grudnia 1989 roku<sup>701</sup>. Postanowienia ustawy zmieniały praktykę Polski Ludowej, która charakteryzowała się dyskryminacją osób wierzących przez aparat partyjno-państwowy w wielu sferach życia, w tym także w życiu zawodowym. Dochodziło również do ograniczania i niweczenia działalności związków zawodowych. Przy czym obowiązywanie ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania wprowadziło pewną reorientację, bowiem zakładano, że ustawa będzie obowiązywała w państwie autorytarnym rządzonej przez Polską Zjednoczoną Partię Robotniczą, a zaczęto ją stosować w państwie demokratycznym<sup>702</sup>.

Preambuła ustawy nawiązuje do standardów wyznaczonych przez międzynarodowe akty prawne, kierując się „zasadami zawartymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych, Akcie Końcowym Konferencji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie oraz Deklaracji Organizacji Narodów Zjednoczonych o wyeliminowaniu wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji z powodów religijnych lub przekonań”. Dodatkowo ustawodawca w preambule wskazał na „umacnienie warunków do czynnego i równoprawnego uczestnictwa obywateli w życiu publicznym i społecznym, bez względu na ich stosunek do religii”, co wskazuje, że za cel ustawy uznano wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na stosunek do religii<sup>703</sup>.

Odnosząc się do przepisów ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania, należy przytoczyć art. 1 ust. 3, wskazujący, że obywatele wierzący wszystkich wyznań oraz niewierzący mają równe prawa w życiu państwowym, politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturalnym. Wskazany w przepisie art. 1 ust. 3 ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania zakaz dyskryminacji ujęto od strony pozytywnej, jako nakaz

<sup>700</sup> T.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153.

<sup>701</sup> Dz.U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36 (uchylony).

<sup>702</sup> M. Pietrzak, *Geneza ustaw wyznaniowych z 17 maja 1989 r.*, [w:] *Prawo wyznaniowe w Polsce (1989-2009). Analizy – dyskusje – postulaty*, red. D. Walencik, Katowice – Bielsko-Biała 2009, s. 11-26.

<sup>703</sup> T.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153.

zapewnienia równych praw we wszystkich sferach życia, tj. w życiu państwowym, politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturalnym<sup>704</sup>.

Zakaz dyskryminacji, o którym mowa w art. 1 ust. 3 analizowanej ustawy, odnosi się także do cudzoziemców i bezpaństwowców<sup>705</sup>. Osoby te są jednak dyskryminowane przez ustawodawcę w sferze wolności sumienia i wyznania w wymiarze kolektywnym. Nie mogą one bowiem wystąpić do ministra właściwego do spraw wyznań religijnych o wpis wspólnoty religijnej do rejestru kościołów i innych związków wyznaniowych. Brak przy tym przeszkód formalnoprawnych dla wstąpienia cudzoziemców do już zarejestrowanych związków wyznaniowych. Powyższa regulacja podobnie ujęta została w ustawie z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach, w której w art. 4 ust. 1 wskazano, że dopuszcza się tworzenie stowarzyszeń przez cudzoziemców mieszkających w Polsce<sup>706</sup>. Wskazano także, że dopuszczalne jest założenie i funkcjonowanie stowarzyszenia skupiającego jedynie cudzoziemców, a także takiego, w którym z uwagi na cele statutowe – cudzoziemcy stanowią większość. W świetle ustawy Prawo o stowarzyszeniach status członkowski cudzoziemców, w stowarzyszeniach funkcjonujących w myśl prawa o stowarzyszeniach, jest identyczny ze statusem obywateli polskich<sup>707</sup>. Ograniczenia dotyczące rejestracji związków wyznaniowych należy uznać za sprzeczne z art. 18 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zakazującego dyskryminacji obywateli Unii Europejskiej ze względu na przynależność państwową. Regulacja ta ma charakter dyskryminacyjny, statuując prawo do zrzeszania się jako prawo obywatela, nie zaś prawo człowieka<sup>708</sup>.

W art. 2 ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania przyznano w ramach wolności sumienia i wyznania obywatelom oraz cudzoziemcom i bezpaństwowcom uprawnienie do tworzenia związków wyznaniowych, a także do należenia do tego typu korporacji, o czym mowa w art. 2 pkt 1 i 2a ustawy. Deklaruje ona także uprawnienie do zrzeszania się w organizacjach świeckich w celu realizacji zadań wynikających z wyznawanej religii lub przekonań w sprawach religii, o czym mowa w art. 2 pkt 11

<sup>704</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 165; T. Zieliński, *Ustawa o gwarancjach sumienia i wyznania jako „magna charta” swobód światopoglądowych w Polsce*, [w:] *Prawo wyznaniowe w Polsce (1989-2009)*..., s. 53-65.

<sup>705</sup> T.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153.

<sup>706</sup> Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2261).

<sup>707</sup> P. Sarnecki, *Prawo o stowarzyszeniach. Komentarz*, Kraków 2002, s. 31; P. Sarnecki, *Prawo o stowarzyszeniach. Komentarz, art. 4*, wyd. III, ABC, <https://sip-1lex-1pl-15d274s2h03b7.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587274625/24505> [dostęp: 25 sierpnia 2020 r.].

<sup>708</sup> A. Radwan, *Kilka uwag o stosowaniu i niedostosowaniu ustawy z 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach*, „Radca Prawny” 2005, nr 4, s. 104.

ustawy. Dlatego też należy w uznać, że dyskryminacji w wymiarze kolektywnym doznają w ten sposób osoby niewyznające światopoglądu religijnego<sup>709</sup>.

W ustawie znaleźć można również gwarancje niedyskryminacji. Przede wszystkim w art. 10 ust. 1 ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania wskazano, że Rzeczypospolita Polska jest państwem świeckim, neutralnym w sprawach religii i przekonań. Art. 10 omawianej ustawy rozwija art. 25 ust. 2 Konstytucji RP stanowiący o bezstronności i neutralności religijnej, światopoglądowej i filozoficznej państwa. Przepis ustawowy reguluje kwestię „neutralności w sprawach religii i przekonań”, jednakże wydaje się, że ta niekonsekwencja terminologiczna nie jest w praktyce istotna<sup>710</sup>. Gwarancję taką ma również prawo jednostki do zachowania milczenia w sprawach swojej religii lub przekonań, o czym mowa w art. 2 pkt 5 omawianej ustawy. Odnosząc się do pewnych defektów ustawy, należy wśród nich w pierwszej kolejności wymienić brak bezpośrednich sankcji karnych za naruszenie jej postanowień, w szczególności przepisów mających służyć niedyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd. Naruszenie takiej normy nie spowoduje na gruncie przepisów prawnych negatywnych skutków dla osoby, która ją złamała. W związku z tym wiele fundamentalnych przepisów tej regulacji ma charakter deklaracyjny, jak również uznawanych jest za *lex imperfecta*<sup>711</sup>.

#### **4. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w ustawie o promocji zatrudniania i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**

Kwestię dyskryminacji w zatrudnieniu porusza również ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>712</sup>. W myśl art. 2a przedmiotowej ustawy jej przepisy chronią przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy, między innymi ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Przepis ten ustanawia zamknięty katalog kryteriów dyskryminacyjnych oraz wskazuje na pewną ogólną zasadę odnoszącą się do całokształtu regulacji zawartych w ustawie. Zasada ta jest następnie

---

<sup>709</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 167.

<sup>710</sup> O. Hałub, *Wolność religijna w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 roku oraz w ustawie...*, s. 162.

<sup>711</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 167.

<sup>712</sup> T.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1100, ze zm.

w dalszej części ustawy konkretyzowana przez przepisy normujące poszczególne instytucje dotyczące usług i instrumentów rynku pracy<sup>713</sup>.

Analizując przepisy dotyczące równego traktowania, należy wskazać, że w myśl przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do podstawowych usług rynku pracy zalicza się: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizację szkoleń. W literaturze wskazuje się, że powszechna zasada równości pośrednictwa pracy jest rozumiana dwojako. Po pierwsze, jest to nakaz jednakowego traktowania wszystkich podmiotów korzystających z pośrednictwa, a więc zarówno bezrobotnych i poszukujących pracy, jak i pracodawców szukających pracowników. Po drugie, nakazuje ona powstrzymanie się od jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych przez publiczne służby zatrudnienia przy świadczeniu konkretnych usług zainteresowanym podmiotom<sup>714</sup>. Zauważyć zatem należy, że zakres podmiotowy ustawy jest zupełnie inny niż zakres podmiotowy kodeksu pracy, bowiem obszar ochrony przed dyskryminacją obejmuje dostęp i korzystanie z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy. Ich celem jest promowanie zatrudnienia pojmowanego jednak szerzej niż w znaczeniu kodeksowym. Zakres podmiotowy ustawy nie ogranicza się bowiem do wykonywania pracy na podstawie kodeksu pracy<sup>715</sup>. Ustawa wprowadza własne pojęcie zatrudnienia, o czym mowa w art. 2 pkt 43 oraz pojęcie innej pracy zarobkowej o czym mowa w art. 2 pkt 11. Zatrudnienie w rozumieniu ustawy oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. Inna praca zarobkowa oznacza z kolei wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, tj. umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub też m.in. wykonywanie pracy w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych, spółdzielni usług rolniczych<sup>716</sup>.

Należy wskazać, że zgodnie z art. 36 ust. 4 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zasada równości pośrednictwa pracy realizowanego przez publiczne służby zatrudnienia oznacza „obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym

<sup>713</sup> K. Serafin, *Zasada równego traktowania w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy*, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, LEX, <https://sip-1lex-1pl-15d274s7v04a1.han.bg.us.edu.pl/#/monograph/369257626/197452> [dostęp: 13 września 2020 r.].

<sup>714</sup> M. Włodarczyk, *Pośrednictwo pracy. Studium prawno-społeczne*, Łódź 2002, s. 133.

<sup>715</sup> Z. Góral, *Różne oblicza...*, s. 39, M. Mędrala, P. Strumiński, *Wybrane skutki prawne rozróżnienia legalności bytu stosunków pracy i legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 3, s. 13-14, K. Schiffter, *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce po wejściu w życie nowej ustawy o cudzoziemcach*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 10, s. 525.

<sup>716</sup> M. Mędrala, P. Strumiński, *Wybrane skutki prawne...*, s. 13-14.



i poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną”. Należy podkreślić, że przepis ten znów wskazuje zamknięty katalog kryteriów, które nie mogą wpływać na różnicowanie sytuacji poszczególnych osób zainteresowanych znalezieniem pracy<sup>717</sup>.

Ustawodawca w art. 36 ust. 5e ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawarł dość szczególną regulację będącą przejawem zasady równego traktowania w dostępie do zatrudnienia. Zgodnie ze wskazanym przepisem powiatowemu urzędowi pracy nie wolno przyjąć od pracodawcy oferty pracy, jeśli zawarte są w niej wymagania, które „naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną”. W tym przypadku jednak ustawodawca, przywołując zasadę równego traktowania, odniósł się do jej rozumienia na gruncie przepisów kodeksu pracy, zaś katalog kryteriów dyskryminacji określił jako otwarty, na co wskazuje użycie zwrotu „w szczególności”. Oznacza to, że podstawą odmowy przyjęcia oferty składanej przez pracodawcę może być zamieszczenie w jej treści innego kryterium niż wymienione w tym przepisie, jeśli urząd uzna, że mogłoby to doprowadzić do nieuzasadnionego różnicowania kandydatów do pracy. Jak wskazuje się w literaturze, tak ujęta definicja równości została wprowadzona wyłącznie w celu realizacji usługi pośrednictwa pracy. Można zatem uznać, że powiatowy urząd pracy pełni niejako rolę podmiotu stojącego na straży przestrzegania zasady równego traktowania przez pracodawców poszukujących pracowników, gwarantując tym samym realizację usługi pośrednictwa pracy na zasadach wskazanych w ustawie. W art. 38 ust. 2 pkt 3 tej ustawy wskazano, że poradnictwo i informacja zawodowa są prowadzone zgodnie z zasadą równości bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową<sup>718</sup>.

---

<sup>717</sup> M. Włodarczyk, *Pośrednictwo pracy...*, s. 133.

<sup>718</sup> M. Włodarczyk, *Uwagi do art. 36*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, red. Z. Góral, Warszawa 2011, s. 250.

Podobnie jak w przypadku pośrednictwa pracy także i tutaj katalog kryteriów dyskryminacyjnych ma charakter zamknięty, ale można zauważyć pewne różnice odnoszące się do kolejności kryteriów i do sposobu ich określenia. W każdym z wymienionych przepisów – poza grupą pierwszych czterech, tj. płci, wieku, niepełnosprawności i rasy – kolejność kryteriów dyskryminacyjnych jest inna, co może wskazywać na zmianę hierarchii poszczególnych cech w odniesieniu do pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Ustawodawca, określając na użytek pośrednictwa pracy kryteria dyskryminacji, wskazał ponadto w katalogu zarówno na religię, jak i wyznanie. Z kolei w katalogu kryteriów sformułowanym dla potrzeb poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej nie pojawia się pojęcie religii. Zamiast niego ustawodawca wprowadził zwrot „wyznanie religijne”. W literaturze pojawia się pogląd, że być może w przypadku pośrednictwa pracy ustawodawca, oddzielając religię od wyznania, chciał w ramach tego ostatniego zwrotu zawrzeć także „przekonanie ateistyczne”. W takim przypadku zastosowanie odmiennego kryterium w odniesieniu do poradnictwa zawodowego można byłoby odczytać w ten sposób, że dla realizacji powyższej usługi znaczenie będzie mieć jedynie przynależność do określonej grupy religijnej osoby korzystającej z takiej formy pomocy. Trudno jednak o racjonalne uzasadnienie takiego rozróżnienia<sup>719</sup>.

Nie bez znaczenia pozostaje również art. 40 ust. 2d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zgodnie z którym starosta, dokonując wyboru instytucji szkoleniowej, powinien brać pod uwagę m.in. zasadę równego traktowania. W odniesieniu do realizacji tego zadania przez starostę ustawa nie wskazuje żadnych kryteriów dyskryminacyjnych, gdyż tutaj nadrzędną prerogatywę wyznacza cel bezpośrednio określony w przepisie, polegający na zapewnieniu najwyższej jakości szkolenia. Przyjąć jednak należy, że w razie wątpliwości posiłkowe zastosowanie będzie miała ogólna zasada z art. 2a tej ustawy. Inaczej z kolei wygląda odwołanie się do zasady równego traktowania w zakresie podejmowania decyzji w sprawie skierowania na szkolenie osoby bezrobotnej. W tym wypadku ustawa po raz kolejny wprowadza zamknięty katalog kryteriów, które nie mogą być powodem różnicowania sytuacji bezrobotnych. W myśl art. 40 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy „przy kierowaniu na szkolenie obowiązuje zasada równości w korzystaniu ze szkoleń bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne

---

<sup>719</sup> E. Staszewska, *Uwagi do art. 38, [w:] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach..., s. 259-260.*

i wyznanie religijne lub przynależność związkową”. Tak sformułowanej zasady równości nie narusza reguła pierwszeństwa bezrobotnych w korzystaniu ze szkoleń ani uprzywilejowanie w ramach powyższej grupy pewnych kategorii bezrobotnych, takich jak na przykład bezrobotni nieposiadający żadnych kwalifikacji zawodowych, wobec których zastosowanie tej formy pomocy jest szczególnie uzasadnione. Takie rozwiązanie jest zgodne z przepisami prawa międzynarodowego i europejskiego<sup>720</sup>.

Z kolei art. 19c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odnosi się wprost do zakazu dyskryminacji w zakresie działalności agencji zatrudnienia. Przepis ten wyraża zasadę, zgodnie z którą w zakresie prowadzonej działalności agencja zatrudnienia oraz podmiot świadczący usługę z zakresu agencji zatrudnienia bez konieczności uzyskania wpisu w rejestrze nie mogą dyskryminować ze względu na wskazane kryteria osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Katalog kryteriów, ze względu na które nie można dyskryminować, ma charakter zamknięty<sup>721</sup>. W literaturze jednak krytyce poddano art. 19c tej ustawy, który posługuje się zamkniętym katalogiem kryteriów dyskryminacyjnych<sup>722</sup>. Prezentowane jest stanowisko, że właściwsze byłoby użycie w art. 19c ustawy zwrotu „w szczególności” albo „lub każdą inną formę dyskryminacji”<sup>723</sup>.

Zawarcie w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezpośredniego odwołania do zasady niedyskryminacji stanowi wyraz dostrzeżenia przez ustawodawcę związku między niedyskryminującym traktowaniem kandydatów do pracy a możliwością rzeczywistego realizowania prawa do pracy. Przepisy ustawy regulujące poszczególne kwestie dotyczące zasady równego traktowania są dość niekonsekwentne, bowiem kryteria dyskryminacyjne i kolejność ich usytuowania nie zostały do końca przemyślane przez ustawodawcę, co w rezultacie może prowadzić do wielu wątpliwości interpretacyjnych. W literaturze wskazuje się, że lepszym rozwiązaniem byłoby odwoływanie się do katalogu kryteriów dyskryminacyjnych zawartego w art. 2a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

---

<sup>720</sup> E. Bielak-Jomaa, *Uwagi do art. 40*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach...*, s. 269-270.

<sup>721</sup> M. Paluszkiewicz, *Kilka uwag na temat agencji pracy tymczasowej jako instytucji rynku pracy*, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 187-188; M. Paluszkiewicz, *Uwagi do art. 19c*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach...*, s. 177.

<sup>722</sup> O. Włodkowski, *Przepisy karne ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – uwagi de lege lata i propozycje de lege ferenda*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 2, s. 77.

<sup>723</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja w zatrudnieniu*, Warszawa 2018, s. 247.

w każdym przypadku, kiedy jego przepisy odnoszą się do zasady równego traktowania<sup>724</sup>.

Podkreślenia wymaga również, że w art. 4 pkt 4 lit. a ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wskazano, że ustawę tę stosuje się w zakresie dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu. W związku z powyższym można mówić o nadmiarze regulacji dotyczących tego samego zagadnienia. Jest to o tyle istotne, gdyż regulacje te nie są ze sobą dostatecznie dobrze zharmonizowane, co może być źródłem wątpliwości interpretacyjnych. Powyższe dotyczy odwoływania się do różnych zabronionych kryteriów różnicowania. W ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania powołane zostały kryteria wymieniane w dyrektywach europejskich, takie jak płeć, rasa, pochodzenie etniczne, narodowość, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna. W przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zestaw tych kryteriów różni się w pewnym stopniu. Znajdujemy wśród nich również przekonania polityczne oraz przynależność związkową. Rodzi się zatem wątpliwość co do możliwości stosowania środków ochrony przewidzianej w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania do przypadków naruszenia zasady równego traktowania ze względu na te właśnie kryteria wymienione w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>725</sup>.

Zakaz dyskryminacji ujęty został również w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych<sup>726</sup>. Zgodnie z art. 15 tej ustawy pracownik tymczasowy powinien być tak samo traktowany jak pracownik pracodawcy użytkownika zatrudniony przez niego bezpośrednio na takim samym lub podobnym stanowisku. Regulacja w zakresie zasady równego traktowania zawarta w ustawie nie

---

<sup>724</sup> K. Serafin, *Zasada równego traktowania w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy*, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, <https://sip-1lex-1pl-15d274s7v04a1.han.bg.us.edu.pl/#/monograph/369257626/197452> [dostęp: 13 września 2020 r.].

<sup>725</sup> Z. Góral, [w:] E. Bielak-Jomaa, A. Drabek, M. Paluszkiwicz, E. Staszewska, M. Włodarczyk, T. Wrocławska, Z. Góral, *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 101-102.

<sup>726</sup> Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563).

jest jednak wyczerpująca, dlatego też należy stosować uregulowanie zawarte w kodeksie pracy przez odesłanie zawarte w art. 5 tej ustawy<sup>727</sup>. Zauważyć należy, że art. 15 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie wskazuje, który z podmiotów został zobowiązany do przestrzegania zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia względem pracownika tymczasowego. Dlatego też należy dojść do wniosku, że zarówno na agencji pracy tymczasowej, jak i pracodawcy użytkownika spoczywa ten obowiązek, choć ten drugi podmiot nie posiada statusu pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy<sup>728</sup>.

Ustawodawca nie definiuje pojęcia „warunki pracy i inne warunki zatrudnienia”. Pojęcie to rozumieć należy szeroko. Określenie „warunki pracy” należy wiązać ze stanem bezpieczeństwa i higieny pracy, natomiast pojęcie „inne warunki zatrudnienia” powinno się rozumieć jako warunki, na jakich agencja i pracownik tymczasowy nawiązują umowę o pracę, na potrzeby pracodawcy użytkownika<sup>729</sup>.

Zasadą jest, że pracownik tymczasowy powinien być traktowany przez pracodawcę użytkownika jak pracownicy, których pracodawca użytkownik zatrudnia bezpośrednio. Wyjątek stanowi prawo dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych organizowanego przez pracodawcę użytkownika. Jedynie w zakresie dostępu do szkolenia pracodawca użytkownik może gorzej potraktować pracownika tymczasowego, o ile jest on zatrudniony krócej niż 6 tygodni. W razie organizacji szkolenia przez agencję pracy tymczasowej wyjątek od zasady równego traktowania nie będzie obowiązywał, ponieważ wyraźnie objęto jego zakresem jedynie pracodawcę użytkownika. W związku z tym że wyjątek od zasady równego traktowania pracownika tymczasowego został przewidziany, należy przyjąć, iż od pozostałych warunków pracy i innych warunków zatrudnienia pracownika tymczasowego wyjątków nie ma<sup>730</sup>. Dyskusyjne jest to, czy okres 6 tygodni, o którym mowa w ust. 2 art. 15 tej ustawy, ma dotyczyć czasu już minionego (pracownika tymczasowego już faktycznie wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni), czy też takiego pracownika, który na podstawie terminowej umowy o pracę z agencją został

<sup>727</sup> D. Dörre-Nowak, *Zatrudnienie tymczasowe a regulacje dyskryminacyjne*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2011, s. 168.

<sup>728</sup> K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 3, s. 120.

<sup>729</sup> M. Frączek, M. Łajeczko, *Praca tymczasowa. Pytania i odpowiedzi*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 5, s. 3.

<sup>730</sup> A. Reda-Ciszewska, *Art. 15*, [w:] *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz* [online], Wolters Kluwer Polska, <https://sip-1lex-1pl-15d274s7v04a1.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587750267/547707> [dostęp: 13 września 2020 r.].

skierowany do danego pracodawcy użytkownika na okres krótszy niż 6 tygodni. Należy opowiedzieć się za drugą z możliwości.

Uregulowanie w zakresie równego traktowania pracowników tymczasowych odnosi się również do kwestii płacowej. Zakaz dyskryminacji obejmuje wszystkie składniki (dodatki, premie, nagrody), a także inne świadczenia związane z pracą, które są przyznawane pracownikom w formie pieniężnej (odprawy, diety) lub niepieniężnej (dodatkowe ubezpieczenia, telefony komórkowe). Ważnym punktem odniesienia są prace o jednakowej wartości, których wykonywanie wymaga porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku<sup>731</sup>. Odpowiedzialnością za naruszenie zasady równego traktowania obciążone zostaną dwa podmioty, tj. agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownika. Warunki wynagradzania są uzależnione od wcześniej przekazanych agencji pracy tymczasowej informacji przez pracodawcę użytkownika<sup>732</sup>.

Zgodnie z dodanym art. 9a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pracodawca użytkownik niezwłocznie informuje na piśmie agencję pracy tymczasowej także o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawia do wglądu treść zmienionych regulacji prawnych. Odmowa mogłaby narazić agencję pracy tymczasowej na odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, a pracownika na ewentualne roszczenia regresowe z jej strony<sup>733</sup>.

Art. 16 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wskazuje podmiot odpowiedzialny z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wobec pracownika tymczasowego. To od agencji pracownik tymczasowy ma prawo domagać się odszkodowania na zasadach określonych w kodeksie pracy. Na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. pracownik może domagać się odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, którego wysokość jest ustalana na podstawie odrębnych

---

<sup>731</sup> A. Sobczyk, *Interes pracodawcy i pracownika w zatrudnieniu tymczasowym*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 11, s. 305; K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 120.

<sup>732</sup> B. Cudowski, *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 4, s. 95.

<sup>733</sup> A. Reda-Ciszewska, *Art. 15, [w:] Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, <https://sip-1lex-1pl-15d274s7v04a1.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587750267/547707> [dostęp: 13 września 2020 r.].

przepisów. Z kolei agencja może żądać zwrotu równowartości wypłaconego odszkodowania od pracodawcy użytkownika<sup>734</sup>.

Realizacja zasady równego traktowania pracownika tymczasowego została powiązana z warunkami pracy i zatrudnienia przewidzianymi u pracodawcy użytkownika w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika. W pozostałym zakresie odpowiedzialność za naruszenie zasady równego traktowania będzie ponosić agencja pracy tymczasowej, jako pracodawca pracownika tymczasowego, np. w razie odmowy nawiązania stosunku pracy z pracownikiem tymczasowym i skierowania pracownika tymczasowego do pracodawcy użytkownika. Jeżeli pracodawca użytkownik zrezygnuje z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego przed upływem okresu wykonywania pracy tymczasowej uzgodnionego z agencją pracy tymczasowej na podstawie art. 18 ust. 2 tej ustawy, chociaż nie ma obowiązku wskazywania przyczyny rezygnacji, a powód rezygnacji będzie związany z naruszeniem zasady równego traktowania, odpowiedzialność za naruszenie zasady poniesie agencja pracy tymczasowej. Bezwarunkowe prawo regresu agencji pracy tymczasowej, która ma prawo dochodzić od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu, budzi zastrzeżenia w literaturze i powinno być ograniczone jedynie do sytuacji, w których pracodawca użytkownik jest sprawcą naruszenia zasady równego traktowania<sup>735</sup>. Jeśli bowiem agencja zaspokoi roszczenie odszkodowawcze pracownika bez wdawania się w spór co do jego zasadności, albo w razie przegranej w sporze wskutek własnych zaniedbań, pracodawca użytkownik znalazłby się w trudnej sytuacji, jako zobowiązany do zwrotu równowartości roszczenia bez możliwości kwestionowania jego zasadności. Dlatego warto wzbogacić umowę, o której mowa w art. 9 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, mechanizmem ochrony pracodawcy użytkownika przed odpowiedzialnością w takim wypadku, w szczególności o obowiązek przyzwozania (art. 84 k.p.c.) pracodawcy użytkownika do takiego sporu<sup>736</sup>.

---

<sup>734</sup> K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 121.

<sup>735</sup> D. Dörre-Nowak, *Zatrudnienie tymczasowe...*, s. 174.

<sup>736</sup> A. Sobczyk, *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 86.

## 5. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię na gruncie prawa karnego

Analizując możliwość zastosowania prawa karnego w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na religię, należy przede wszystkim zwrócić uwagę na subsydiarny charakter tej gałęzi prawa. Ingerencja prawa karnego powinna bowiem mieć miejsce tylko w takich sytuacjach, w których inne prawne bądź pozaprawne mechanizmy nie zapewniają ochrony dobrom prawnym<sup>737</sup>. Wskazuje się zatem, że prawo karne winno być jednym ze środków wykorzystywanych do zwalczania dyskryminacji ze względu na kryterium religii przy zachowaniu umiaru. Problematiczne pozostaje spełnienie funkcji prewencyjnej przez prawnokarny zakaz dyskryminacji zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i ogólnym, a z drugiej strony gdy chodzi o prewencyjne działanie norm prawnych i wymierzonej *in concreto* kary. Spełnienie funkcji prewencyjnej na poziomie wymiaru kary następuje, gdy wiadomość o wymierzeniu kary za zachowanie dyskryminacyjne skutecznie powstrzymuje potencjalnych sprawców przed podejmowaniem takich zachowań (prewencja ogólna) oraz gdy w przyszłości powstrzyma się przed podjęciem takich zachowań samego sprawcę (prewencja szczególna)<sup>738</sup>.

Zauważyć należy, że ograniczeniem zastosowania prawa karnego do zwalczania dyskryminacji jest to, że dotyczy odpowiedzialności jednostek. Natomiast zachowania wszelkich zbiorowości mogą stanowić podstawę odpowiedzialności karnej tylko wówczas, gdy możliwe jest przypisanie popełnienia przestępstwa poszczególnym członkom zbiorowości. Chodzi o wyłączenie istotnej grupy zachowań, tj. rozpatrywanie dyskryminacji w procesie stanowienia prawa, które może polegać na pozbawieniu praw wyznawców danej religii, zatem zachowań wyjątkowo szkodliwych społecznie, które dotyczą na ogół podmiotów kolektywnych. Do ograniczeń zastosowania prawa karnego zaliczyć można także zasadę *nullum crimen sine periculo sociali*. Wszystkie zachowania zostały przez ustawodawcę uznane za szkodliwe społecznie z uwagi na ogólny charakter art. 194 k.k.<sup>739</sup>, obejmującego każde gorsze potraktowanie człowieka ze względu na jego przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość. Przytoczony przepis stanowi o penalizacji dyskryminacji wyznaniowej. Przy czym może się jednak okazać tak, że niski stopień społecznej szkodliwości wyłączy przestępczy charakter

---

<sup>737</sup> A. Zoll, *Założenia polityki kryminalnej w projekcie kodeksu karnego*, „Państwo i Prawo” 1994, nr 5, s. 5.

<sup>738</sup> R. Paprzycki, *Prawna ochrona wolności...*, s. 10-14.

<sup>739</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1444); dalej: k.k.



czynu. Prawo karne nie znajduje zatem zastosowania w stosunku do wszystkich przejawów dyskryminacji ze względu na religię<sup>740</sup>.

Ograniczenie zastosowania prawa karnego może powodować zasada *in dubio pro reo*, zgodnie z którą niedające się usunąć wątpliwości rozstrzyga się na korzyść oskarżonego, o czym mówi art. 5 § 2 kodeksu postępowania karnego oraz zasada domniemania niewinności<sup>741</sup>. Zasada domniemania niewinności pozostawia poza zasięgiem prawa karnego całą sferę tzw. dyskryminacji ukrytej, tj. pozornego kierowania się w traktowaniu ofiary motywami zgoła innymi niż religia. W sytuacji zatrudnienia ofiara pozostawać może w stosunku zależności od sprawcy, zatem unikać może występowania na drogę sądową. Tak więc wiele przejawów dyskryminacji może w ogóle nie mieć prawnokarnych konsekwencji. Może ona również mieć wymiar symboliczny, co przejawia się w potwierdzeniu znaczenia pewnych wartości, przy świadomości, że prawo karne nie jest w stanie przyczynić się do ich efektywnego urzeczywistnienia. Kryminalizacja symboliczna może mieć również znaczenie w przypadku zwrócenia uwagi na ochronę równości ze względu na religię<sup>742</sup>.

Kodeks karny w rozdziale XXIV wyodrębnia rozdział poświęcony przestępstwom przeciwko wolności sumienia i wyznania. Pierwszym z przestępstw we wskazanym rozdziale jest wymieniona w art. 194 k.k., jak tytułuje ustawodawca, dyskryminacja wyznaniowa. Wskazuje się, że przepis ten nie znajduje praktycznego zastosowania. Wymienione przestępstwo polega na ograniczeniu człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową lub bezwyznaniowość. Może ono objawiać się w ograniczeniu korzystania z przysługujących praw z uwagi na przynależność wyznaniową lub bezwyznaniowość<sup>743</sup>. Według słownika języka polskiego „ograniczać” oznacza „ujmować w pewne granice przestrzenne” lub „zacieśniać zakres czegoś”<sup>744</sup>. Znamię „ogranicza” nie określa bliżej zachowania sprawcy. Może jednak przyjąć formę

---

<sup>740</sup> B. Bury, M. Dudzik, *Naruszenie zakazu dyskryminacji pracowników jako czyn zabroniony*, „Acta Universitatis Wratislaviensis Przegląd Prawa i Administracji” 2011, t. LXXXVI, s. 303-311.

<sup>741</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 534 ze zm.); dalej: k.p.k.

<sup>742</sup> L. Gardocki, *Zagadnienia teorii kryminalizacji*, Warszawa 1980, s. 60-62.

<sup>743</sup> O. Gómiok, S. Hoc, M. Kalitowski, S. Przyjemski, Z. Sienkiewicz, J. Szumski, L. Tyszkiewicz, A. Wąsek, *Kodeks karny. Komentarz*, Gdańsk 2002, s. 989, 1123; J. Nikolajew, *Wolność sumienia...*, s. 128; M. Sosnowska, *Prawo karne jako ultima ratio w ochronie wolności sumienia i wyznania człowieka*, [w:] *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*, red. R. Wieruszewski, M. Wyrzykowski, L. Kondratiewa-Bryzik, Warszawa 2012, s. 323.

<sup>744</sup> S. Dubisz, *Uniwersalny słownik języka polskiego*, t. 2, s. 115; M. Szymczak, *Słownik języka polskiego*, t. 2, s. 494-495.

działania, jak i zaniechania, przy czym skutkiem musi być „ograniczenie”, a więc utrudnienie pokrzywdzonemu korzystania z przysługujących mu praw<sup>745</sup>.

Co prawda wskazane przestępstwo ma charakter powszechny, ale do jego popełnienia zdolny jest sprawca dysponujący pewną władzą, umożliwiającą wyłączenie lub ograniczenie dostępu do korzystania z praw. Ograniczenie, o którym mowa, odnosi się do wszelkiego rodzaju praw, a więc uprawnień określonych w aktach prawnych<sup>746</sup>. Dotyczy ono zarówno praw człowieka i obywatela, jak i innych praw mających swe źródła m.in. w prawie administracyjnym, finansowym, edukacyjnym, gospodarczym, cywilnym czy prawie pracy<sup>747</sup>. Znajdować może ono zatem szczególne zastosowanie między pracodawcą a pracownikiem, w którym pracodawca jest silniejszą stroną zachodzącej relacji<sup>748</sup>.

Podkreślenia wymaga również, że przestępstwo z art. 195 k.k. jest przestępstwem skutkowym, wskutek czego ustawodawca pominął w treści przepisu określenia sposobów jego popełnienia. Przestępstwo zostanie dokonane wówczas, gdy ograniczenie praw faktycznie nastąpiło. Można mówić również o usiłowaniu, gdy podjęto próbę ograniczenia tych praw, w sytuacji gdy sprawca działał w zamiarze popełnienia przestępstwa i swoim zachowaniem zmierzał bezpośrednio do jego dokonania<sup>749</sup>.

Należy zauważyć, że nie stanowi dyskryminacji odmowa przyjęcia do organizacji religijnej z powodu niespełnienia wymaganych przez nią kryteriów<sup>750</sup>. Odróżnić przy tym należy ograniczenia możliwości korzystania z praw i wolności oraz dopuszczalne różnicowanie w traktowaniu różnych podmiotów od bezprawnej dyskryminacji. Dopuszczalne możliwości ograniczania prawa do uzewnętrzniania przekonań religijnych zostały omówione we wcześniejszej części pracy<sup>751</sup>.

---

<sup>745</sup> W. Wróbel, *Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania*, [w:] *Kodeks karny*, t. 2, red. A. Zoll, Warszawa 2006, s. 575.

<sup>746</sup> J. Sobczak, *Kodeks karny. Komentarz*, red. R.A. Stefański, wyd. 4, Warszawa 2018, s. 1243; J. Wojciechowska, *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, t. I, red. A. Wąsek, Warszawa 2006, s. 772.

<sup>747</sup> W. Wróbel, *Przestępstwa przeciwko wolności...*, s. 575.

<sup>748</sup> W. Wróbel, *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz do art. 117-277 k.k.*, t. II, red. A. Zoll, Kraków 2013, s. 647; J. Wojciechowska, *System prawa karnego. Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, red. J. Warylewski, Warszawa 2012, s. 553.

<sup>749</sup> J. Sobczak, *Kodeks karny. Komentarz...*, s. 1233.

<sup>750</sup> S. Hyps, *Kodeks karny. Komentarz*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, Warszawa 2014, s. 876.

<sup>751</sup> R. Paprzycki, *Prawna ochrona wolności...*, s. 102-103.

Dla ustalenia popełnienia omawianego przestępstwa niezbędne jest ustalenie, że zachowanie dyskryminujące było wynikiem szczególnej motywacji, jaką jest chęć pokrzywdzenia ze względu na przynależność wyznaniową lub bezwyznaniowość. Należy wówczas wykazać, iż sam zestaw cech decydujący o uczestnictwie w danej wspólnocie religijnej lub separacji od każdej, co określa pojęcia przynależności wyznaniowej lub bezwyznaniowości, stał się dla sprawcy decydującą przesłanką szczególnego potraktowania<sup>752</sup>. Odnosząc się przy tym do pojęcia bezwyznaniowości, należy wskazać, że w aspekcie formalnym oznacza ona brak przynależności do jakiegokolwiek wspólnoty religijnej, zaś z punktu widzenia przekonań oznacza światopogląd ateistyczny<sup>753</sup>. Z kolei przynależnością wyznaniową jest członkostwo w jakimś kościele, związku wyznaniowym czy wspólnocie religijnej. Ustawodawca nie wymaga przy tym, aby była to przynależność do kościoła, związku wyznaniowego, wspólnoty religijnej, która jest uznana przez państwo<sup>754</sup>.

Kolejnym przestępstwem z rozdziału XXIV kodeksu karnego jest złośliwe przeszkadzanie publicznemu wykonywaniu aktu religijnego kościoła lub innego związku wyznaniowego o uregulowanej sytuacji prawnej, o czym mowa w art. 195 § 1 k.k. oraz złośliwe przeszkadzanie pogrzebowi, uroczystościom lub obrzędowi żałobnym, o czym mowa w art. 195 § 2 k.k. Przedmiot ochrony stanowi tutaj wolność od zakłóceń przy przeprowadzaniu i uczestnictwie w obrzędzie religijnym lub pogrzebie, który może przybierać charakter świecki<sup>755</sup>. Wolność tę należy pojmować zarówno w sensie indywidualnym, jak i instytucjonalnym<sup>756</sup>. Na gruncie prawa karnego przez „akt religijny” należy rozumieć wszelkie czynności o charakterze religijnym, których miejsce i sposób wykonywania określone są ceremoniałem danego wyznania lub związku religijnego. Zaś uroczystości religijne, o których mowa w art. 195 § 2 k.k., obejmują pogrzeby, uroczystości czy obrzędy pogrzebowe zarówno o charakterze religijnym, jak i świeckim. Nie muszą one mieć charakteru publicznego, choć w praktyce z reguły taki charakter właśnie mają. Dobrem chronionym jest zatem cześć

---

<sup>752</sup> J. Piórkowska-Flieger, *Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania*, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, red. T. Bojarski, Warszawa 2008, s. 517.

<sup>753</sup> M. Makarska, *Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania w kodeksie karnym z 1997 roku*, Lublin 2005, s. 79; J. Sobczak, *Kodeks karny. Komentarz...*, s. 1233.

<sup>754</sup> Tamże.

<sup>755</sup> W. Wróbel, *Kodeks karny. Część szczególna...*, s. 653; W. Janyga, *Kodeks karny. Część szczególna*, tom I: *Komentarz. Art. 117-221*, red. M. Królikowski, M. Zawłocki, Warszawa 2013, s. 587.

<sup>756</sup> J. Sobczak, *Kodeks karny. Komentarz...*, s. 1247.

oddawana zmarłym oraz uczucia osób uczestniczących w uroczystościach i pogrzebach, niezależnie od ich wyznania lub bezwyznaniowości<sup>757</sup>.

W literaturze wskazuje się, że umieszczenie omawianego przestępstwa w XIV rozdziale kodeksu związane było zapewne z tradycją. Za pogrzeb uznaje się pochówek zmarłego w miejscu stałego spoczynku. Natomiast do uroczystości i obrzędów żałobnych zaliczyć można mszę żałobną, modlitwę odmawianą przy osobie zmarłej. Ochrona obejmuje wykonywane w ich trakcie akty kultu, a także inne obrzędy związane z oddawaniem czci zmarłemu. Pozbawione natomiast charakteru uroczystości żałobnej będzie upamiętnianie zmarłej osoby w jakiś czas po jej śmierci, na przykład poprzez odsłonięcie poświęconej jej tablicy czy pomnika<sup>758</sup>.

Podkreślenia wymaga, że dla bytu tego przestępstwa wymagane jest stwierdzenie po stronie sprawcy złośliwości. Należy przez nią rozumieć szczególną motywację sprawcy. Pojęcie przeszkadzania obejmuje wszelkie działania zakłócające powagę wykonywanego aktu religijnego, a także utrudniające czy uniemożliwiające prawidłowy jego przebieg. Wyprowadzenie kogoś z równowagi czy też chęć dokuczenia musi stanowić cel sam w sobie. Zatem czyny te można popełnić tylko umyślnie, w zamiarze bezpośrednim, bowiem złośliwość obejmuje szczególne nastawienie psychiczne sprawcy<sup>759</sup>. Przeszkadzanie publicznemu wykonywaniu aktu religijnego stanowi przestępstwo skutkowe, dokonane jest, gdy doszło do zakłócenia czy uniemożliwienia wykonywania tego aktu. Z kolei niewystąpienie skutku, o którym mowa w art. 195 § 1 i 2 k.k., może wywołać odpowiedzialność sprawcy za usiłowanie popełnienia przestępstwa. Wymienione przestępstwa stanowią przestępstwa znamienne, czyli kierunkowe. Zachowanie sprawcy przestępstwa z art. 195 § 2 k.k. może przyjąć charakter działania, ale również formę zaniechania. Dotyczyć to może sytuacji nieudostępnienia cmentarza w celu pochówku zmarłego<sup>760</sup>.

---

<sup>757</sup> J. Sobczak, *Kodeks karny. Komentarz...*, s. 1248.

<sup>758</sup> P. Petasz, *Wolność religijna w Polsce i jej karnoprawna ochrona na gruncie art. 195 Kodeksu karnego z 1997 roku*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2005, nr 1, s. 262-280; J. Wojciechowska, *System Prawa Karnego*, tom 10: *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, red. J. Warylewski, Warszawa 2012, s. 557.

<sup>759</sup> R.A. Stefański, *Przestępstwo złośliwego przeszkadzania w wykonywaniu aktu religijnego (art. 195 § 1 k.k.)*, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 2, s. 57-64; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2013 r., sygn. akt III KK 213/12, Lex nr 128869; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 r., sygn. akt IV KK 324/10, Lex nr 686674; L. Gardocki, *Prawo karne*, Warszawa 2003, s. 247.

<sup>760</sup> J. Sobczak, *Kodeks karny. Komentarz...*, s. 1265.

Ustawodawca przy przestępstwach z art. 195 k.k. ochroną objął akty religijne związków wyznaniowych o uregulowanej sytuacji prawnej. Przy czym ograniczenia takiego nie ma przy przestępstwie obrazy uczuć religijnych, co w konsekwencji może uderzać w wyznawców każdej religii. We wskazanym zakresie występuje zatem niekonsekwencja ustawodawcy z uwagi na to, że omawiane dziedziny są zbliżone<sup>761</sup>.

Kolejnym z przestępstw, które w ostatnim czasie wzbudza wiele emocji, jest przestępstwo obrazy uczuć religijnych, o czym mowa w art. 196 k.k. Zgodnie z przytoczoną normą karze podlega ten, kto obraża uczucia religijne innych osób, znieważając publicznie przedmiot czci religijnej lub miejsce przeznaczone do publicznego wykonywania obrzędów religijnych<sup>762</sup>. W przepisie wskazuje się na ochronę uczuć wyznawców wiary, nie zaś religii czy kościołów<sup>763</sup>. Wydaje się to zasadne, bowiem państwo nie może otaczać ochroną nadprzyrodzonego bytu czy bóstwa. Obraza uczuć religijnych jest przestępstwem materialnym zatem do jego dokonania niezbędna jest rzeczywista obraza uczuć innych osób. Analizując powyższe przestępstwo, wydawać by się mogło, że obraza uczuć religijnych dotyczyć musi co najmniej dwóch osób, na co wskazuje sformułowanie „innych”. Brak jest wytlumaczenia, czym różni się obrażenie jednej osoby od obrażenia dwóch. Wobec tego że charakter przestępstwa jest powszechny, jego podmiotem może być każdy. Znieważenie zaś musi zostać dokonane publicznie, dotyczyć więc musi sytuacji, która obserwowana będzie przez nieoznaczoną liczbę osób<sup>764</sup>.

W rozważaniach należy odnieść się do podstawowego znamienia przestępstwa, którym jest „znieważenie”. Odnosząc znieważenie do przedmiotu czci religijnej, należy zauważyć, że z uwagi na istnienie wielu religii i ich zasad wyjaśnienie pojęcia nie będzie możliwe. Dlatego też wielu przedstawicieli bierze pod uwagę interpretację językową. Najczęściej przez pojęcie znieważenia rozumie się ubliżenie komuś słowem,

---

<sup>761</sup> R. Paprzycki, *Prawna ochrona wolności...*, s. 106.

<sup>762</sup> R. Paprzycki, *Czy bluźnierca jest przestępcą? Rozważania na temat znamienia „przedmiotu czci religijnej” przestępstwa obrazy uczuć religijnych – art. 196 k.k.*, „Palestra” 2008, nr 5-6, s. 81-90.

<sup>763</sup> J. Strzelecki, *Kryminalizacja obrazy uczuć religijnych – analiza krytyczna*, [w:] *Nauki penalne wobec szybkich przemian socjokulturowych. Księga jubileuszowa Profesora Mariana Filara*, t. I, red. A. Adamski, J. Bojarski, P. Chrzczonowicz, M. Leciak Toruń 2012, s. 478-480.

<sup>764</sup> W. Wróbel, *Kodeks karny. Część szczególna*, tom II: *Część I. Komentarz do art. 117-211a*, art. 196 k.k., Wolters Kluwer Polska, <https://sip-1lex-1pl-15d274s2h2621.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587286935/543460> [dostęp: 10 września 2020 r.]; E. Kruczoń, *Przestępstwo obrazy uczuć religijnych*, „Prokuratura i Prawo” 2011, nr 2, s. 56; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2012 r., sygn. akt I KZP 12/12, OSNKW 2012/11/112.

uwłaczanie, lżenie, obrazę, obelgę, pogardzenie<sup>765</sup>. Prawo zaś nie tworzy innych definicji tego pojęcia<sup>766</sup>. Najnowsze orzeczenie Sądu Najwyższego<sup>767</sup>, odnosząc się do omawianego przestępstwa, zajmuje się kwestią zamiaru, nie zaś znamieniem „znieważenia”. Przy czym w orzeczeniu wskazano, że odrzucić należy rozumienie w języku prawniczym zwrotów „obraża” i „znieważa” jako jednoznacznych, bowiem znaczenie określonych pojęć można przyjmować tylko wówczas, gdy jest ono w nim przyjęte powszechnie, w sposób niebudzący wątpliwości. Nie ma to miejsca w omawianej sytuacji<sup>768</sup>.

Orzecznictwo odnoszące się do przestępstwa wskazanego w art. 212 § 1 k.k. wyjaśnia, że znieważenie „polega na użyciu słów obelżywych lub sformułowaniu zarzutów obelżywych lub ośmieszających, postawionych w formie niezracjonalizowanej, a o uznaniu określonych sformułowań za znieważające decydują w pierwszej kolejności ogólnie przyjęte normy obyczajowe”<sup>769</sup>. Wskazuje się, że za miarodajne przy ocenie znieważającego oddziaływania należy przyjąć „przeciętne poczucie wrażliwości w danej dziedzinie”<sup>770</sup>. Wydaje się jednak, że może się to okazać trudne w dziedzinach artystycznych, m.in. przy ocenie sztuki, która przecież nie jest jednoznaczna. Podobne problemy mogą pojawić się w stosunku do wyznawców innych religii, bowiem „przeciętne poczucie wrażliwości” może inaczej wyglądać u europejskiego chrześcijanina, a inaczej u wyznawcy islamu. Bez wątpienia stanowi to relatywizowanie pojęcia, ponieważ odmienne zasady różnych wyznań określają niedozwolone odnoszenie się do świętości. Można odnieść się w tym wypadku do „marginesu oceny”, opracowanego przez Europejski Trybunał Praw Człowieka. W chrześcijaństwie samo przedstawienie wizerunku Boga nie prowadzi do obrazy jego wyznawców, z kolei w islamie jest niedopuszczalne. Niemniej w rzeczywistości polskiej krytykowanie religii, podważanie jej prawdziwości, czy negatywne ocenianie dogmatów nie stanowi znieważenia, bowiem ocena taka jest dopuszczalna z uwagi na wolność słowa i pluralizm światopoglądowy w warunkach demokracji<sup>771</sup>.

---

<sup>765</sup> S. Dubisz, *Uniwersalny słownik języka polskiego*, t. 3, Warszawa 2003, s. 732; *Encyklopedia powszechna* PWN, t. IV, Warszawa 1987, s. 870.

<sup>766</sup> L. Gardocki, *Prawo karne...*, s. 270.

<sup>767</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2012 r., sygn. akt I KZP 12/12, OSNKW 2012/11/112.

<sup>768</sup> M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2010, s. 334-336.

<sup>769</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2008 r., sygn. akt III KK 234/07, Lex 444478.

<sup>770</sup> A. Wąsek, *Przestępstwa przeciwko wolności...*, s. 39.

<sup>771</sup> R. Paprzycki, *Prawna ochrona wolności...*, s. 115.

Zauważyć należy, że w kwietniu 2022 roku do Sejmu wpłynął poselski projekt zmiany ustawy kodeks karny, w tym art. 195 k.k. i 196 k.k. Zgodnie z projektem z art. 195 k.k. usunięte ma zostać znamię „złośliwości”. Na mocy nowelizowanego art. 195 k.k. „kto publicznie lży lub wyszydza kościół lub inny związek wyznaniowy o uregulowanej sytuacji prawnej, jego dogmaty i obrzędy podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”<sup>772</sup>. Po zmianie art. 195 k.k., odpowiedzialność karna spoczywać może na każdej osobie, bez względu na jej motywację. Zdecydowanie wpłynie to na zakres stosowania przepisu. Sprawcy działają również w wyniku innych niż złośliwość, lecz także nagannych motywacji. W aktualnym stanie prawnym, z uwagi na niezrozumiałe i pozbawione racji aksjologicznych zawężenie strony podmiotowej przestępstwa stypizowanego w art. 195 k.k., nie ponoszą oni odpowiedzialności karnej mimo naruszenia przysługujących każdemu człowiekowi gwarancji nieskrępowanego uzewnętrznienia własnych przekonań religijnych<sup>773</sup>.

Z kolei zgodnie z nowelizacją art. 196 k.k. przestępstwem będzie publiczne lżenie lub wyszydzanie kościoła lub innego związku wyznaniowego o uregulowanej sytuacji prawnej, jak także jego dogmatów lub obrzędów. Nowelizacja usuwa także z art. 196 k.k. „obrażanie uczuć religijnych”, przewiduje także surowszą odpowiedzialność karną m.in. za popełnienie tego przestępstwa za pośrednictwem środków masowego komunikowania. Wskazuje się również w literaturze prawa karnego, że „analiza obecnego kształtu kryminalizacji w przypadku przestępstwa obrazy uczuć religijnych upoważnia do wyrażenia poglądu, iż kształt ten nie jest optymalny, bo generuje on problemy interpretacyjne”. Wielokrotnie zgłaszany w piśmiennictwie postulat usunięcia z art. 196 k.k. znamienia w postaci „obrażania uczuć religijnych innych osób”, stanowi dodatkowy argument uzasadniający dokonanie projektowanej nowelizacji tego artykułu<sup>774</sup>. Dodatkowo nowelizacja zawiera wprowadzenie art. 27a k.k., tj. swoistego kontratypu, zgodnie z którym nie będzie przestępstwem publiczne wyrażanie przekonań lub opinii związanych z wyznawaną religią. Ma to umożliwić

---

<sup>772</sup> <https://sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/agent.xsp?symbol=PROJNOWEUST&NrKadencji=9&Kol=D&Typ=US> T [dostęp: 17 października 2022 r.].

<sup>773</sup> <https://ordoiuris.pl/dzialalnosc-institutu/opinia-prawna-institutu-na-rzecz-kultury-prawnej-ordo-iuris-w-sprawie> [dostęp: 28 października 2022 r.].

<sup>774</sup> Ł. Pohl, *Zestawienie proponowanych zmian legislacyjnych*, [w:] *Prawa ochrona wolności sumienia i religii. Stan de lege lata oraz postulaty de lege ferenda*, red. P. Sobczyk, Warszawa 2020, s. 398-399.

w pełni realizację konstytucyjnej zasady wolności religii poprzez ochronę jej publicznego i prywatnego uzewnętrzniania<sup>775</sup>.

Odnosząc się z kolei do przedmiotu czci religijnej, należy wskazać, że według kryteriów subiektywnych i obiektywnych uznawano za nie przedmioty, które otaczane są kultem przez samych wyznawców i były za takie uznane przez dogmaty oraz doktryny związków religijnych. Uznawane są zatem za nie przedmioty materialne, związane z oddawaniem czci religijnej<sup>776</sup>. Do obiektów takich należy zaliczyć także samo bóstwo, rozumiane osobowo lub w inny sposób, gdy ma charakter transcendentny, traktowane nie jako przedmiot materialny, ale obiekt kultu<sup>777</sup>. Drugą kategorią przedmiotów wykonawczych tego przestępstwa jest miejsce przeznaczone do publicznego wykonywania obrzędów religijnych. Miejsce takie stanowią przede wszystkim świątynie. Takiego charakteru może nabrać miejsce w sytuacji, gdy zbiorą się tam wyznawcy w celu odprawiania kultu religijnego<sup>778</sup>.

Problematyczna przy popełnieniu przestępstwa z art. 196 k.k. pozostaje kwestia zamiaru sprawcy. W nauce prawa karnego pojawiają się głosy opowiadające się za zamiarem ewentualnym, przy czym brak im szerszego uzasadnienia. W nauce prawa karnego wskazuje się także, że znieważenie, jako przeżycie psychiczne, obejmuje godzenie się z nastąpieniem skutku. Wskazywanie zamiaru bezpośredniego jako jedynego możliwego świadczy o uznaniu określeń „obraża” oraz „znieważa” za posiadające charakter intencjonalny i ta celowość działania ma wykluczyć zamiar ewentualny. Taka interpretacja nie jest jednak stosowana często. Powyższa kwestia znalazła rozstrzygnięcie przed Sądem Najwyższym poprzez zadanie mu pytania prawnego w sprawie lidera zespołu Behemot, który podczas koncertu podarł Biblię. Sąd wskazał, że czyn zabroniony z art. 196 k.k. nie wyczerpuje się w tym, że ktoś publicznie znieważa przedmiot czci religijnej, lecz ponadto osoba ta musi swoim działaniem obrazić uczucia religijne innych osób. Samo umyślne spowodowanie obrazy uczuć religijnych innych osób nie jest warunkiem wystarczającym do pociągnięcia sprawcy do odpowiedzialności karnej za czyn z art. 196 k.k. Do takiego skutku musi

<sup>775</sup> <https://serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia/artykuly/8561362,kara-za-publiczne-lzenie-lub-wyszydzanie-kosciola-kodeks-karny.html> [dostęp: 10 października 2022 r.].

<sup>776</sup> W. Cieślak, J. Potulski, *Przestępstwo obrazy uczuć religijnych (art. 196 k.k.). Wybrane problemy w świetle teorii i praktyki sądowej*, [w:] *Państwo prawa i prawo karne. Księga Jubileuszowa Profesora Andrzeja Zolla*, t. II, red. P. Kardas, T. Sroka, W. Wróbel, Warszawa 2012, s. 1070-1071; R. Góral, *Kodeks karny. Praktyczny komentarz*, Warszawa 2007, s. 331; M. Makarska, *Przestępstwa przeciwko wolności...*, s. 177, 181-184.

<sup>777</sup> L. Gardocki, *Prawo karne...*, s. 270.

<sup>778</sup> S. Lelental, *Przestępstwa przeciwko wolności sumienia*, [w:] *System prawa karnego*, red. I. Andrejew, t. IV, cz. II, Wrocław 1989, s. 148.



dojść nie w efekcie jakiegokolwiek zachowania, lecz wskutek któregoś z opisanych w art. 196 k.k. sposobów działania sprawcy (znieważenia przedmiotu czci lub określonego miejsca kultu). Pomiędzy zachowaniem sprawczym, polegającym w jednej z odmian analizowanego przestępstwa na publicznym znieważaniu przedmiotu czci religijnej, a skutkiem w postaci obrażenia uczuć religijnych innych osób, musi istnieć nie tylko związek przyczynowo-skutkowy, ale również związek normatywny, pozwalający na obiektywne przypisanie danej osobie skutków jej działania w danych okolicznościach faktycznych<sup>779</sup>.

W literaturze wskazuje się, że zgodnie z art. 9 § 1 k.k. zamiar ewentualny oznacza przewidywanie możliwości popełnienia przestępstwa i godzenie się z tym<sup>780</sup>. Godzenie się dotyczy skutku ubocznego, realnego, lecz w rozumieniu sprawcy jedynie prawdopodobnego w stosunku do podstawowego celu jego działania<sup>781</sup>. Aby stwierdzić, iż sprawca żywił takie przekonanie, nie wystarczy odwołać się do samej tylko obiektywnej konieczności skutku, należy dokonać także oceny samego sprawcy – jego możliwości intelektualnych, zdolności kojarzenia i przewidywania skutków ludzkiego zachowania<sup>782</sup>. Ustalenia dotyczące zamiaru ewentualnego muszą mieć charakter całościowy, wynikać z analizy całokształtu okoliczności przedmiotowych i podmiotowych<sup>783</sup>.

## 6. Wnioski i uwagi *de lege ferenda*

Krajowy zbiór ustaw zawierających przepisy antydyskryminacyjne jest szeroko rozbudowany. Długo trwało ukształtowanie antydyskryminacyjnego porządku prawnego. W mojej ocenie jednak ważne jest to, że zabezpieczeni pod względem ochrony zostali zarówno pracownicy w rozumieniu kodeksu pracy, jak osoby zatrudnione w oparciu o inne podstawy, w tym cywilnoprawne. Na gruncie kodeksu pracy ważna pozostaje funkcja ochronna prawa pracy, czego brak w przypadku osób zatrudnionych w oparciu o inne podstawy prawne (m.in. na podstawie umowy o świadczenie usług czy umowy o dzieło). Prawo pracy ma za zadanie zapobieganie

<sup>779</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2012 r., sygn. akt I KZP 12/12, Lex nr 1227992.

<sup>780</sup> R. Paprzycki, *Prawna ochrona wolności...*, s. 120.

<sup>781</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 4 sierpnia 2009 r., sygn. akt II AKa 143/09, KZS 2009, nr 7-8, poz. 55.

<sup>782</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 25 maja 1995 r., sygn. akt II AKr 145/95, OSA 1995, nr 6, poz. 31.

<sup>783</sup> Wyrok Sądu Najwyższego (7) z dnia 28 czerwca 1977 r., sygn. akt VI KRN 14/77, OSNKW 1978, nr 4-5, poz. 43.

określonym, negatywnie ocenianym, sytuacjom faktycznym, w tym dyskryminacji. Ryzyko wystąpienia tych naruszeń wiąże się z podporządkowaniem pracownika pracodawcy oraz z kształtowaniem przez pracodawcę faktycznej i częściowo prawnej sytuacji pracownika. Brak tego rodzaju cech przy zawieraniu umów cywilnoprawnych jako podstawy świadczenia pracy.

Podstawa ochrony wynika przy tym wprost z przepisów konstytucji, która odnosi się nie tylko do zatrudnienia pracowniczego w rozumieniu kodeksu pracy. Znacznie szerzej na gruncie ustawy zasadniczej postrzega się przy tym pojęcie „zatrudnienie”. Przy czym regulacje konstytucyjne dotyczące zasady równego traktowania i niedyskryminacji nie są zbyt obszerne. Zasadnicze znaczenie ma to, że przepisy antydyskryminacyjne podniesione zostały do rangi konstytucyjnej, co stanowi podstawę ochrony każdego bez względu na rodzaj zatrudnienia.

Oczywisty jest przy tym inny zakres podmiotowy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, bowiem obejmuje ona dostęp i korzystanie z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy. Celem ustawy jest bowiem promowanie zatrudnienia, ale pojmowanego szerzej niż w przepisach kodeksowych. Podkreślenia przy tym wymaga, że regulacja kodeksu pracy chroni przed naruszeniem zasady niedyskryminacji przez pracodawcę, zaś ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obejmuje zakaz dyskryminacji głównie w zakresie działalności agencji zatrudnienia.

Z kolei ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, co było już kilkakrotnie podkreślane, nie jest pozbawiona wad. Wypełniła ona jednak lukę dotyczącą osób wykonujących usługi, zatrudnionych zwłaszcza na podstawie umów cywilnoprawnych, którym ochrony nie zagwarantował ustawodawca cywilny. Zapewnia ona zatem ochronę każdemu, kto świadczy pracy, co zasługuje na aprobatę. Niemniej z drugiej strony negatywnie należy ocenić sytuację, w której aktualnie w polskim porządku prawnym mamy do czynienia z istnieniem równoległe dwóch regulacji prawnych implementujących unijne dyrektywy antydyskryminacyjne i znajdujących zastosowanie do stosunków pracy. Skoro bowiem regulacje antydyskryminacyjne, znajdujące się w kodeksie pracy, są korzystniejsze dla pokrzywdzonego i – co najistotniejsze – gwarantują ochronę ze względu na jakąkolwiek przyczynę dyskryminującą, przepisy ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie znajdują praktycznego zastosowania dla ochrony prawnej przed dyskryminacją osób pozostających w zatrudnieniu

pracowniczym oraz ubiegających się o zatrudnienie. Ujednolicenia wymaga więc katalog przesłanek dyskryminacyjnych. W kodeksie pracy ma on otwarty charakter. W związku z czym ujednolicenia wymagałyby regulacje zawarte w ustawach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy czy ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Prawo karne z kolei posługuje się dotkliwymi środkami, które nie są odpowiednie do dość delikatnej sfery, jaką jest wolność sumienia i wyznania. Środki te wydają się być również mało efektywne, trudno bowiem nauczyć kogoś szacunku do religii za pomocą środków represyjnych. Oczywistym jest przy tym, że nie powinno się zapominać o subsydiarnym charakterze prawa karnego w stosunku do innych dziedzin bowiem ingerencja prawa karnego w takim przypadku powinna następować tylko wtedy inne instrumenty nie zapewniają dobrom prawnym wystarczającej ochrony. Biorąc też pod uwagę, że postępowania karne w sprawach dotyczących przestępstw skierowanych przeciwko wolności sumienia i wyznania występują rzadko, kryminalizacja czynów skierowanych przeciwko religii jest wręcz symboliczna. Można zatem uznać, że jej celem aktualnego stanu prawnego jest zaakcentowanie społecznego znaczenia religii niż efektywne ściganie sprawców. Powyższe ma zmienić proponowana nowelizacja art. 195 k.k. i art. 196 k.k. W wyniku proponowanej nowelizacji ochrony mają doznać coraz bardziej dyskryminowani w ostatnim czasie chrześcijanie. Jak wskazuje Ministerstwo Sprawiedliwości nowelizacja spowodowana jest niewystarczającą ochroną wynikającą z obecnego art. 195 k.k. i art. 196 k.k. przy narastającym wzroście przestępstw przeciwko wolności sumienia i wyznania. Wzrost tych przestępstw z pewnością stanowić będzie w przyszłości wyzwanie dla prawa karnego. Jak wskazują statystyki policji liczba postępowań wszczętych w związku z naruszeniem art. 196 k.k. w roku 2020 r. wyniosła 130, zaś liczba stwierdzonych przestępstw wyniosła 96. W roku 2016r. liczba stwierdzonych przestępstw w związku z naruszeniem art. 196 k.k. wyniosła 46, zaś liczba postępowań wszczętych wynosił 54. Dla porównania w roku 2015 r. liczba stwierdzonych przestępstw w związku z naruszeniem art. 196 k.k. wyniosła 32, zaś liczba postępowań wszczętych wynosił 59. Podobny wzrost przestępczości zaobserwowano w związku z przestępstwem z art. 195 k.k. Liczba stwierdzonych przestępstw w roku 2018 r. wyniosła 14, zaś liczba postępowań wszczętych wyniosła 27. W roku 2020 r. liczba stwierdzonych przestępstw wyniosła 29, zaś liczba

postępowań wszczętych wynosił 29<sup>784</sup>. Dodatkowo proponowane zmiany mają zostać dostosowane m.in. do formy w jakiej w ostatnim czasie dokonywane są przestępstwa religijne, tj. m.in. za pośrednictwem środków masowego komunikowania. Przy czym z punktu widzenia niniejszej pracy na aprobatę zasługuje już symboliczna funkcja przepisów, bowiem potwierdza wagę i wolę ochrony takich wartości jak wolność religijna (sumienia i wyznania). Reasumując należy wskazać, że kryminalizacja czynów skierowanych przeciwko wolności sumienia i wyznania wzmocniła wydźwięk ochrony podstawowych wolności człowieka, w tym pełniącego społeczną rolę pracownika oraz wywarła skutki w prewencji ogólnej w świetle ich przestrzegania.

---

<sup>784</sup> <https://statystyka.policja.pl/st/kodeks-karny/przestepstwa-przeciwko-5/63491,Przeszkadzanie-publicznemu-wykonywaniu-aktu-religijnego-lub-obrzedom-zalobnym-ar.html> [dostęp: 10 października 2022 r.].

## Rozdział 5

### Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w ustawie kodeks pracy

#### 1. Zasada równego traktowania oraz niedyskryminacji pracowników jako podstawowe zasady prawa pracy

Ustrojowe zasady równości wszystkich wobec prawa, prawa do równego traktowania przez władze publiczne, zakazu dyskryminacji kogokolwiek w życiu politycznym, społecznym, gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny przekładają się w prawie pracy na zasadę równego traktowania pracowników, o czym mowa w art. 11<sup>2</sup> k.p., zakazu dyskryminacji, na co wskazuje art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, na co wskazuje art. 18<sup>3a</sup> k.p. Stanowią one również szczególny aspekt ogólniejszej zasady równości traktowanej jako jedno z fundamentalnych praw człowieka<sup>785</sup>. Podkreślenia wymaga, że zasady poszczególnych gałęzi prawa najczęściej formułowane są w orzecznictwie i piśmiennictwie prawniczym<sup>786</sup>. Z kolei w prawie pracy sformułowane one zostały w kodeksie pracy, stanowiąc tym samym podstawowe zasady prawa pracy. Zasady prawa pracy spełniają trzy funkcje: umożliwiają prezentację podstawowych instytucji tego prawa, wskazują na kierunki jego rozwoju i wykładni, zezwalają na zrozumienie roli, jaką powinny pełnić przepisy prawa pracy w indywidualnych i zbiorowych stosunkach pracy<sup>787</sup>.

Jak wskazuje B.M. Ćwiertniak pojęcie zasad prawa stanowi podstawowe dla nauk prawnych teoretyczne pojęcie o charakterze agregatywnym. Przypisywane są im różniczne funkcje w procesach tworzenia stosowania i refleksji nad prawem, a także nauczania prawa<sup>788</sup>. Można wskazać dwa podstawowe znaczenia zasad prawnych – normatywne oraz opisowe. O normatywnych zasadach prawnych mówi się jako o dyrektywach postępowania, uznanych za doniosłe z punktu widzenia tworzenia prawa

<sup>785</sup> H. Kubiak, *Przyczynek do sporu o pola semantyczne nazw „równość” oraz „równouprawnienie”*, [w:] *Liber Amicorum prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2009, s. 285-286; B. Wagner, *Zasada równego traktowania...*, s. 4.

<sup>786</sup> B.M. Ćwiertniak, *Sposoby definiowania „prawa pracy” w polskiej literaturze prawniczej (próba systematyzacji)*, „*Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*” 1999/2000, s. 9-10, B.M. Ćwiertniak, *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa pracy*, „*Gdańskie Studia Prawnicze*” 2000, t. IV, s. 15-16.

<sup>787</sup> B.M. Ćwiertniak, *Zagadnienia systematyzacji zasad prawa pracy*, red. T. Zieliński, t. 5, Katowice 1982, s. 29-30; A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 39.

<sup>788</sup> B.M. Ćwiertniak, *O zasadach prawa urzędniczego (podstawowe problemy)*, „*Studia Juridica Lublinensia*” 2015, nr 3, s. 333.

i konstruowania systemu norm prawnych albo merytorycznego charakteru norm, które nakazują określone postępowanie podmiotom podległym systemowi prawnemu<sup>789</sup>. Pełnią one rolę wskazówek interpretacyjnych i wytycznych interpretacyjnych. Z kolei w znaczeniu opisowym zasad prawa nie chodzi o jakąś dyrektywę postępowania, lecz o charakterystykę sposobu unormowania sprawy czy instytucji prawnej<sup>790</sup>. W literaturze wskazuje się też na nieco inną prezentację zasad prawa, uzupełniając powyższy katalog o zasady w znaczeniu postulatywnym. Sprowadzają się one do określonych idei przewodnich czy wytycznych kierunkowych adresowanych do ustawodawcy i organów stosujących prawo, wskazując na cele prawa i kierunki oddziaływania prawa na zachowania podmiotów prawa<sup>791</sup>.

Zasady prawa pracy w znaczeniu normatywnym i postulatywnym łączą się z pewnymi dyrektywami, czyli wzorcami postępowania nakazanymi lub pożądanymi przez prawo. Przedstawiciele doktryny wysunęli postulat ich połączenia w zbiór zasad dyrektywnych albo dyrektywalnych<sup>792</sup>. Zasady prawa pracy w znaczeniu dyrektywalnym definiuje się jako normy postępowania, wyrażone w jednym lub kilku przepisach, mające zasadnicze znaczenie dla wyznaczenia określonego zachowania podmiotom prawa pracy. Nazwę taką przyjęto w celu odróżnienia ich od zasad pozadyrektywalnych, które wyrażają pogląd wobec ukształtowania szczególnie ważnej instytucji prawnej bądź sposobu regulacji istotnych kwestii dla prawa pracy<sup>793</sup>. Należy jednak podkreślić, że zasady prawa pracy stanowią normy prawne o podstawowym znaczeniu dla całej regulacji stosunków pracy<sup>794</sup>.

W polskim prawie pracy zasada równego traktowania początkowo nie została uwzględniona w katalogu podstawowych zasad prawa pracy<sup>795</sup>. Do 2 czerwca 1996 r.<sup>796</sup>, tj. do nowelizacji kodeksu pracy<sup>797</sup>, zasada równego traktowania pracowników sformułowana była w tezie 3 preambuły do kodeksu pracy, zgodnie z którą „wszyscy

---

<sup>789</sup> Z. Ziemiński, *Teoria prawa*, Warszawa – Poznań 1978, s. 101; M. Tomaszewska, *Zasady i normy prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy*, 4 wydanie, red. J. Stelina, Warszawa 2018, s. 32; J. Piątkowski, *Podstawowe zasady prawa pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, Toruń 1996, s. 7; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986, s. 194-195.

<sup>790</sup> Z. Ziemiński, *Teoria prawa...*, s. 101.

<sup>791</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I...*, s. 207-209.

<sup>792</sup> M. Tomaszewska, *Zasady i normy...*, s. 33.

<sup>793</sup> B.M. Ćwiertniak, *O pozadyrektywalnych (opisowych) rozumieniach „zasad prawa”*, „*Studia Prawnicze*” 1976, 35-62, nr 3; M. Tomaszewska, *Zasady i normy...*, s. 33.

<sup>794</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, Gdańsk 1995, s. 21.

<sup>795</sup> W. Sanetra, *Polskie prawo pracy pod wpływem prawa wspólnotowego – ogólne uwarunkowania i dylematy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 20-22.

<sup>796</sup> Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110, ze zm.

<sup>797</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

ludzie pracy są równi” oraz „w imię sprawiedliwości społecznej prawo pracy jednakowo traktuje wszystkich pracujących, przyznając każdemu takie same uprawnienia z tytułu takich samych obowiązków”. Przy czym zauważyć należy, że wstęp do aktu prawnego traktowany jest zazwyczaj jako jego uzasadnienie ideologiczne i polityczne, zaś w prawie pracy formułę „wszyscy ludzie pracy są równi” pojmowano w doktrynie prawa pracy jako zasadę równego traktowania pracowników o charakterze normatywnym, pełniące funkcje wytycznej legislacyjnej, wskazówki interpretacyjnej oraz dyrektywy kształtującej działalność organów władzy i administracji oraz zakładów pracy<sup>798</sup>. Wspomnianą nowelą skreślono preambułę, a równe traktowanie pracowników włączono do katalogu podstawowych zasad prawa pracy jako zasadę równego traktowania pracowników, o czym mowa w art. 11<sup>2</sup> k.p., oraz zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy, o czym mowa w art. 11<sup>3</sup> k.p.<sup>799</sup>. Odrębne uregulowanie zasady równego traktowania pracowników oraz zakazu dyskryminacji świadczy o tym, że celem ustawodawcy było ustanowienie dwóch zasad o różnej treści. Przyjęty sposób redakcji wskazanych zasad nie rozwiewa jednak wątpliwości dotyczących wzajemnego stosunku zasady równości i niedyskryminacji<sup>800</sup>.

Kolejnej zmiany przepisów dotyczącej równości dokonano w 2001 r.<sup>801</sup>. Dodano wówczas rozdział IIa zatytułowany „Równe traktowanie kobiet i mężczyzn”, uwypuklając tym samym płeć jako szczególne kryterium zakazu dyskryminacji. Zastąpiono nakaz równego traktowania „w dziedzinie pracy” nakazem równego traktowania „w zatrudnieniu”, poszerzając tym samym sferę stosunków prawnych, w których zasady te znajdują zastosowanie. Wspomniane zmiany spowodowane były przemianami ustrojowymi, w tym zapisami w Konstytucji PRL z dnia 22 lipca 1952 roku<sup>802</sup>. Równe prawa obywateli bez względu na płeć, urodzenie, wykształcenie, zawód, narodowość, rasę, wyznanie oraz pochodzenie społeczne deklarował art. 67 ust. 2

<sup>798</sup> B. Wagner, *Zasada równego traktowania...*, s. 2.

<sup>799</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>800</sup> Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 155-156; Z. Góral, *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, tom I: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1087-1092; B. Wagner, *Zasada równego traktowania...*, s. 3-4.

<sup>801</sup> Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405, ze zm.).

<sup>802</sup> Dz.U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36, (uchylony); T. Liszcz, *Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym Kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 2, s. 2-3; I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 222-224; T. Liszcz, *Równość kobiet i mężczyzn...*, s. 2-8; T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 54; M. Szablowska-Juckiewicz, *Tendencje rozwojowe w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu*, [w:] *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2018, s. 85-86.

konstytucji. Z kolei w art. 78 konstytucji wskazano na równe z mężczyzną prawa kobiet we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego<sup>803</sup>. Przepisy te obowiązywały do dnia 16 października 1997 r., tj. do dnia wejścia w życie Konstytucji z dnia 2 kwietnia 1997 roku<sup>804</sup>.

W aktualnym stanie prawnym rozdział IIa nosi tytuł „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Zarówno sformułowanie tego rozdziału, jak i nagminna na gruncie zawartych w nim przepisów niejednoznaczność terminologiczna, polegająca na utożsamianiu pojęcia równego traktowania z brakiem dyskryminacji, była wielokrotnie przedmiotem krytyki<sup>805</sup>. Powyższe stanowi utrudnienie w interpretacji uregulowania zakazu dyskryminacji. Rozdział IIa zawiera bowiem postanowienia mające na celu dostosowanie polskiego prawa do rozwiązań odnoszących się do zakazu dyskryminacji i nierównego traktowania przyjętych w prawie Unii Europejskiej<sup>806</sup>.

Zasada równego traktowania z art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz zasada niedyskryminacji z art. 11<sup>3</sup> k.p. mają charakter normatywny, różniąc się tym samym od zwykłych norm większą ogólnością oraz tym, że mają zasadnicze znaczenie w systemie prawa pracy oraz wyższą rangę niż szczegółowe normy prawa pracy<sup>807</sup>. Normatywność zasad przejawia się też tym, że są one regulatorem stosunków społecznych oraz stanowią wskazówki interpretacyjne dla sądów i podmiotów dokonujących wykładni obowiązującego prawa pracy oraz ogólną wytyczną działalności legislacyjnej organów tworzących prawo<sup>808</sup>. Zasady te od dawna uznawane były w orzecznictwie sądowym, które zachowało aktualność na tle aktualnego stanu prawnego<sup>809</sup>.

Omawiając treść zasady z art. 11<sup>2</sup> k.p., należy wskazać, że ustawodawca podkreślił, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, co dotyczy w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia. Pierwsza część zdania tego przepisu prawnego nie postuluje „powszechnej równości”. Nakłada ona obowiązek zagwarantowania

---

<sup>803</sup> Dz.U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36 (*uchylony*).

<sup>804</sup> Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, ze zm.

<sup>805</sup> P. Korus, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2014, s. 71-72.

<sup>806</sup> L. Florek, *Dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa unijnego ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 1, s. 4-5; J. Król, *Nowelizacja Kodeksu pracy dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu na tle regulacji wspólnotowych*, „Radca Prawny” 2004, nr 4, s. 94-96.

<sup>807</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu, cz. I...*, s. 205-208, 211.

<sup>808</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 203; T. Zieliński, *Zasady prawa pracy w nowym systemie ustrojowym*, „Państwo i Prawo” 2001, nr 12, s. 14.

<sup>809</sup> H. Szewczyk, *Obowiązek równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, „Monitor Prawniczy” 2002, nr 11, s. 487-489.



pracownikom równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Zastosowanie będzie zatem miała do pracowników tego samego pracodawcy, w tym samym zakładzie pracy, a także do postanowień zbiorowych obejmujących określoną grupę pracowników. Z kolei zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn wyrażona w drugiej części zdania powinna mieć zastosowanie powszechne, nie tylko w odniesieniu do konkretnego pracodawcy czy zakładu pracy.

Wskazuje ona bowiem na równe traktowanie mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu i w tej mierze ma przymiot „powszechności”<sup>810</sup>. Przy czym podkreślenia wymaga, że adresatem tego obowiązku jest wyłącznie pracodawca<sup>811</sup>.

Równość kobiet i mężczyzn należy postrzegać jako równość wobec prawa (strona formalna) oraz równość faktyczną rozumianą jako równość traktowania i równość szans (strona materialna)<sup>812</sup>. Równość szans uznawana jest na ogół za jedną z istotnych form równości materialnej i przeciwstawiana formalnej równości traktowania<sup>813</sup>. W niektórych przypadkach równość formalna jest niewystarczająca i dlatego konieczne jest uprzywilejowanie kobiet. Przykład może tu stanowić ochrona kobiet związana z ciążą i macierzyństwem. Mamy tu bowiem do czynienia ze specyficzną sytuacją kobiet, której nie da się porównać do położenia płci przeciwnej<sup>814</sup>. W ramach koncepcji równości materialnej dochodzi do walki z różnego rodzaju stereotypami<sup>815</sup>. Główną przyczyną dyskryminujących zachowań są stereotypy odnoszące się do płci. W świetle tych stereotypów każdej płci przypisuje się określone role społeczne. Zauważyć jednak należy, że w zdecydowanej większości sytuacji to kobiety występują jako ofiary nierównego traktowania i dyskryminacji<sup>816</sup>. Zagadnienie równości formalnej i faktycznej w kontekście dyskryminacji zostanie omówione w dalszej części dysertacji. W tym miejscu należało jednak zaakcentować problem.

---

<sup>810</sup> M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 96; A. Świątkowski, *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997, s. 42; A. Sobczyk, *Zasada równości pracowników w stosunkach pracy*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 1999, z. 1, s. 126.

<sup>811</sup> A.M. Świątkowski, *Polskie prawo...*, s. 44.

<sup>812</sup> I. Boruta, *Pojęcie równości kobiet i mężczyzn w pracy – odesłanie do teorii równości*, „Studia Prawnicze” 1993, nr 4, s. 135-158; H. Szewczyk, *Ochrona pracujących kobiet a równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 256.

<sup>813</sup> I. Boruta, *Równość traktowania i równość szans kobiet w pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 7, s. 8-16; J. Maliszewska-Nienartowicz, [w:] *Prawo antidyskryminacyjne Unii Europejskiej*, red. A. Zawidzka-Łojek, A. Szczerba-Zawada, Warszawa 2015, s. 70-71.

<sup>814</sup> A. Szydłowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na uniwnym rynku pracy*, „Jurysta” 2002, nr 9, s. 12-15.

<sup>815</sup> H. Szewczyk, *Ochrona pracujących...*, s. 257; H. Szewczyk, *Dyskryminacja ze względu na płeć w zatrudnieniu pracowniczym*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021, s. 204; I. Boruta, *Pojęcie równości kobiet i mężczyzn...*, s. 135-158.

<sup>816</sup> H. Szewczyk, *Równość płci ...*, s. 30; E. Mandal, *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje...*, s. 15.

Z omawianej zasady wynika w szczególności nakaz tworzenia prawa, które pracownikom przyznaje równe uprawnienia z tytułu wypełniania takich samych obowiązków. Równość oznacza akceptację różnego traktowania przez prawo tych samych podmiotów, jeśli oparte jest na uznanych kryteriach oceny różnicującej podmioty prawa. Dopiero w takim ujęciu można pogodzić zasadę równych praw z dozwolonym różnicowaniem, tj. dyferencjacją<sup>817</sup>, jako szczególną właściwością prawa pracy<sup>818</sup>. Zatem kodeks pracy dopuszcza różnicowanie praw pracowników, którzy pełnią inne obowiązki bądź takie same, ale niejednakowo<sup>819</sup>. Powyższe potwierdza orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, zgodnie z którym do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co opiera się wprost na założeniu, iż dyferencjacja praw pracowniczych nie ma w tym przypadku oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia czy też ich kwalifikacjami<sup>820</sup>.

Zauważyć jednak należy, na co wskazuje orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, iż zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków z art. 11<sup>2</sup> k.p. nie jest odpowiednikiem ogólnej, konstytucyjnej zasady równości i niedyskryminacji. W orzecznictwie podnosi się, że równość wobec prawa nie musi oznaczać w stosunkach pracy jednakowych praw i obowiązków dla wszystkich pracowników. Prawo pracy odmiennie kształtuje sytuacje pracowników z uwagi na świadczoną przez nich pracę czy cechy osobowe. Znajduje to potwierdzenie w zasadzie ustawowej ustalonej treścią art. 11<sup>2</sup> k.p., który stanowi, że pracownicy mają jednakowe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Naruszeniem zasady równego traktowania byłoby nieuzasadnione zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników. Jeżeli szczególne warunki zatrudnienia uzasadniają korzystniejsze dla pracowników ukształtowanie treści stosunków pracy, mogą oni przy pomocy odpowiednich instrumentów prawnych, takich jak układy

---

<sup>817</sup> B.M. Cwiertniak, *Pojęcie i przedmiot prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 44-45.

<sup>818</sup> Z. Góral, *Zarys systemu prawa pracy*, tom I: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 625.

<sup>819</sup> H. Szewczyk, *Równość płci ...*, s. 208.

<sup>820</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311; L. Mitrus, *Zasada równego traktowania w zatrudnieniu – dyskryminacja ze względu na narodowość w zakresie wynagradzania za pracę – warunki wynagradzania a znajomość języka obcego. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 14/07*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2009, nr 9, s. 97.

zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania, indywidualne umowy o pracę, wyjść poza minimalny poziom gwarancji ustawowych<sup>821</sup>.

Z kolei zasada niedyskryminacji z art. 11<sup>3</sup> k.p. wskazuje na zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji, odwołując się do pojęć dyskryminacji pośredniej lub bezpośredniej, które zostaną wyjaśnione w dalszej części pracy. Ustawodawca wskazał przy tym na przyczyny dyskryminacji. O ile zasada równego traktowania może zostać naruszona bez przyczyny, to dyskryminacja jest możliwa, jeżeli ma miejsce określona przyczyna<sup>822</sup>. Obejmuje zakaz niczym nieuzasadnionego, arbitralnego rozróżniania pracowników<sup>823</sup>. Według Sądu Najwyższego dyskryminacją w rozumieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej<sup>824</sup>. W orzecznictwie przyjmuje się także, że dyskryminacja stanowi kwalifikowaną formę naruszenia zasady równego traktowania<sup>825</sup>. W aktualnym brzmieniu art. 11<sup>3</sup> k.p. ustawodawca posługuje się jako przykładem kryteriów zakazanej dyskryminacji pojęciami „religia” i „wyznanie”, a nie jak poprzednio „przekonania religijne”. Mamy więc do czynienia z zawężeniem zakresu znaczeniowego użytych sformułowań w porównaniu do poprzedniego stanu prawnego, pod warunkiem że przez „przekonania religijne” będziemy rozumieć przekonania w sprawie religii, obejmujące również światopogląd anty- bądź areligijny. Zdaniem przedstawicieli nauki zamiast sformułowania „wyznanie” powinien być użyty w świetle dyrektywy 2000/78/WE termin „przekonanie” (religijne i niereligijne), bowiem jest on jedną z podstaw dyskryminacji wymienioną w dyrektywie<sup>826</sup>.

<sup>821</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 grudnia 1997 r., sygn. akt K 2/97, Lex nr 31040.

<sup>822</sup> P. Krakowiak, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r.*, sygn. akt II PK 77/11, GSP – Prz. Orz. 2012, nr 4, s. 140; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 77/11, Legalis nr 433638.

<sup>823</sup> Z. Góral, *O kodeksowym katalogu...*, s. 157-158.

<sup>824</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., sygn. akt I PKN 484/97, OSNP 1998, nr 24, poz. 710; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2020 r., sygn. akt III PK 113/19, Lex nr 3160779.

<sup>825</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., sygn. akt II PK 148/09, Lex nr 1108511; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r., sygn. akt I PK 174/13, Lex nr 1646039.

<sup>826</sup> H. Szewczyk, *Wolność sumienia ...*, s. 37; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 514; A. Mezglweski, H. Misztal, P. Stanisław, *Prawo wyznaniowe...*, s. 93.

Mało precyzyjnie został określony stosunek występujący między zasadą równego traktowania i zasadą niedyskryminacji<sup>827</sup>. W literaturze i orzecznictwie nie zawsze dostrzega się między nimi różnice. Sąd Najwyższy w jednym ze swoich wyroków podniósł, że zasada niedyskryminacji jest lustrzanym odbiciem zasady równości praw<sup>828</sup>. Z drugiej strony, co znajduje większe poparcie w literaturze, zauważa się, że co prawda zasady te są ze sobą ściśle związane, jednak nie zawsze nierówne traktowanie pracowników ma charakter dyskryminujący. T. Zieliński stwierdza, że zasada wyrażona w art. 11<sup>2</sup> k.p. oznacza równość praw w stosunkach pracy, tj. równe traktowanie wszystkich podmiotów, które wypełniają jednakowo takie same obowiązki. Podkreśla, że zasada równości praw w stosunkach pracy z art. 11<sup>2</sup> k.p. nie jest pojęciowo identyczna z zasadą niedyskryminacji z art. 11<sup>3</sup> k.p., a równość traktowania nie zawsze oznacza brak dyskryminacji. Autor podnosi, że przez pojęcie dyskryminacji z art. 11<sup>3</sup> k.p. należy rozumieć jako gorsze w stosunku do ogółu traktowanie jednostek lub grup ze względu na ich „inność”. Dyskryminacją według autora nie jest jednak nierówne traktowanie, ale takie, które jest krzywdzące i nieuzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w tej samej sytuacji<sup>829</sup>.

Ustawodawca umieścił te dwie zasady w dwóch odrębnych przepisach, co świadczy o nadaniu im nieco innego znaczenia. Co więcej, już na pierwszy rzut oka nasuwają się wnioski, że przepisy te nie są pojęciowo oraz znaczeniowo identyczne<sup>830</sup>. Na odmiennosc pomiędzy dwoma przepisami wskazuje między innymi to, że dyskryminacją jest nierówne traktowanie pracowników wobec prawa ze względu na odrębności wymienione w tym przepisie. Jeżeli zaś nierówność nie jest podyktowana wskazanymi powyżej odrębnościami, mamy do czynienia z naruszeniem zasady równości praw pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki<sup>831</sup>. Wskazuje się zatem, że rozdzielność pomiędzy dwoma zasadami byłaby zapewniona, gdyby uznać, że zasada równości prawa adresowana jest do pracodawcy i sprowadza się do nakazu tworzenia takiego prawa, które pracownikom przyznaje równe uprawnienia z tytułu wypełniania takich samych obowiązków, a zasada niedyskryminacji

<sup>827</sup> Z. Góral, *O kodeksowym katalogu...*, s. 155.

<sup>828</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 27/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 41.

<sup>829</sup> T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2005, s. 194.

<sup>830</sup> M. Fajkis, H. Szewczyk, *Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji pracowników*, [w:] *Wybrane obowiązki pracodawcy wobec pracowników i związków zawodowych*, Warszawa 2016, s. 81.

<sup>831</sup> L. Florek, *Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 1, s. 2.

adresowana jest do podmiotów stosujących prawo, w tym do pracodawców, i wynika z niej zakaz różnicowania sytuacji prawnej pracowników ze względu na zabronione przesłanki<sup>832</sup>. Należy również stwierdzić brak tożsamości między tymi zasadami z uwagi na większy ciężar gatunkowy zakazu dyskryminacji oraz silniejsze środki prawne chroniące przed dyskryminacją<sup>833</sup>. Norma wyrażona w art. 11<sup>2</sup> k.p. dotyczy praw pracownika z tytułu wykonywania obowiązków, zaś zasada określona w art. 11<sup>3</sup> k.p. odnosi się do traktowania pracownika. Warto też zwrócić uwagę na różnicę związaną z zakresem tych przepisów. Zasada równych praw dotyczy sfery równości i odnosi się przede wszystkim do sfery prawa prywatnego, zaś zasada niedyskryminacji dotyczy także wolności oraz innych dóbr osobistych, zakazuje bowiem różnicowania pracowników lub kandydatów na pracowników. Dotyczy zatem sfery prawa publicznego, stanowiąc istotny element porządkowania życia społecznego<sup>834</sup>. Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy oznacza mniej korzystne traktowanie sytuacji jednego pracownika w porównaniu z innymi. Do naruszenia nakazu równego traktowania pracowników dochodzi w razie nieuzasadnionego uprzywilejowania jednego pracownika<sup>835</sup>. Zasada równości i zasada niedyskryminacji nie są więc tożsame, ale są ze sobą funkcjonalnie powiązane<sup>836</sup>.

Artykuł 11<sup>3</sup> k.p. nie odnosi się do przedmiotów tzw. zbiorowego prawa pracy (związków zawodowych, organizacji pracodawców). Zasada równego traktowania i niedyskryminacji tych podmiotów wynika z odrębnych przepisów konkretyzujących zasadę wolności związkowej, sformułowaną w art. 18<sup>1</sup> k.p. Natomiast zakaz dyskryminacji pracowników zawarty w art. 11<sup>3</sup> k.p. jest adresowany także do organizacji związkowych. Związki te są obowiązane traktować jednakowo pracowników przy reprezentacji ich interesów i starań o przyjęcie w poczet członków danego związku<sup>837</sup>.

---

<sup>832</sup> Z. Góral, *O kodeksowym katalogu...*, s. 155.

<sup>833</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., sygn. akt II PK 82/12, Lex nr 1365774; H. Szewczyk, *Prawo pracy - dyskryminacja - pojęcie - kryteria oceny. Glosa do wyroku SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2014, nr 11, s. 107; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., sygn. akt III PK 136/13, OSNP 2016, nr 2, poz. 17.

<sup>834</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2014, s. 84.

<sup>835</sup> L. Florek, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 3.

<sup>836</sup> A. Zawidzka-Łojek, *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, red. A. Zawidzka-Łojek, A. Szczerba-Zawada, Warszawa 2015, s. 57-58.

<sup>837</sup> L. Florek, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 4

Dwie podstawowe zasady prawa pracy z art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. rozwinięte zostały w art. 18<sup>3a</sup> i nast. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. „pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”. W przepisie tym zmodyfikowano obszar, w którym powinna być realizowana zasada niedyskryminacji, bowiem zamiast ogólnego sformułowania „w zatrudnieniu” wymieniono wyliczenia, w których pracownicy winni być równo traktowani. Wyliczenie to jest zdecydowanie węższe niż sformułowanie „w zatrudnieniu”, które obejmuje art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p. Polski ustawodawca, posługując się sformułowaniem „w zatrudnieniu”, rozszerza zakres stosowania równego traktowania i niedyskryminacji poza stosunek pracy. Oznacza to, że zasady te dotyczą stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy, co pozostaje zgodne z art. 1 k.p., wskazującym na zakres regulacji kodeksu pracy. Jak wskazano w przepisie, kodeks pracy „określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców”, tj. m.in. w dziedzinie zakładowej polityki zatrudnienia czy polityki płac. Nie pomija przy tym m.in. fazy poprzedzającej zatrudnienie, związanej z dostępem do szkoleń, poradnictwem zawodowym. Odbiega również od sformułowań ujętych w dyrektywach europejskich, które odnoszą się do „zatrudnienia i pracy”<sup>838</sup>.

W § 2 art. 18<sup>3a</sup> k.p. wskazano, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia zostaną wyjaśnione w kolejnym punkcie.

Dodatkowo kodeks pracy zmierza do wyeliminowania nawet subtelnych form dyskryminacji. Art. 18<sup>3a</sup> § 5 k.p. wskazuje na przejawy dyskryminacji, do których należy „działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady”. Zauważyć zatem należy, że za niedozwolone uważa się nie tylko zmuszanie kogoś do dyskryminacji, ale i zachęcanie do niej. W ten sposób nie tylko pracodawca wykorzystujący swoją

---

<sup>838</sup> I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowa regulacja prawna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 2, s. 5.

pozycję, zmuszający do złamania zasady równego traktowania, poniesie odpowiedzialność, ale i osoba, która go do tego zachęca. Zachęcanie do dyskryminacji musi być jednak jasno przekazane albo też polegać na przyzwoleniu na praktyki dyskryminacyjne. Osobą zachęcającą do czynów dyskryminacyjnych może być przełożony, ale też inny współpracownik. Zabronione jest przy tym samo nakazanie lub zachęcanie do zachowań dyskryminacyjnych, niezależnie czy ostatecznie takie zachowanie miało miejsce<sup>839</sup>.

Jako kolejny przejaw dyskryminacji wymieniono „niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, tj. molestowanie”<sup>840</sup>. Cechy molestowania podał Sąd Najwyższy w niepublikowanym orzeczeniu z dnia 12 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 259/10, wskazując, że „o molestowaniu mówimy wówczas, gdy proces terroru psychicznego trwa określony czas, ale niekoniecznie musi dotyczyć różnorodnych działań. Wystarczy jeden typ zachowań, ażeby można było stwierdzić dyskryminację. Sąd Najwyższy uznaje zatem, iż molestowanie może wystąpić w przypadku jednego typu zachowania, ale zachowanie takie nie może mieć charakteru jednorazowego”<sup>841</sup>.

Z ogólnej definicji molestowania wyodrębnione zostało molestowanie seksualne, które stanowi szczególny przypadek molestowania<sup>842</sup>. Mamy z nim do czynienia w sytuacji niepożądanych zachowań o charakterze seksualnym lub odnoszących się do płci pracownika, których celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności, w szczególności stworzenie zastraszającej, wrogiej atmosfery. Znaczenie w sytuacji takiego molestowania ma jego seksualny, związany z płcią, cel albo podtekst. Ustawodawca posługuje się określeniem „niepożądane”, które prowadzi do obiektywizacji stosowanych kryteriów oceny. Przejawy takich zachowań mogą być zarówno fizyczne, jak i werbalne, sprowadzające się do zaczepek słownych, jak również pozawerbalne, jak dwuznaczne gesty<sup>843</sup>. Wskazuje się na dwie formy molestowania seksualnego, tj. szantaż polegający na uzależnieniu czynności z zakresu prawa pracy od określonych zachowań seksualnych oraz stworzenie wrogiej atmosfery w pracy poprzez

---

<sup>839</sup> A. Ruguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 122.

<sup>840</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>841</sup> G. Jędrejek, *Dochozdenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*, Warszawa 2017, s. 41.

<sup>842</sup> I. Boruta, *Ochrona przed nękaniami i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 8, s. 2-3.

<sup>843</sup> I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 5; H. Szewczyk, *Prawne pojęcie molestowania seksualnego w zatrudnieniu (w świetle art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p.)*, „Państwo i Prawo” 2014, z. 11, s. 37-38.

zachowania werbalne i niewerbalne dotyczące sfery seksualnej. Obie formy mogą występować jednocześnie<sup>844</sup>.

Zachowania obronne pracownika przed molestowaniem i molestowaniem seksualnym reguluje art. 18<sup>3a</sup> § 7 k.p. Przyznane w tym przepisie uprawnienia molestowanego pracownika tworzą dodatkową ochronę, co nie wyłącza możliwości korzystania z uprawnień przysługujących na podstawie art. 18<sup>3e</sup> k.p. wszystkim dyskryminowanym pracownikom<sup>845</sup>.

Zauważyć należy, że w rozdziale IIa kodeksu pracy, dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu, zawarto również przepis art. 18<sup>3c</sup> k.p. dotyczący prawa do jednakowego wynagrodzenia. Kwestie wynagrodzenia umieszczono w rozdziale IIa z tego względu, że wynagrodzenie za pracę zajmuje szczególne miejsce wśród warunków zatrudnienia<sup>846</sup>. Przepis ten przewiduje, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości<sup>847</sup>. Z dyskryminacją w wynagradzaniu mamy do czynienia wtedy, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości<sup>848</sup>. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna, o czym mowa w art. 18<sup>3c</sup> § 2 k.p.<sup>849</sup>. Z kolei w art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. odniesiono się do terminu jednakowej pracy i pracy o jednakowej wartości. Pierwszy z ich nie został zdefiniowany, jednak można uznać, że trzeba go odczytywać dosłownie, tj. jako pracę identyczną, a nie podobną. Zatem za pracę jednakową należy uznać prace takie same pod względem jakości i ilości, kwalifikacji potrzebnych do ich wykonania oraz warunków ich świadczenia. Sąd Najwyższy wskazał, że „prace tożsame pod względem rodzaju

---

<sup>844</sup> H. Szewczyk, *Prawne pojęcie molestowania seksualnego w zatrudnieniu ...*, s. 46.

<sup>845</sup> E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX/el. 2020, red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, art. 18(3(a)), art. 18(3(b)), art. 18(3(c)), art. 18(3(d)), art. 18(3(e)), <https://sip-1lex-1pl-15d274s1q1884.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587260353/626376/jaskowski-kazimierz-maniewska-eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy?cm=URELATIONS> [dostęp: 7 października 2020 r.].

<sup>846</sup> K. Walczak, *Prohibition of Discrimination in Wages*, „Krytyka Prawa. Niezależne studia and prawem”, vol. 3, nr 1, Warszawa 2011, s. 335-336.

<sup>847</sup> M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*, Łódź 2007, s. 192-193.

<sup>848</sup> L. Mitrus, *Równe traktowanie w zatrudnieniu - wynagrodzenie za jednakową pracę. Głosa do wyroku SN z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2013, nr 2, s. 21, K. Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018, s. 90.

<sup>849</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.



i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.”<sup>850</sup>. Z kolei drugi termin wskazuje, że prace jednakowej wartości to prace porównywalne ze względu na kwalifikacje zawodowe, potwierdzone stosownymi dokumentami lub praktyką, doświadczeniem zawodowym, a także ze względu na odpowiedzialność i wysiłek<sup>851</sup>. Występują więc trzy czynniki przesądzające o tym, czy porównywalne prace mają jednakową wartość (kwalifikacje zawodowe, wysiłek i odpowiedzialność). Brak tu odniesienia do rodzaju pracy czy zakresu obowiązków przy uwzględnieniu kryterium wysiłku. Oznacza to zatem, że różny poziom intensywności pracy na takich samych nawet stanowiskach pracy, ale umiejscowionych np. w różnych placówkach zatrudniającego, wymagający od pracowników różnego wysiłku, może warunkować kwalifikację tych prac jako prac o niejednakowej wartości. Jak się przy tym wskazuje, chodzi tu nie tylko o wysiłek fizyczny, ale także umysłowy<sup>852</sup>. Odnosząc się z kolei do kwalifikacji zawodowych, należy wskazać, że chodzi o kwalifikacje, które są wykorzystywane przy wykonywaniu uzgodnionego rodzaju pracy. Posiadanie zatem przez jednego pracownika wyższych kwalifikacji zawodowych w porównaniu z innymi pracownikami nie musi uzasadniać ustalenia wynagrodzenia na wyższym poziomie. Zależy to od tego, o jakie kwalifikacje chodzi oraz czy mają one związek ze świadczoną pracą. W myśl art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. mają to być kwalifikacje potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym. Wymóg związany z wykazaniem istnienia kwalifikacji zawodowych wiąże się z ograniczeniem arbitralności pracodawcy w przedmiocie oceny kwalifikacji danego pracownika. Kolejnym, trzecim czynnikiem, uwzględnianym przy ustalaniu wartości poszczególnych, jest zakres odpowiedzialności pracownika na danym stanowisku pracy. T. Liszcz podkreśla, że kryterium odpowiedzialności należy tutaj rozumieć jako rodzaj i zakres negatywnych konsekwencji, które mogą spowodować niewłaściwe świadczenie pracy określonego rodzaju i związane z tym sankcje, które mogą być zastosowane

---

<sup>850</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 161/11, OSNP 2013, nr 3-4, poz. 33.

<sup>851</sup> Z Góral, *O kodeksowym katalogu...*, s. 162-163.

<sup>852</sup> K. Walczak, *Prawne aspekty wynagradzania pracowników*, [w:] *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, red. K. Walczak, M. Wojewódka, Warszawa 2015, s. 229; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 27/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 41; K. Świdorska, *Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w odniesieniu do standardów międzynarodowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 5, s. 136.

wobec pracownika z tytułu niedopełnienia przez niego obowiązków<sup>853</sup>. W takim kontekście za niedopuszczalne należałoby uznać porównywanie stanowisk pracy umiejscowionych na różnych poziomach struktury danej organizacji i charakteryzujących się w związku z tym różnym zakresem odpowiedzialności. Co do zasady, nieporównywalna jest praca podwładnego i przełożonego, bowiem na drugim spoczywa większa odpowiedzialność. Zatem w takiej sytuacji reguła jednakowego wynagradzania nie ma zastosowania, gdyż prace nie są porównywalne<sup>854</sup>.

Podkreślenia wymaga jednak, że wprowadzenie prac o jednakowej wartości jest niezwykle istotne dla realizacji prawa pracownika do równego traktowania w zatrudnieniu. Często bowiem celowo stosuje się odmienne nazwy stanowisk pracy, aby uzasadnić różnice płacowe podyktowane w rzeczywistości względami pozamerytorycznymi. Różne nazwy stanowisk pracy czy różne rodzaje prac nie stanowią przeszkody w ustaleniu, czy nie doszło do naruszenia zasady jednakowego wynagrodzenia. Przy założeniu, że porównywalne prace są jednakowe bądź mają jednakową wartość, należałoby określić przyczynę występujących dysproporcji płacowych. Jako że reguła jednakowego wynagrodzenia za prace jednakowe lub pracę o jednakowej wartości stanowi mechanizm równego traktowania w zatrudnieniu, niezbędne jest wskazanie kryterium dyskryminacyjnego. Kryteria ustalania wysokości i struktury wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń realizowanych przez pracodawcę na rzecz pracownika powinny być ustalone w taki sposób, by nie dyskryminowały pracowników ze względu na ich cechy osobowe bądź podstawę lub wymiar zatrudnienia<sup>855</sup>.

Jak pisze L. Florek, równe traktowanie nie oznacza prawa do równego wynagrodzenia wszystkich pracowników lub pracowników na tych samych stanowiskach, lecz jego zróżnicowanie oparte na kryteriach wymienionych w tym przepisie oraz w innych przepisach kodeksu pracy, związane z wykonywaną pracą<sup>856</sup>. Wynagrodzenie winno być zatem tak ukształtowane, by odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu oraz uwzględniało przy tym ilość i jakość świadczonej pracy, na co wskazuje art. 78

---

<sup>853</sup> T. Liszcz, *Równość kobiet i mężczyzn...*, s. 3.

<sup>854</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 138.

<sup>855</sup> Tamże, s. 139.

<sup>856</sup> L. Florek, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 7-8.

k.p. Przy czym ze względu na użycie w przepisie określenia „w szczególności” kryteria oceny wartości pracy nie są wyłączone<sup>857</sup>.

## 2. Zakres podmiotowy i przedmiotowy zakazu dyskryminacji

### 2.1. Zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji

Zakres przedmiotowy dyskryminacji jest bardzo szeroki. Obejmuje on zarówno nawiązanie, rozwiązanie stosunku pracy, jego treść, w tym warunki zatrudnienia<sup>858</sup>. Podkreślenia wymaga, że zakres przedmiotowy wynika z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zauważyć jednak należy, że pomimo powyższej regulacji brak jest jednoznacznego określenia granic zakazu, co stwarza dylematy na gruncie doktryny i orzecznictwa sądowego<sup>859</sup>. Zakaz dyskryminacji dotyczy już sytuacji ubiegania się kandydata o zatrudnienie, gdy kandydat przystępuje do procesu rekrutacji prowadzonego przez pracodawcę. Przy czym zakazem dyskryminacji są objęte również działania pracodawcy podejmowane w związku z formułowaniem ogłoszenia o pracę, wskazujące na to, jakimi kryteriami będzie się kierował pracodawca w toku postępowania rekrutacyjnego<sup>860</sup>. Na tym etapie mogą odstąpić od dalszej rekrutacji kandydaci, jeżeli oferta pracodawcy będzie zawierała kryteria dyskryminacyjne<sup>861</sup>. Oczywiście jest przy tym, że kryterium religii

---

<sup>857</sup> A. Sobczyk, *Z problematyki równego traktowania w sferze wynagrodzeń*, „*Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*” 2006, s. 68-69; K. Kimla-Walenda, A. Kostrzeva, *Standardy wynagradzania – perspektywa prawna, społeczna i dyskurs medialny*, [w:] *Sprawiedliwe wynagradzanie pracowników z perspektywy prawnej, społecznej i zarządczej*, Warszawa 2020, s. 57.

<sup>858</sup> I. Boruta, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 2; A. Szczerba-Zawadzka, *Obszary objęte zakazem dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, [w:] *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, red. A. Zawadzka-Łojek, A. Szczerba-Zawada, Warszawa 2015, s. 102-103.

<sup>859</sup> A. Górnicz-Mulcahy, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w toku naboru na stanowisko w służbie publicznej*, „*Wrocławskie Studia Sądowe*” 2016, nr 1, s. 76; H. Lewandowski, *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki)*, [w:] *Prawo pracy w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 128.

<sup>860</sup> A. Roguska-Kikoła, A. Piwowska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 87-88.

<sup>861</sup> A.M. Świątkowski, *Actio popularis – remedium na dyskryminację w zatrudnieniu?*, [w:] *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*, t. II, red. A. Kalisz, Sosnowiec 2015, s. 145-146.

może być przyczyną dyskryminacji w zakresie warunków zatrudnienia oraz stanowić powód do rozwiązania stosunku pracy<sup>862</sup>.

## 2.2. Zakres podmiotowy zakazu dyskryminacji

### 2.2.1. Podmioty dyskryminowane

Podmiotowy zakres zakazu dyskryminacji wynikający z art. 18<sup>3a</sup> k.p. wskazuje, że dotyczy on pracowników, podobnie jest art. 11<sup>2</sup> k.p. Chronione zatem tymi przepisami są osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Zauważyć jednak należy, że druga część przepisu art. 11<sup>2</sup> k.p. zdaje się wyznaczać szerszy zakres podmiotowy niż pierwsza część przepisu, bowiem w pierwszej części mowa jest o równych prawach pracowników z tytułu wypełniania takich samych obowiązków, z kolei w drugiej części – o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, nie ograniczając go do okresu trwania stosunku pracy. Obejmuje on również etap poprzedzający nawiązanie stosunku pracy, a tym samym relację pracodawca – osoba ubiegająca się o zatrudnienie<sup>863</sup>.

Bez wątplenia na gruncie przytoczonych przepisów budzić wątpliwości będzie sytuacja kandydatów do pracy. Ustawodawcy przy tym zarzucić można pewną niedokładność, bowiem w rozdziale dotyczącym niedyskryminacji zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu” mowa jest jedynie o pracowniku. Jest to sprzeczne z dalszym brzmieniem przepisów, bowiem stanowią one, że zakaz dyskryminacji obowiązuje m.in. „w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy”. Powyższe stanowi, że intencją ustawodawcy było objęcie ochroną zarówno pracownika, jak i osób ubiegających się o zatrudnienie<sup>864</sup>. W nauce prawa pracy ukształtowały się zapatrywania, że przepisy kodeksu pracy obejmują również kandydatów do pracy. Świadczyć o tym może użycie w przepisie 18<sup>3a</sup> k.p. sformułowania, że równe traktowanie winno mieć miejsce również w zakresie nawiązania stosunku pracy. Zasada niedyskryminacji dotyczy zatem zarówno pracowników, jak i kandydatów do pracy.

---

<sup>862</sup> I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996, s. 52.

<sup>863</sup> T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 73-74.

<sup>864</sup> P. Korus, *Kodeks pracy...*, s. 70.

Bez wątpienia bowiem juź w procesie rekrutacji dochodzi do przejawów dyskryminacji. Zagadnienie to wyjaśnione zostanie w dalszej części pracy<sup>865</sup>.

W art. 11<sup>3</sup> k.p. ustanawiającym zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu nie wskazano natomiast wprost, że chodzi o dyskryminację pracownika. Przy czym definiując dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, ustawodawca wskazuje, że chodzi o mniej korzystne traktowanie pracownika. Bez wątpienia zatem prawo do równego traktowania w zatrudnieniu przysługuje pracownikowi niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy czy wymiaru czasu pracy. Dodatkowo wskazuje, że znajduje zastosowanie nie tylko do okresu trwania stosunku pracy, lecz także do etapu poprzedzającego nawiązanie stosunku pracy. W myśl art. 11<sup>3</sup> k.p. kryteria te nie mogą stanowić przyczyny dyskryminacji w zatrudnieniu, a więc mniej korzystnego traktowania pracownika. Regulacja ta jest zatem potwierdzeniem, że prawo do równego traktowania w zatrudnieniu to prawo każdego pracownika<sup>866</sup>.

Uprawnienie to przysługuje także pracownikom zatrudnionym w nietypowych formach, do których należy na przykład telepraca czy praca tymczasowa. Odnosząc się do telepracowników, należy wymienić art. 67<sup>15</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym telepracownik nie może być gorzej traktowany w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, przy uwzględnieniu odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy. Prawo do równego traktowania telepracownika znajduje podstawy w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., przy czym ustawodawca prawo to uwypuklił w odrębnym przepisie<sup>867</sup>.

Odnosząc się z kolei do pracowników tymczasowych, należy wymienić art. 15 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych<sup>868</sup>. Zgodnie z art. 15 tej ustawy pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy<sup>869</sup>.

---

<sup>865</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 86; M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania*, Warszawa 2019, s. 88.

<sup>866</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 65-66.

<sup>867</sup> A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 127.

<sup>868</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563.

<sup>869</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563.

Powyższy przepis stanowi więc o prawie pracownika tymczasowego do ochrony przed dyskryminacją ze strony pracodawcy użytkownika, który nie ma względem niego statusu pracodawcy. Zatem kodeks pracy gwarantuje pracownikowi tymczasowemu prawo do równego traktowania w relacji z pracodawcą, tj. agencją pracy tymczasowej, a ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych reguluje takie uprawnienia w ramach stosunku pomiędzy pracownikiem tymczasowym i pracodawcą użytkownikiem<sup>870</sup>. Zauważyć należy, że stosunek pracy opiera się tu wyłącznie na więzi faktycznej. Relacje prawne zachodzą bowiem wyłącznie pomiędzy pracownikiem tymczasowym i agencją pracy tymczasowej oraz pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem<sup>871</sup>.

Wejście w życie ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania spowodowało, że o zasadzie równego traktowania można mówić nie tylko w odniesieniu do zatrudnienia pracowniczego. Ustawa określa bowiem obszary przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, o czym mowa w art. 1 ust. 1 tej ustawy, wymieniając wśród tych obszarów warunki podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo na podstawie umów cywilnoprawnych, o czym mowa w art. 4 ust. 2 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Znajduje ona zastosowanie do różnych form zatrudnienia – pracowniczego i niepracowniczego, z tym że do pracowników nie stosuje się przepisów jej rozdziału 1 i 2 w zakresie uregulowanym w kodeksie pracy, o czym mowa w art. 2 ust. 2 ustawy dnia 3 grudnia 2011 r.<sup>872</sup>.

Zauważyć należy zatem pewien dualizm. Pracownikom i osobom ubiegającym się o zatrudnienie w ramach stosunku pracy ochronę w zakresie równego traktowania zapewniają przepisy kodeksu pracy, przepisy rozdziału 1 i 2 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania w zakresie nieuregulowanym w kodeksie pracy oraz przepisy rozdziału 3 tej ustawy. Z kolei osobom ubiegającym się o zatrudnienie niepracownicze, a następnie świadczącym pracę w ramach niepracowniczych form zatrudnienia ochrona przysługuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. Podkreślenia wymaga, że ochrona

---

<sup>870</sup> D. Makowski, *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*, Warszawa 2006, s. 115.

<sup>871</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 66-67.

<sup>872</sup> Tamże.

przyznawana pracownikom przepisami kodeksu pracy ma charakter szerszy i bardziej szczegółowy niż przepisy ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>873</sup>.

Skomplikowanie modelu ochrony przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu wprowadzała także nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z dnia 5 lipca 2018 r. Nowelizacja ta doprowadziła do tego, że przed nierównym traktowaniem ze względu na przynależność do związku zawodowego lub pozostawanie poza nim albo wykonywanie funkcji związkowej ochronę zapewnia ustawa o związkach zawodowych, w szczególności jej art. 3, z kolei osobom ubiegającym się o zatrudnienie niepracownicze oraz świadczącym pracę w ramach niepracowniczych form zatrudnienia ochronę przed nierównym traktowaniem ze względu m.in. na religię zapewnia ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>874</sup>. Pojawił się problem dyskryminacji osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, zwłaszcza w zakresie roszczeń odszkodowawczych oraz roszczeń o zadośćuczynienie za krzywdę. Uzależnienie poziomu ochrony przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją od podstawy zatrudnienia jest bowiem niedopuszczalne z punktu widzenia norm konstytucji (art. 30 i art. 32 ust. 2). Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania do roszczeń tych osób stosuje się odpowiednio przepisy art. 18<sup>3d</sup> i art. 18<sup>3e</sup> k.p., a nie przepisy kodeksu cywilnego. Przy czym w ustawie z dnia 3 grudnia 2011 r. przynależność związkowa nie została wskazana jako potencjalne kryterium dyskryminacji osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym, co budzi uzasadnione wątpliwości. Z brzmienia art. 3 ustawy o związkach zawodowych wynika wyłącznie zakaz nierównego traktowania i dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Przepis ten nie odnosi się do molestowania i molestowania seksualnego, które stanowią szczególne formy dyskryminacji, co wydaje się być wysoce dyskusyjne. Art. 3 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, wprowadzając odpowiednie stosowanie art. 18<sup>3d</sup> i art. 18<sup>3e</sup> k.p. do innych niż pracownicy osób, pozwala natomiast stosować przepisy kodeksu pracy z uwzględnieniem różnic wynikających ze specyfiki zatrudnienia niepracowniczego. Możliwe jest także stosowanie art. 18<sup>3d</sup> i 18<sup>3e</sup> k.p. wprost bez modyfikacji, jeżeli okoliczności zaistniałe w sprawie na to zezwalają. Przepisy kodeksu cywilnego w tym

---

<sup>873</sup> M. Kułak, *Międzynarodowe prawo antydyskryminacyjne...*, s. 82-83.

<sup>874</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.).

zakresie nie znajdują zastosowania. Dodatkowo w przypadku zatrudnionych w oparciu o podstawy niepracownicze dolną granicę odszkodowania stanowi minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone w ustawie. Przepisy prawa powinny wyraźnie stanowić o prawie wszystkich osób zatrudnionych do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Nie może więc dochodzić do różnicowania uprawnień osób mających status pracownika oraz członków związku niebędących pracownikami, dlatego też przyjęto ustawowe rozwiązanie polegające na tym, że wobec innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio art. 18<sup>3d</sup> i art. 18<sup>3e</sup> k.p. Odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. przysługuje zatem nie tylko pracownikom, ale również innym osobom wykonującym odpłatnie pracę zarobkową<sup>875</sup>.

Coraz częściej w literaturze spotyka się stanowisko, że podmiotami dyskryminowanymi mogą być także osoby różnicowane ze względu na bezpodstawne przypisanie im cechy prawnie chronionej czy też istnienie więzi z osobą posiadającą cechę prawnie chronioną. Objęcie takich osób ochroną przed dyskryminacją uzasadnione jest z uwagi na poczucie sprawiedliwości lub też wynikać może z literalnego brzmienia przepisów antydyskryminacyjnych, które nie precyzują, że przyczyna dyskryminacji musi dotyczyć bezpośrednio podmiotu dyskryminowanego. Warunkiem jest wówczas to, by różnicowanie tego podmiotu nastąpiło z przyczyny prawnie chronionej<sup>876</sup>.

### 2.2.2. Podmioty dyskryminujące

Do respektowania zakazu niedyskryminacji w zatrudnieniu zobowiązane są wszystkie podmioty uczestniczące w obrocie prawnym regulowanym przepisami prawa pracy. Dodatkowo zakaz dyskryminacji dotyczy zatrudnienia w sektorze prywatnym i publicznym<sup>877</sup>.

Co prawda ustawodawca ani w art. 11<sup>3</sup> k.p., ani też w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. nie wskazuje wprost podmiotów, które mają przestrzegać zakazu niedyskryminacji, to nie ma wątpliwości, że dotyczy on pracodawcy jako podmiotu zatrudniającego

---

<sup>875</sup> H. Szewczyk, *Zakaz dyskryminacji jako gwarancja prawna wolności związkowych w świetle art. 3 ustawy o związkach zawodowych*, „Państwo i Prawo” 2021, nr 5, s. 73-90.

<sup>876</sup> A. Zwolińska, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu*, „Serwis Prawno-Pracowniczy” 2007, nr 6, s. 286; K. Ślęzak, *Antydyskryminacyjne prawo Unii Europejskiej w dziedzinie zatrudnienia w orzecznictwie TSUE -zakres i podstawowe pojęcia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 9, s. 2-8.

<sup>877</sup> A.M. Świątkowski, *Zasady prawa pracy...*, s. 49.



pracowników. Podobnie w treści art. 11<sup>2</sup> k.p. nie określono adresata tego obowiązku. Mając jednak na względzie treść art. 1 k.p., za podmiot zobowiązany należy uznać pracodawcę. Pracodawca ocenia pracowników i wyniki ich pracy, bazując z kolei na tych ocenach, decyduje o uprawnieniach przyznawanych poszczególnym pracownikom<sup>878</sup>.

Zauważyć trzeba, że na pracodawcy spoczywa obowiązek niedyskryminacji „swoich” pracowników. Jak wskazał Sąd Najwyższy, „porównanie sytuacji prawnej pracowników w ramach art. 11<sup>2</sup> k.p. może nastąpić tylko w obrębie tego samego pracodawcy”<sup>879</sup>. W literaturze wskazuje się, iż każdy pracodawca odpowiada za warunki zatrudnienia swoich pracowników<sup>880</sup>. Odrębnym zagadnieniem pozostaje kwestia porównania sytuacji pracowników, którzy u danego pracodawcy nie są zatrudnieni jednocześnie. Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy, „uprawnienie pracodawcy do kształtowania takich zasad naboru pracowników, które najpełniej odpowiadają jego potrzebom, nie może być kwestionowane”<sup>881</sup>. Podmiot zatrudniający nie jest pozbawiony możliwości zaoferowania kandydatom wyższego wynagrodzenia niż to, które przysługuje osobom aktualnie zatrudnionym lub z którymi rozwiązano umowy o pracę, jeżeli podstawą różnicowania będzie kryterium zgodne z prawem. Zastrzeżenia może natomiast budzić stwierdzenie, że „na pracodawcy nie ciąży przy tym prawny obowiązek jednakowego ukształtowania wynagrodzenia osób, z którymi nawiązuje stosunki pracy w porównaniu do zatrudnionych dotychczas”. Z pewnością może wystąpić przypadek, gdy nowo zatrudnieni pracownicy znajdują się w innej sytuacji faktycznej, np. gdy zmianie ulegnie zakres obowiązków albo gdy między zwolnieniem jednej a zatrudnieniem kolejnej osoby upłynie pewien okres czasu. Jednak w razie takiego następstwa czasowego nie można *a priori* wykluczyć naruszenia zasady równego traktowania<sup>882</sup>.

Adresatem obowiązku z art. 11<sup>2</sup> k.p. jest również pracodawca użytkownik, ale w zakresie wyznaczonym przez art. 15 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Zgodnie z przytoczoną normą pracownik tymczasowy może być ofiarą dyskryminacji ze strony nie tylko swojego pracodawcy, czyli agencji pracy

---

<sup>878</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 88.

<sup>879</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2013 r., sygn. akt III PK 20/13, OSNP 2014, nr 10, poz. 143.

<sup>880</sup> M. Nowak, *Prawo do godziwego wynagrodzenia...*, s. 240.

<sup>881</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311.

<sup>882</sup> L. Mitrus, *Zasada równego traktowania w zatrudnieniu – dyskryminacja ze względu na narodowość w zakresie wynagradzania za pracę – warunki wynagradzania...*, s. 97.

tymczasowej, ale i pracodawcy użytkownika, na rzecz którego faktycznie świadczy pracę. Zgodnie z art. 15 ust. 1 tej ustawy pracodawca użytkownik nie może traktować pracownika tymczasowego mniej korzystnie niż „swoich” pracowników zatrudnionych na takim samym lub podobnym stanowisku w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia. Wyjątek od tej zasady został wymieniony w art. 15 ust. 2 tej ustawy, który wskazuje, że w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych organizowanego przez pracodawcę użytkownika przepis ust. 1 nie dotyczy pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni<sup>883</sup>. Co do zasady pracownik tymczasowy ma być równo traktowany przez podmiot trzeci, z którym nie łączy go więź prawna. Z drugiej zaś strony pracodawca jest odpowiedzialny za respektowanie zakazu dyskryminacji nie tylko wobec „swoich” pracowników, ale też w stosunku do pracowników tymczasowych<sup>884</sup>.

Prawo do równego traktowania w zatrudnieniu stanowi uprawnienie zarówno pracownika, jak i kandydata do pracy. Zobowiązany jest je respektować pracodawca, co do zasady wyłącznie względem „swoich” pracowników. Wyjątek zaś stanowi pracodawca użytkownik, na którym spoczywa obowiązek równego traktowania także pracowników tymczasowych świadczących pracę na jego rzecz. Wskazuje się również, że obowiązkiem równego traktowania w zatrudnieniu objęte są wszystkie podmioty uczestniczące w obrocie prawnym regulowanym przepisami prawa pracy<sup>885</sup>.

Podkreślenia wymaga przy tym, że ograniczenie w prawach podmiotów musi być wyrazem woli dyskryminującego. Aby konkretne zjawisko zostało uznane za dyskryminację, dyskryminujący musi mieć świadomość stosunku do religii dyskryminowanego, dyskryminujący ma świadomość, że jego zachowanie ogranicza prawa, a także stosunek do religii jest dla dyskryminującego motywem ograniczenia praw dyskryminowanego. Pierwsza przesłanka odnosi się do tego, że gdy dyskryminujący spotyka się z danym podmiotem, musi mieć świadomość, jaki jest stosunek tego podmiotu do religii, i to kształtuje jego zachowanie, np. wydanie normy dotyczącej tego podmiotu. Przykładem pierwszej przesłanki może być odmowa

---

<sup>883</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563.

<sup>884</sup> A. Sobczyk, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4, s. 37.

<sup>885</sup> A.M. Świątkowski, *Zasady prawa pracy...*, s. 49-50.

przyjęcia kogoś do pracy po tym, jak pracodawca dowiedział się o przekonaniach religijnych kandydata<sup>886</sup>.

Odnosząc się do drugiej przesłanki, wskazującej że dyskryminujący musi mieć świadomość, że jego zachowanie ogranicza prawa dyskryminowanego bądź co najmniej powoduje takie ograniczenie, należy wskazać, że świadomość bezprawności zachowania może wiązać się z postawami dyskryminującego, takimi jak ukierunkowane działanie albo przystawanie na konkretne zachowanie, które z dużym prawdopodobieństwem jest dyskryminujące<sup>887</sup>. Akty prawa międzynarodowego wskazują bowiem, że dyskryminacją jest zarówno zachowanie, które ma na celu ograniczenie praw, jak i takie, które powoduje ten efekt<sup>888</sup>.

Z kolei stosunek do religii w trzeciej przesłance należy ujmować bardzo szeroko. Chodzi bowiem nie o sam fakt posiadania przekonań, ale także ich konsekwencje. Jeśli na przykład przekonania zakazują komuś pracy w sobotę, wobec czego odmawia on stawiennictwa w pracy, a to powoduje w efekcie zwolnienie z pracy, to w tym wypadku nie sam fakt przynależności do określonej wspólnoty stał się powodem zwolnienia, ale jej konsekwencje w postaci niestawiennictwa w pracy. Dyskryminację w tym wypadku można uznać za pośrednią. Przy czym o dyskryminacji można mówić, gdy dyskryminujący wiedział o religijnych motywach zachowania się dyskryminowanego. Brak tej wiedzy odrywa jego postępowanie od podłoża religijnego. W podanym przykładzie warunek jest zatem spełniony, gdy pracodawca wiedział, że absencja pracownika spowodowana jest jego przekonaniem religijnym. Dodatkowo zachowanie dyskryminowanego musi być konieczną konsekwencją jego przekonań. Oznacza to, że brak jest alternatywy, by czyniąc zadość tym przekonaniom, zachować się w taki sposób, aby do tego ograniczenia praw nie doprowadzić. Jeżeli istnieje możliwość bezkonfliktowego rozwiązania sytuacji, to nie ma podstaw, by chronić te przekonania. Zawsze konieczne jest wszechstronne rozważenie okoliczności konkretnej sytuacji<sup>889</sup>.

---

<sup>886</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 135-136.

<sup>887</sup> W. McKean, *Equality and Discrimination under International Law*, Oxford 1983, s. 94-96.

<sup>888</sup> Art. 1 ust. 1 (Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187).

<sup>889</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 138-139.

### 3. Dyskryminacja bezpośrednia i dyskryminacja pośrednia

#### 3.1. Dyskryminacja bezpośrednia

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn, takich jak m.in. religia, był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p.). Zatem z dyskryminacją bezpośrednią mamy do czynienia w sytuacji, gdy ktoś jest obiektywnie gorzej traktowany z uwagi na pewną cechę, odróżniającą go od innych pracowników<sup>890</sup>. Przykładem takiej dyskryminacji bezpośredniej będzie zwolnienie pracownika z powodu wyznawanej przez niego religii<sup>891</sup>. Zakres znaczeniowy pojęcia dyskryminacji bezpośredniej jest konstruowany w oparciu o dwa zasadnicze elementy: pierwszy to różnicowanie sytuacji pracownika w porównaniu z innymi pracownikami, drugi to przyczyna różnicowania sytuacji pracownika. A zatem dochodzi do różnicowania sytuacji pracownika charakteryzującego się określoną cechą w zestawieniu z sytuacją innych pracowników nieposiadających takiej cechy, mimo że pracownicy znajdują się w sytuacji porównywalnej, biorąc pod uwagę podstawę nawiązania stosunku pracy, rodzaj i kwalifikacje wymagane do jej wykonywania, a także ilość i jakość świadczonej pracy<sup>892</sup>.

Zjawisko dyskryminacji bezpośredniej może nastąpić z jednej lub kilku przyczyn jednocześnie. Dyskryminacja bezpośrednia dotyczy indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą lub między osobą zamierzającą nawiązać stosunek pracy z potencjalnym pracodawcą<sup>893</sup>. Dyskryminowany bezpośrednio z reguły od razu ma świadomość tego, dlaczego jest mniej korzystnie traktowany. To, że można łatwo określić przyczynę dyskryminacji, odróżnia dyskryminację pośrednią od bezpośredniej. By ustalić, czy występuje podejrzenie dyskryminacji, najczęściej stosuje się porównanie. Najczęściej porównuje się wówczas osobę, co do której zachodzi

---

<sup>890</sup> E. Naumann, *Dyskryminacja w prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 6, s. 286; J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie. Przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa 2020, s. 55.

<sup>891</sup> G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 39.

<sup>892</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 104.

<sup>893</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 55.

podejrzanie, że mogła być dyskryminowana, z inną osobą na takim samym stanowisku<sup>894</sup>.

W postanowieniu z dnia 18 kwietnia 2018 r. Sąd Najwyższy podkreśla, że „porównanie sytuacji prawnej pracowników w ramach art. 18<sup>3a</sup> i nast. k.p. następuje w obrębie pracodawcy, na co wskazuje posłużenie się przez ustawodawcę w art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. *in principio i in fine* oraz w art. 18<sup>3d</sup> k.p. pojęciem „pracodawca”<sup>895</sup>. Porównanie powinno nastąpić między dwoma osobami, które znajdują się w porównywalnej sytuacji. Zachowanie pracodawcy względem pracownika, który stawia zarzut dyskryminacji, w razie braku komparatora, należy badać pod kątem tego, czy inna osoba mogłaby być traktowana bardziej korzystnie, gdyby znajdowała się w podobnej sytuacji<sup>896</sup>.

Podkreślenia wymaga również, że zaistnienie dyskryminacji bezpośredniej nie zależy od motywacji czy zamiaru dyskryminującego. Bez znaczenia pozostaje również to, że osoba, która dyskryminuje, posiada jakieś szczególne osobiste uwarunkowania usprawiedliwiające jej postępowanie. W sytuacji dyskryminacji bezpośredniej bierze się pod uwagę fakt mniej korzystnego traktowania pracownika<sup>897</sup>. Przy czym biorąc pod uwagę zwrot, „mógłby być traktowany”, który został użyty w art. 18<sup>3a</sup> § 3 k.p., należy wskazać, że dyskryminacja może mieć miejsce w hipotetycznej sytuacji, która może się zdarzyć, ale nie musi. W sytuacji takiej dyskryminację może stanowić nie tylko działanie faktyczne, ale i hipotetyczne. Dyskryminację mogą zatem stanowić zarówno podejmowane przez pracodawcę czynności, ale i wewnętrzne regulacje prawne. Może więc rodzić się pytanie, czy w takiej sytuacji działanie hipotetyczne powinno być rozumiane jako zamiar. Nie można jednak mówić o dyskryminacji tylko w przypadku ujawnienia zamiaru zachowania dyskryminacyjnego<sup>898</sup>.

### 3.2. Dyskryminacja pośrednia

W świetle art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p. dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie

---

<sup>894</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 89-90.

<sup>895</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2018 r., sygn. akt II PK 162/17, Lex nr 2540107.

<sup>896</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 105.

<sup>897</sup> E. Naumann, *Dyskryminacja w prawie pracy...*, s. 287.

<sup>898</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 92.

niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne<sup>899</sup>.

Cechą dyskryminacji pośredniej jest zatem to, że na pierwszy rzut oka nie uwidacznia się działanie dyskryminujące, bowiem sama czynność czy postanowienie mają neutralny charakter. W sytuacji takiej patrząc na skutki takiej regulacji można zobaczyć, czy zakaz dyskryminacji został naruszony. Zatem w sytuacji tej skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania stanowi o tym, czy mamy do czynienia z dyskryminacją pośrednią. Ważne pozostaje przy tym zbadanie, czy dane postanowienie, zastosowane kryterium, podjęte działanie można obiektywnie uzasadnić. Brak obiektywnego uzasadnienia jest również cechą dyskryminacji pośredniej<sup>900</sup>.

Przy omawianiu dyskryminacji pośredniej należy zwrócić uwagę na zwrot „pozorna neutralność” postanowienia, zastosowanego kryterium czy podjętego działania. Z neutralnością danej czynności mamy do czynienia w przypadku, gdy jest to możliwe do stwierdzenia z punktu widzenia zewnętrznego podmiotu. Pozorność badamy z punktu widzenia pracodawcy, jego zamiaru<sup>901</sup>.

Należy zauważyć, że podobnie jak w przypadku dyskryminacji bezpośredniej w przepisie art. 18<sup>3a</sup>§ 4 k.p. mamy do czynienia ze zwrotem „mogłaby wystąpić”, co wskazuje na przykład hipotetycznej sytuacji<sup>902</sup>.

Z uwagi na trudności w rozpoznaniu dyskryminacji pośredniej stosuje się pewne ułatwienia, które polegają na tym, że przeprowadza się badanie polegające na odpowiedzi na pytania, czy dane postanowienie, zastosowane kryterium lub podjęte działanie posiada cel zgodny z prawem. Cel ten nie może sprowadzać się do dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek z cech. Pomocne okazuje się również stwierdzenie, czy środki mające służyć osiągnięciu tego celu są proporcjonalne,

---

<sup>899</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>900</sup> E. Naumann, *Dyskryminacja w prawie...*, s. 287; K. Walczak, *Równe traktowanie w zatrudnieniu*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 97.

<sup>901</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 57.

<sup>902</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 94.

właściwe i konieczne, czy cel mógłby zostać osiągnięty bez zastosowania tych środków. Przy czym dany środek można uznać za właściwy i konieczny, jeżeli zastosowanie innego nie pozwoliłoby na osiągnięcie założonego celu zgodnego z prawem. Dany środek musi być niezbędny i odpowiedni<sup>903</sup>.

Powyższe zagadnienie można przedstawić na przykładzie pielęgniarki zatrudnionej w publicznym szpitalu, która, poczynając od 1971 r., jest praktykującą chrześcijanką w związku z czym manifestowała swoją przynależność religijną przez noszenie krzyżyka na łańcuszku. W przytoczonej sprawie pielęgniarka została poproszona o zdjęcie krzyżyka i łańcuszka. Gdy odmówiła, została przeniesiona na stanowisko niezwiązane z pielęgnacją pacjentów. Skarżąca zwróciła się do sądu pracy, zarzucając dyskryminację pośrednią oraz bezpośrednią. Sąd oddalił zarzut dyskryminacji pośredniej, przyjmując iż polityka ministerstwa zdrowia była proporcjonalna do realizowanego celu. Sąd wskazał, że pielęgniarce pozwolono na uzewnętrznienie wyznania poprzez widoczne noszenie krzyżyka. Jednakże powód, dla którego poproszono ją o zdjęcie krzyżyka, a mianowicie bezpieczeństwo i higiena na oddziale szpitalnym, okazały się ważniejsze niż manifestacja przekonań religijnych. Oddalając zaś skargę na dyskryminację bezpośrednią, podkreślił brak dowodów na to, by skarżąca była traktowana gorzej niż inni pracownicy, którzy chcieli nosić symbole religijne<sup>904</sup>.

Brzmienie przepisów dotyczących dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej podkreśla różnice między tymi dwoma zjawiskami. Przede wszystkim dyskryminowanie bezpośrednie dotyczy zasadniczo jednego pracownika, zaś pośrednie wszystkich lub znacznej liczby pracowników. W przypadku dyskryminacji pośredniej ustawodawca wskazuje formy działań dyskryminacyjnych, tj. neutralne postanowienie i zastosowane kryterium<sup>905</sup>.

---

<sup>903</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 94.

<sup>904</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 15 stycznia 2013 r., 48420/10, *Eweida i in. przeciwko Wielkiej Brytanii*, Lex nr 1252935; W. Śniecickowski, *Prawo osób wierzących do uzewnętrzniania religii*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2016, nr 4, s. 54.

<sup>905</sup> G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 39.

#### 4. Religia jako kryterium dyskryminacji

W art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. dotyczącym zasady niedyskryminacji wskazano przykładowo kryteria dyskryminacji. Należy przyjąć, że są one najczęściej występującymi w praktyce kryteriami. Do wymienionych w katalogu kryteriów dyskryminacyjnych należy między innymi religia. Do dyskryminacji może dochodzić również w przypadku zastosowania innych kryteriów niż wprost wskazanych w przepisach<sup>906</sup>. Polski ustawodawca ustanowił bowiem w kodeksie pracy otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych, na co wskazuje zwrot „w szczególności”<sup>907</sup>. Zarówno art. 11<sup>3</sup> k.p., jak art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. odnosi się do kryterium religii, przekonań politycznych, dodatkowo w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymienione zostało wyznanie. Pojęcie „wyznanie”, użyte przez ustawodawcę we wskazanych przepisach, definiowane jest jako „religia wyznawana przez jakąś grupę ludzi” albo „odmiana religii wyznawana przez pewne środowisko”<sup>908</sup>. Biorąc zatem pod uwagę znaczenie słownikowe, można przyjąć, że zarówno „religia”, jak i „wyznanie” są synonimami. Wydaje się, że nawet przy położeniu akcentu na wewnętrzne zróżnicowanie w ramach religii, należy traktować usytuowanie „wyznania” obok religii jako *superfluum* ustawowe<sup>909</sup>.

W prawie unijnym wskazuje się zaś na „religię i przekonania” (dyrektywa 2000/78/WE) oraz „religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy” (Karta Praw Podstawowych)<sup>910</sup>. Podkreślenia wymaga jednak, że w zakresie pojęciowym chronionych przez prawo unijne przekonań pracownika mieszczą się przekonania religijne, światopoglądowe, filozoficzne, natomiast wątpliwe pozostaje, czy pojęcie to obejmuje przekonania polityczne<sup>911</sup>. Polski ustawodawca wskazał szerszy katalog kryteriów dyskryminacyjnych niż ustawodawca europejski, w związku z czym przepisy Kodeksu pracy znajdują zastosowanie w przypadku dyskryminacji ze względu na przekonania inne niż wiążące się z religią, wyznaniem czy poglądami politycznymi<sup>912</sup>.

<sup>906</sup> A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, tom 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 255-256.

<sup>907</sup> B. Bury, M. Nawrocki, *Regulacja antydyskryminacyjna i antymobbingowa po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 1, s. 7; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., sygn. akt I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020 r., sygn. akt II PK 239/18, OSNP 2021, nr 9, poz. 101.

<sup>908</sup> <https://sjp.pwn.pl/slowniki/wyznanie.html> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

<sup>909</sup> M.A. Mielczarek, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię...*, s. 299.

<sup>910</sup> Z. Góral, *O kodeksowym katalogu...*, s. 157.

<sup>911</sup> T. Dudek, *Religia i przekonania/światopogląd*, [w:] *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, red. A. Zawadzka-Łojek, A. Szczerba-Zawada, Warszawa 2015, s. 195.

<sup>912</sup> M. Wujczyk, *Zasada równego traktowania i zakazu dyskryminacji*, [w:] *System prawa ...*, s. 411-412; Z. Góral, *O kodeksowym katalogu...*, s. 157.



Podkreślenia wymaga, że skoro kryterium dyskryminacyjne, jakim jest religia, wprost wymienione zostało w art. 11<sup>3</sup> k.p., jak i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., odpowiada ono aktualnym problemom społecznym, w związku z czym dyskryminacja ze względu na religię stanowi niewątpliwie współczesny problem. Sprawa dopuszczalności demonstrowania przez obywateli swoich przekonań religijnych podczas pełnienia przez nich obowiązków zawodowych stanowi realny problem<sup>913</sup>. M. Kuba wskazuje z kolei, że kryterium religii i wyznania jako przyczyny dyskryminacji w zatrudnieniu „nie wydają się mieć istotniejszego znaczenia w praktyce” ze względu na nieliczne mniejszości wyznaniowe, co jest związane z uwarunkowaną historycznie kulturą dominacją Kościoła katolickiego w polskim społeczeństwie<sup>914</sup>. Przy czym w mojej ocenie należy się liczyć z tym, że zjawisko migracyjne doprowadzi do tego, że dyskryminacja z uwagi na ww. kryteria będzie występowała coraz częściej. Będzie przy tym występowała łącznie z innymi czynnikami, takimi jak m.in. pochodzenie etniczne<sup>915</sup>. Można też ostatnio zaobserwować nasilającą się dyskryminację katolików.

Z raportu Rzecznika Praw Obywatelskich z 2018 r. wynika, że w świetle badań dyskryminacja w zatrudnieniu ujawniła się w dwóch zasadniczych przypadkach: albo przy ujawnieniu swojego wyznania, albo gdy kryterium religii było powiązane z pochodzeniem narodowym lub etnicznym. W raporcie wskazano na przypadki nierozpatrzenia dokumentów aplikacyjnych osoby ubiegającej się o zatrudnienie o imieniu i nazwisku sugerującym wyznawcę islamu. W odniesieniu do dyskryminacyjnego rozwiązania stosunku pracy autorzy raportu odnotowali liczne przypadki dotyczące mniejszości prawosławnej. Raport potwierdził, że grupą szczególnie narażoną na dyskryminację, m.in. w zakresie obchodzenia świąt religijnych oraz praktyk religijnych w miejscu pracy, są pracownicy należący do mniejszości wyznaniowych. Odniesiono to szczególnie do muzułmanów zobowiązanych do 5-krotnej modlitwy w ciągu dnia<sup>916</sup>. W raporcie odnotowano także takie obszary zjawisk dyskryminacyjnych jak dopuszczalność symboliki religijnej w ubiorze pracownika czy narzucanie działań niezgodnych z systemem wartości danego wyznania<sup>917</sup>.

---

<sup>913</sup> Z. Góral, *O kodeksowym katalogu...*, s. 157.

<sup>914</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu...*, s. 83.

<sup>915</sup> M.A. Mielczarek, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię...*, s. 300.

<sup>916</sup> E. Ciżewska-Martyńska, M. Jewdokimow, M. Switat, B. Walczak, *Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu. Analiza i zalecenia*, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2018, nr 6, „Zasada Równego Traktowania – prawo i praktyka nr 26”, Warszawa 2018, s. 65-68, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/R%C3%B3wne%20traktowanie%20ze%20wzgl%C4%99du%20na%20wyznanie%20w%20zatrudnieniu.pdf> [dostęp: 27 lipca 2022r.].

<sup>917</sup> Tamże, s. 73-77.

## 5. Różnicowanie sytuacji podmiotów a dyskryminacja

### 5.1. Kryteria dopuszczalności różnicowania

Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> k.p. „różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, czy też pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli pracodawca, dokonując zróżnicowania, kierował się obiektywnymi powodami”. Omawiając powyższy przepis, należy wskazać, że odmowa nawiązania stosunku pracy musi być uzasadniona przyczynami niedyskryminującymi pracownika. Wynika to nie tylko z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p., lecz także z art. 11<sup>2</sup> oraz art. 11<sup>3</sup> k.p. Nieprzeprowadzenie przez pracodawcę dowodu niedyskryminacji osoby zamierzającej nawiązać stosunek pracy uprawnia tę osobę do odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego roszczenie o odszkodowanie z tytułu odmowy nawiązania stosunku pracy przysługuje przeciwko pracodawcy także wówczas, gdy do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu doszło w toku rekrutacji na to stanowisko dokonanej przez organ znajdujący się poza strukturami pracodawcy<sup>918</sup>. W przypadku niekorzystnego ukształtowania treści umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstaje stosunek pracy, stosuje się art. 18 § 3 oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p. Sąd Najwyższy przyjął, że w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.) pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.). Przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikowi<sup>919</sup>. Odnosząc się z kolei do pominięcia przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, należy wskazać, że to do pracodawcy należy „ułatwienie” podnoszenia

<sup>918</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 r., sygn. akt II PK 181/10, OSNP 2012, nr 11-12, poz. 139.

<sup>919</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., sygn. akt I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98.

kwalfikacji, przez co należy rozumieć nieodmawianie bez uzasadnionych przyczyn zgody na korzystanie z wybranej przez pracownika formy kształcenia oraz tworzenie pozytywnej atmosfery wobec uczących się pracowników. Pracodawca może wyrazić zgodę na kształcenie się pracownika (także w czasie pracy). W omawianym zakresie powinien jednak mieć na uwadze, że pominięcie pracownika w typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe może być uznane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3</sup>b § 1 pkt 3 k.p.)<sup>920</sup>.

Zauważyć należy, że potrzeba różnicowania sytuacji prawnej jednostek nie budzi większych wątpliwości, natomiast trudne pozostaje ustalenie przesłanek tego różnicowania. Wiąże się to między innymi z tym, które różnice między ludźmi powinny powodować konieczność różnicowania dotyczącej ich regulacji prawnej. Pomocne wydaje się odniesienie do zasady sprawiedliwości społecznej. Przy czym związek równości z zasadą sprawiedliwości społecznej ujmuje się rozmaicie. Zasada sprawiedliwości społecznej bywa traktowana jako niezbędna dyrektywa interpretacyjna zasady równości lub równość ujmowana jest jako jedna z formuł sprawiedliwości, czy też stwierdza się, że pozostają one w ścisłym związku lub też nakładają się na siebie<sup>921</sup>. Niezależnie jednak od formalnych relacji między zasadami należy stwierdzić, że różnicowanie jest dopuszczalne w sytuacji gdy jest ono sprawiedliwe<sup>922</sup>.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że zasada równości pracowników jest ściśle związana z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa. Jak słusznie wskazywał Trybunał Konstytucyjny, wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednich argumentach, które po pierwsze muszą mieć charakter relewantny, tj. pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści. Zróżnicowania muszą mieć zatem charakter racjonalnie uzasadniony<sup>923</sup>. Po drugie, argumenty te muszą mieć charakter proporcjonalny, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych. Po trzecie zaś argumenty te muszą pozostawać w związku z innymi wartościami, zasadami

---

<sup>920</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r., sygn. akt III UK 33/17, OSNP 2018, nr 11, poz. 152.

<sup>921</sup> L. Garlicki, *Polskie prawo...*, s. 65.

<sup>922</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 90.

<sup>923</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 marca 2002 r., sygn. akt P 9/01, OTK 2002, nr 2, poz. 14.

czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych<sup>924</sup>.

Zdaniem L. Garlickiego powyższe trzy kryteria uzasadniające różnicowanie nie mają charakteru precyzyjnego. W związku z czym pozostawiają Trybunałowi znaczny margines swobody w ustaleniu, czy dana klasyfikacja ma na przykład relewantny (racjonalny) charakter<sup>925</sup>.

Przedstawione wytyczne znajdują również zastosowanie w prawie pracy. Odstępstwa od zasady równego traktowania muszą bowiem być uzasadnione w sposób obiektywny, a argumenty przemawiające za dyferencjacją pracowników powinny spełniać warunki wskazane w wymienionych wyżej orzeczeniach. W pewnych okolicznościach działanie pracodawcy, polegające na zróżnicowaniu sytuacji pracowników, może być dozwolone<sup>926</sup>. Art. 18<sup>3b</sup> § 2 k.p. zawiera katalog działań pracodawcy różnicujących pracowników, które nie naruszają zasady równego traktowania. Według tego przepisu nie naruszają zasady równego traktowania: działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika polegające na niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi; wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.; stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność, stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek<sup>927</sup>. Przepis ten winien być interpretowany ściśle. Bowiem kwestia, czy w danej sytuacji spełnione są przesłanki

---

<sup>924</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 września 2000 r., sygn. akt K 1/00, OTK 2000, nr 6, poz. 185; W. Sadurski, *Teoria sprawiedliwości. Podstawowe zagadnienia*, Warszawa 1985, s. 9; P. Sarnecki, *Zasada wolności jednostek ich równego statusu*, [w:] *Prawo konstytucyjne*, red. P. Tuleja, Warszawa 1997, s. 25.

<sup>925</sup> L. Garlicki, *Zasada równości i zakaz dyskryminacji...*, s. 68-69.

<sup>926</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 143.

<sup>927</sup> M.T. Romer, *Prawo pracy...*, s. 136.

wyłączające bezprawność na zasadach określonych w tym przepisie, powinna wynikać z regulacji prawnych lub być oczywista<sup>928</sup>.

Z kolei przepis art. 18<sup>3b</sup> § 3 k.p. wprowadza tzw. uprzywilejowanie wyrównawcze. Ma on na celu umożliwienie pracodawcy podjęcie działań zmierzających do zmniejszenia występującej u niego dyskryminacji. Wykładnia celowościowa wskazuje, że chodzi tu nie tylko o działania w celu zmniejszenia, ale także całkowitej likwidacji nierównego traktowania – w obu przypadkach odnosi się to do pracowników niekorzystnie wyróżnionych na podstawie kryteriów z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. W literaturze wskazuje się, że sens tego przepisu polega na uwolnieniu pracodawcy od zarzutu dyskryminacji wówczas, gdy jego zachowanie oceniane w oderwaniu od innych okoliczności polega na nierównym traktowaniu pracownika lub grupy pracowników z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., ale mimo to jest ono zgodne z prawem z uwagi na jego cel, którym jest wyrównanie dyskryminującej nierówności<sup>929</sup>.

Celem wprowadzenia do polskiego systemu prawnego uprzywilejowania wyrównawczego było zapewnienie osobom charakteryzującym się określoną cechą możliwości konkurencyjności na rynku pracy na równych warunkach z osobami tej cechy nieposiadającymi<sup>930</sup>.

W § 4 art. 18<sup>3b</sup> k.p. szczególnie potraktowano przypadek różnicowania pracowników ze względu na religię (wyznanie). Nie mamy zatem do czynienia z dyskryminacją w przypadku ograniczania dostępu do zatrudnienia ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd przez kościoły i inne związki wyznaniowe lub organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie „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”. Z perspektywy takiej należy inaczej potraktować odmowę zatrudnienia ateisty na stanowisku nauczyciela w przedszkolu i odmowę zatrudnienia tego ateisty na stanowisku kościelnego. Odnosi się to również do stawianych zatrudnionym wymagań

---

<sup>928</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 143.

<sup>929</sup> E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, LEX/el. 2020, art. 18(3(a)), art. 18(3(b)), art. 18(3(c)), art. 18(3(d)), art. 18(3(e)), <https://sip-1lex-1pl-15d274sb70096.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587260353/626376/jaskowski-kazimierz-maniewska-eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy?cm=URELATIONS> [dostęp: 10 sierpnia 2020].

<sup>930</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 147.

„działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie”<sup>931</sup>.

Powyższe odnosi się również do zatrudniania lekarzy. W jednej ze spraw toczącej się przed Trybunałem Sprawiedliwości<sup>932</sup> zwolniony został lekarz (katolik) z uwagi na orzeczenie rozwodu i zawarcie małżeństwa cywilnego z nową partnerką, bez orzeczenia unieważnienia małżeństwa. Lekarz zatrudniony był w szpitalu realizującym misję *Caritasu*, który podlegał nadzorowi arcybiskupa Kolonii. Na gruncie tej sprawy ujawnił się problem czy wymóg określonego wyznania jako kryterium selektywne ma charakter deklaracyjny i odnosi się do przynależności wyznaniowej, czy znajduje zastosowanie do całości życia religijnego, w tym postępowania zgodnego z nauką kościoła. Wydaje się, że dyrektywa 2000/78/WE wskazuje na przyjęcie szerszego ujęcia. Rozwiązanie stosunku pracy dopuszczalne jest, gdy pracownik zatrudniony przez podmiot o charakterze „światopoglądowym” utracił cechę związaną z wymogiem selekcyjnym czy też podejmowane przez niego wybory, w sferze prywatnej stoją w sprzeczności z etyką pracodawcy. Jak wskazuje M.A. Mielczarek można przyjąć założenie o rezygnacji z ubiegania się o zatrudnienie w podmiocie „wyznaniowym”, jeśli stawiane przez tego pracodawcę wymogi, w tym obowiązek lojalności wobec określonej etyki, stałyby w sprzeczności z przekonaniami potencjalnego kandydata<sup>933</sup>.

## **5.2. Zagadnienie równości formalnej i faktycznej w kontekście dyskryminacji ze względu na religię**

Niezwykle ważne okazuje się zagwarantowanie faktycznej, a nie tylko formalnej równości. W niektórych sytuacjach ustanowione normy zgodne są z formalnego punktu widzenia z zasadą równości, ale ich zastosowanie prowadzi do naruszenia równości faktycznej. I odwrotnie – formalnie nierówne traktowanie może być uznane za

---

<sup>931</sup> J. Ciborowski, *Kontratyp od zasady równego traktowania w zatrudnieniu w podmiotach o charakterze wyznaniowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 4, s. 24-25; W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2017, s. 36-37.

<sup>932</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 września 2018 r., C-68/17, *IR przeciwko JQ*, Lex nr 2600224.

<sup>933</sup> M.A. Mielczarek, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię i wyznanie*, [w:] *Różne oblicza ...*, s. 307.

niedyskryminacyjne, jeśli uzasadnione jest potrzebą zapewnienia równości faktycznej<sup>934</sup>.

Różne podmioty mogą mieć różne zapotrzebowanie na określone dobra. Dlatego też równy podział dóbr prowadziłby do niechcianych rezultatów, bowiem obdarowane konkretnym dobrem byłyby podmioty, którego go nie potrzebują. W związku z czym zasadę równości uzupełniano formułą „każdemu według potrzeb”<sup>935</sup>. Formuła ta łączona jest z równością na płaszczyźnie socjalnej i gospodarczej. Przy czym brak jest przeszkód, by stosować ją do równości w kontekście religii. Zróznicowanie potrzeb musi przybierać jednak dwojaką formę. Pierwsze to różnicowanie jakościowe ze względu na to, że każda religia ma specyficzną treść doktrynalną, różny zakres religijnych praw i obowiązków. W związku z czym przyznanie dnia wolnego od pracy wyznawcy religii, dla której dzień ten jest świętem, a nieprzyznanie go innemu wyznawcy innej religii, nie stanowi dyskryminacji. Drugie to różnicowanie ilościowe, które rozumiane jest tak, że w niektórych przypadkach liczebność wyznania usprawiedliwia różnicowanie. Jednak preferencja większościowych wyznań przy rozdziale dóbr powinna być oparta na stwierdzeniu, czy społeczne koszty takiej preferencji nie przewyższają korzyści. Jeżeli koszty są za wysokie, należy się zastanowić, czy nie dochodzi do dyskryminacyjnego charakteru takiej preferencji. Uzasadnieniem dopuszczalności różnicowania ilościowego nie są jakieś cechy szczególne podmiotu, ale potrzeby społeczne<sup>936</sup>.

Drugim aspektem prowadzenia faktycznej, a nie tylko formalnej równości jest tzw. uprzywilejowanie wyrównawcze, zwane również dyskryminacją pozytywną. Nie stanowią dyskryminacji takie działania państwa, które – choć formalnie różnicujące – mają na celu zapewnienie równości faktycznej tym jednostkom czy grupom, które na skutek różnorodnych procesów społecznych znajdują się w sytuacji gorszej od innych. Dyskryminacja pozytywna, faworyzując pewne podmioty, ma więc na celu nie tyle ich uprzywilejowanie, ile zniwelowanie różnic i zapewnienie faktycznej równości<sup>937</sup>.

---

<sup>934</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 97.

<sup>935</sup> Z. Ziemiński, *Sprawiedliwość społeczna...*, s. 24.

<sup>936</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 98.

<sup>937</sup> R. Wieruszewski, *Zasada równości kobiety i mężczyzny*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, red. R. Wieruszewski, Wrocław 1991, s. 101; I. Wrońska, *Pozytywna dyskryminacja kobiet w europejskiej przestrzeni prawnej*, Białystok 2019, s. 92.

Równość faktyczna jest zatem celem i zarazem granicą dyskryminacji pozytywnej. Faworyzujące działania nie powinny być utrzymywane po osiągnięciu celów, dla których zostały wprowadzone, nie mogą mieć charakteru trwałego<sup>938</sup>. Grupy słabsze nie powinny otrzymywać żadnych specjalnych przywilejów, które powodowałyby, że znajdują się w korzystniejszym od innych położeniu<sup>939</sup>. Ryzykiem w tym wypadku pozostaje to, że grupa słabsza pod pretekstem działań wyrównawczych będzie przedstawiać roszczenia, które spowodują jej faktyczne uprzywilejowanie. Uprzywilejowanie wyrównawcze wymaga zatem wyważenia środków w odniesieniu do potrzeb. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego uprzywilejowanie wyrównawcze jest dopuszczalne wszędzie tam, gdzie przemawiają za tym argumenty konstytucyjne<sup>940</sup>. W gestii państwa leży bowiem uznanie, w jakich dziedzinach życia społecznego, i które grupy społeczne winny być objęte uprzywilejowaniem wyrównawczym<sup>941</sup>. Podkreślenia wymaga jeszcze, że istotą dyskryminacji pozytywnej nie jest usuwanie wszelkich nierówności, ale tych, które są społecznie niepożądane w dostatecznym stopniu oraz powstanie ich nie jest spowodowane przez same grupy, których faworyzowanie dotyczy<sup>942</sup>.

### 5.3. Uprawnienia przysługujące wyznawcom religii

Zasada rządów większości odnośnie do kwestii religijnych traci rację bytu z uwagi na przyrodzoną każdemu człowiekowi wolność religijną. Przy poszukiwaniu kompromisu pojawiają się zdania, że przez wzgląd na ochronę praw człowieka należy poszukać właściwego rozstrzygnięcia. Coraz częściej okazuje się jednak, że do pewnego momentu dyskusji można przyjąć rozwiązanie kompromisowe, ale ostatecznie konieczny wydaje się wybór stanowiska. Dzieje się tak, dlatego że różnice między religiami są zbyt duże. Trudno na przykład dojść do kompromisu w odniesieniu do stosowania kary śmierci, bowiem albo się ją wykonuje, albo nie. Trudno też

---

<sup>938</sup> W. McKean, *Equality and Discrimination...*, s. 94-95.

<sup>939</sup> B. Mikołajczyk, *Mniejszości w prawie międzynarodowym*, Katowice 1996, s. 113.

<sup>940</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 maja 2014 r., sygn. akt K 43/12, OTK 2014, nr 5, poz. 50; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 5 grudnia 2000 r., sygn. akt K 35/99, OTK 2000, nr 8, poz. 295.

<sup>941</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2012 r., sygn. akt P 24/10, OTK 2012, nr 7, poz. 79.

<sup>942</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 100.



o kompromis w stosunku do aborcji czy eutanazji, bowiem z punktu religii katolickiej są one niedopuszczalne, zaś światopoglądy antyreligijne czy areligijne je akceptują<sup>943</sup>.

Uwzględnienie wszystkich żądań w wielu sytuacjach jest niemożliwe do urzeczywistnienia w takim stopniu, by koszty urzeczywistnienia nie przewyższały korzyści z nich płynących. Przykładem tego może być żądanie uwzględnienia przez wszystkie wyznania istniejące w Polsce, by uznawane przez nich dni świąteczne były dniami wolnymi od pracy. Doprowadziłoby to do sytuacji, że występowałby czterodniowy tydzień pracy, bowiem wyznawcy islamu optowaliby za wolnymi piątkami, członkowie Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego chcieliby wolnych sobót, zaś prawosławni i protestanci – niedziel. Niemożliwe jest więc uwzględnienie w równym stopniu potrzeb wszystkich. Państwo zmuszone jest zatem do preferencji jednego wyznania. Jedynym rozwiązaniem jest więc demokratyczne podejmowanie decyzji. Rozwiązanie odwrotne, tj. preferencja praw mniejszości, byłaby niezasadna, jeśli uzna się, że interesy każdej osoby mają równą moc oddziaływania na kształtowanie prawa i polityki<sup>944</sup>. W literaturze wskazuje się zatem, że jeżeli preferencja jednego światopoglądu jest konieczna do podjęcia decyzji, bowiem znalezienie kompromisu jest niemożliwe, a podjęcie decyzji jest społecznie niezbędne, należy preferować światopogląd większości i działanie takie nie stanowi o dyskryminacji<sup>945</sup>.

Zauważyć jednak należy, że regulacja zwolnień od pracy w celu uczestniczenia w uroczystościach religijnych w polskim prawie nie jest do końca jasna. Zwolnienie od pracy w niedziele i święta przewiduje art. 9 konkordatu zawartego między Polską a Stolicą Apostolską dnia 28 lipca 1993 r.<sup>946</sup>. Z kolei ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku państwa do Kościoła katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej<sup>947</sup> w art. 17 stanowi, że niedziele i określone święta katolickie są dniami wolnymi od pracy. Można zatem uznać, że w świetle uregulowań ustawowych wolność od pracy w niedziele i święta w Polsce jest powszechna i nie ogranicza się tylko do wyznawców religii katolickiej. Przy czym w ujęciu systemowym na gruncie prawa pracy wolność od pracy w niedziele w pierwszej kolejności związana jest z prawem do wypoczynku<sup>948</sup>.

---

<sup>943</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 100.

<sup>944</sup> A. Preisner, *Leksykon prawniczy*, red. U. Kalina-Prasznic, Wrocław 1997, s. 51.

<sup>945</sup> N. Kłaczyńska, *Dyskryminacja religijna a prawnokarna...*, s. 100.

<sup>946</sup> Dz.U. z 1998 r. nr 51, poz. 318.

<sup>947</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1347, ze zm.

<sup>948</sup> K. Kulig, *Aksjologia „zakazu pracy” w niedziele i święta w kontekście nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 6, s. 298-299; M.A. Mielczarek, *Dyferencjacja rytualna katolicyzmu a prawo pracownika do wolności religijnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 10, s. 23.

Odnosząc się również do osób zatrudnionych w Polsce pracowników, którzy należą do mniejszości religijnych lub innych religii, należy wskazać, że nie zostali oni pozbawieni możliwości celebrowania swoich świąt. Mogą oni bowiem na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii, o czym mowa w art. 42 ust. 1 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania<sup>949</sup>. Zwolnienie to może być udzielone pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, o czym stanowi art. 42 ust. 3 analizowanej wyżej ustawy. Dodatkowo szczegółowe zasady udzielania zwolnień od pracy dla osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są świętami publicznymi, określają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej oraz Ministra Edukacji Narodowej<sup>950</sup>. Zgodnie z § 1 ust. 1 wskazanego rozporządzenia pracownik należący do kościoła lub innego związku wyznaniowego, którego święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, prośbę o udzielenie zwolnienia od pracy w celu wzięcia udziału w uroczystościach religijnych powinien zgłosić pracodawcy co najmniej 7 dni przed dniem zwolnienia. Pracodawca zawiadamia pracownika o warunkach odpracowania zwolnienia nie później niż 3 dni przed dniem zwolnienia. Przy czym wobec braku szczegółowej regulacji prawnej prośba o zwolnienie z dnia roboczego lub jego części może być złożona zarówno w formie ustnej, jak i pisemnej. Przepisy nie określają przy tym skutku uchybienia terminowi zgłoszenia takiej prośby. Obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie pracownika o warunkach odpracowania zwolnienia nie później niż 3 dni przed dniem zwolnienia. Sformułowanie art. 42 ust. 3 analizowanej ustawy prowadzi do wniosku, że pracodawca może udzielić tego zwolnienia bez odpracowania czasu tego zwolnienia. Z treści art. 42 tej ustawy wynika podmiotowe prawo pracownika do zwolnienia w dniu lub z części dnia, które dla wyznawców poszczególnych religii mają charakter świąteczny<sup>951</sup>. Dotyczy to zarówno najważniejszych świąt religijnych, niebędących w Polsce dniami wolnymi od pracy, jak i dni świątecznych przypadających w ramach każdego tygodnia w innym dniu niż niedziela. Święta, o czym mowa w art.

---

<sup>949</sup> Z. Hajn, *Prawo pracowników należących do mniejszości wyznaniowych do zwolnień od pracy w celu uprawiania kultu religijnego*, [w:] *Księga Jubileuszowa poświęcona Profesorowi Urszuli Jackowiak*, Gdańsk 2007, s. 117-118, (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153).

<sup>950</sup> Dz.U. z 1999 r. Nr 26, poz. 235.

<sup>951</sup> M.A. Mielczarek, *Wolność wyznania a realizacja stosunku pracy*, „*Studia Prawno-Ekonomiczne*” 2005, t. LXXII, s. 150.

151<sup>10</sup> k.p.<sup>952</sup> są określane przez odrębne przepisy jako ustawowe dni wolne od pracy, obok niedzieli, dla wszystkich pracowników w Polsce<sup>953</sup>. Zauważyć należy, że niektóre święta mogą przypadać także w niedziele. Inne święta mogą być ruchome, w różnych latach przypadają na różne dni kalendarzowe. Jest to czas pracownika w tym sensie, że zasadniczo z mocy ustawy jest wolny od pracy, zaś wyjątki muszą być wyraźnie przewidziane prawem<sup>954</sup>.

Krytycznie należy ocenić regulację zawartą w art. 151<sup>10</sup> k.p., w którym wskazano katalog przypadków, w których praca w niedziele i w święta jest dozwolona. Zastrzeżenia budzi kwestia bardzo szerokiego katalogu wyjątków od wspomnianego zakazu. Wydaje się, że zakres wyjątków jest taki, iż większość pracodawców nie będzie miała problemu przy zatrudnianiu pracowników w niedziele i święta, w większości przypadków bowiem można zastosować któryś ze wskazanych wyjątków. Kolejno podkreślenia wymaga, że wyjątki przewidziane w komentowanym przepisie mają różny charakter. Odnoszą się do sytuacji nadzwyczajnej, gdy praca niedzielna lub świąteczna wykonywana jest w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Z kolei część przesłanek umożliwiających pracę w niedziele i święta zostało wyodrębnionych ze względu na przyjętą organizację pracy (ruch ciągły, praca zmianowa) lub system pracy czasu pracy (weekendowy). Wyjątki odnoszące się do organizacji pracy budzą wątpliwości. Po pierwsze dlatego, iż o organizacji pracy decyduje pracodawca, zatem od niego będzie zależeć, czy praca w niedziele i święta jest możliwa. Ponadto nie wszystkie przesłanki są jednakowo sugestywne. O ile bowiem dopuszczenie takiej pracy w systemie weekendowym jest oczywiste, to objęcie wyjątkiem pracy zmianowej nie wydaje się uzasadnione. Pamiętać bowiem trzeba, że praca wykonywana w systemie zmianowym nie musi oznaczać potrzeby zatrudniania w niedziele i święta<sup>955</sup>.

Większość wprowadzonych przez ustawodawcę wyjątków dotyczy wykonywania pracy we wskazanych w przepisie branżach, przy czym niektóre z nich dotyczą jedynie prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne

---

<sup>952</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>953</sup> Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1920).

<sup>954</sup> J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 506; K. Rączka, *Dni wolne od pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8, s. 24.

<sup>955</sup> K. Stefański, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom II: *Art. 114-304(5)*, wyd. V, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, art. 151(10), s. 1177-1178; A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 241; E. Maniewska, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2, s. 39.

potrzeby ludności. W związku z czym katalog tych prac ma charakter otwarty<sup>956</sup>. Oznacza to możliwość rozszerzenia zakresu wyjątków na inne prace użyteczne społecznie lub realizujące potrzeby ludności. Wypada zwrócić uwagę na fakt, że rodzaj wykonywanej przez pracodawcę działalności odpowiada którejś z przesłanek określonych w komentowanym przepisie, nie jest równoznaczny z dopuszczeniem do pracy niedzielnej i świątecznej wszystkich pracowników. Może bowiem się okazać, że nie każdy rodzaj prac świadczonych w takich zakładach pracy będzie niezbędnym z punktu widzenia użyteczności społecznej czy zaspokajania codziennych potrzeb ludności. O takim charakterze prac decyduje pracodawca, jednak może to stać się przedmiotem badania organów nadzorujących przestrzeganie prawa pracy<sup>957</sup>.

Zgodnie z art. 17 konkordatu zmiana wykazu świąt katolickich wolnych od pracy wymaga uprzednio uzgodnienia między rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Konferencją Episkopatu Polski. Przy czym zdaniem części doktryny dla rozszerzenia katalogu świąt religijnych wolnych od pracy wymagane jest porozumienie w formie nowej umowy międzynarodowej zawartej między Rzeczypospolitą Polską a Stolicą Apostolską<sup>958</sup>.

Nie bez znaczenia w kwestii uprawnień przysługujących wyznawcom religii mógłby pozostawać art. 141 § 1 k.p. zgodnie z którym pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Zasadnym wydaje się rozważanie takiej nowelizacji przepisu art. 141 k.p., aby pracownik mógł ubiegać się o kilka krótkich przerw w pracy nieprzekraczających 60 minut (przykładowo na odmówienie modlitwy) zamiast jednej godzinnej przerwy<sup>959</sup>.

## **6. Obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na religię**

Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu w indywidualnych stosunkach pracy, spoczywa przede wszystkim na pracodawcy, który bezpośrednio ma

---

<sup>956</sup> M. A. Mielczarek, *Kanonicznoprawna regulacja świąt religijnych a prawo pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 2, s. 67-71.

<sup>957</sup> K. Stefański, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom II: Art. 114-304(5)…, s. 1177-1179.

<sup>958</sup> J. Krukowski, *Konkordat polski. Znaczenie...*, s. 125.

<sup>959</sup> <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-w-pracy-ze-wzgledu-na-wyznanie-analiza-i-zalecenia-rpo> [dostęp: 27 lipca 2022r.].

wpływ na sytuację danego pracownika<sup>960</sup>. Wyeliminowanie zjawiska dyskryminacji leży w interesie samego pracodawcy. Tolerowanie przez pracodawcę dyskryminacji powoduje ponoszenie przez niego kosztów związanych m.in. z absencją pracowników. Dyskryminacja może doprowadzić bowiem do pogorszenia stanu zdrowia pracownika, w tym zaburzeń, do których należy złe samopoczucie, bóle głowy, problemy z koncentracją. Często dyskryminowany pracownik traci kontrolę nad emocjami, pojawiają się u niego kłopoty z krążeniem, spadek lub wzrost wagi czy stany depresyjno-lękowe<sup>961</sup>. Życie i zdrowie jest niepodważalnym dobrem każdego człowieka, a jednym z obszarów, w których bez wątplenia występują zagrożenia dla zdrowia i życia człowieka, jest wykonywanie pracy zarobkowej, w tym zjawiska patologiczne występujące w miejscu pracy<sup>962</sup>. Dlatego też przedmiotem ochrony prawnej w prawie pracy jest zdrowie i życie osób zatrudnionych<sup>963</sup>. Stanowi o tym art. 207 k.p., zgodnie z którym do obowiązków pracodawcy należy ochrona życia i zdrowia pracownika<sup>964</sup>. Za podstawę prawną prewencyjnej ochrony zdrowia i życia pracownika należy uznać art. 11<sup>1</sup> k.p., który omówiony zostanie w kolejnym punkcie. Formułuje on zasadę poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. W literaturze przyjmuje się, że przepis ten odnosi się również do innych dóbr osobistych, co najmniej tych, o których mowa w art. 23 k.c.<sup>965</sup>. Dzięki art. 11<sup>1</sup> k.p. ustawodawca potwierdza, że system wartości i cech, jakie wnosi ze swoją osobą pracownik do stosunku pracy, zasługuje na szczególną ochronę<sup>966</sup>.

Pracownicze prawo do ochrony życia i zdrowia jest prawem samodzielnym i odrębnym od powszechnego prawa ochrony zdrowia przysługującej każdemu obywatelowi. Uregulowane zostało zarówno w przepisach kodeksu pracy, jak i przepisach pozaustawowych. Istotne pozostają w tej materii przepisy dotyczące zasad oraz norm bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>967</sup>. Przyczyniają się one do minimalizowania zjawisk patologicznych w miejscu pracy, wzmocnienia pozycji pracownika w stosunkach pracy, ochrony jego interesów majątkowych i niemajątkowych. Ochrona

---

<sup>960</sup> M. Fajkis, H. Szewczyk, *Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji...*, s. 84.

<sup>961</sup> J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie...*, s. 127-128.

<sup>962</sup> T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 13.

<sup>963</sup> H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 439.

<sup>964</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze. zm.

<sup>965</sup> T.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1740, ze. zm.

<sup>966</sup> H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 145-146; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1996, s. 182; T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika...*, s. 13.

<sup>967</sup> T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika...*, s. 146-150; K. Walczak, W. Witoszko, *Komentarz do art. 207 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, s. 731.

dóbr osobistych pracownika sprzężona pozostaje zatem z obowiązkiem określonego zachowania ze strony pracodawcy<sup>968</sup>.

Obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji wynika wprost z art. 94 pkt 2b k.p.<sup>969</sup>. Jest to obowiązek normatywy, mający bezwzględny charakter, bowiem pracodawca nie może się zwolnić z jego wykonywania przez świadczenie zastępcze. Obowiązek ten może być też uznany za podstawowy obowiązek pracodawcy w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.<sup>970</sup>, przy czym nie służy on bezpośredniej realizacji podstawowych celów stosunku pracy<sup>971</sup>. Jest on obowiązkiem o charakterze generalnym, odnoszącym się do sposobu wykonywania innych obowiązków pracowniczych. Realizacja tego obowiązku sprowadza się do niestosowania praktyk dyskryminacyjnych, podejmowaniu działań prewencyjnych, a ponadto w razie złamania zakazu dyskryminacji na podejmowaniu odpowiednich kroków<sup>972</sup>.

Przeciwdziałaniu dyskryminacji będzie sprzyjać wypełnianie przez pracodawcę obowiązku informacyjnego, który polega na zapoznaniu pracowników z przepisami dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu, o czym mowa również w art. 94<sup>1</sup> k.p. Pracownicy będą wiedzieli wówczas, które działania są niedozwolone, a które mieszczą się w granicach prawa. Nie bez znaczenia pozostaje również prowadzenie szkoleń dotyczących zasady równego traktowania. W oparciu o zasadę równości winna być zatem prowadzona polityka kadrowo-płacowa. Przyczynia się do tego również dokładne określenie zakresu obowiązków pracowników oraz sprawiedliwy system awansu i dostępu do szkoleń. Z kolei zgodnie z art. 94<sup>2</sup> k.p. pracodawca obowiązany jest informować pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a jeśli chodzi o osoby zatrudnione na czas określony – o wolnych miejscach pracy. Przepis ten stanowi realizację zakazu dyskryminacji pracowników zatrudnionych w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, czy też pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub

---

<sup>968</sup> D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 35; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 184; A. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. 2, Warszawa 1999, s. 134-136; M. Fajkis, H. Szewczyk, *Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji...*, s. 85.

<sup>969</sup> M. Nałęcz, *Kodeks pracy. Komentarz*, 11 wydanie, red. W. Muszalski, Warszawa 2017, s. 224.

<sup>970</sup> W. Sanetra, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, [w:] *Prawo pracy po zmianach*, red. K. Rączka, Warszawa 1997, s. 192-193; W. Piotrowski, *Stosunek pracy*, Poznań 1977, s. 115-136.

<sup>971</sup> Ł. Pisarczyk, *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 32.

<sup>972</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 331; M. Szablowska, R. Rasmus, *Prawnokarna odpowiedzialność pracodawcy za nieprzeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu*, „Palestra” 2012, nr 9-10, s. 41; Ł. Paroń, *Procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy*, Wrocław 2019, s. 51.

nieokreślony. Podejmowanie odpowiednich kroków poprzez wprowadzenie mechanizmów w przypadku złamania zakazu dyskryminacji pozwala na szybką reakcję. Procedury wewnętrzzakładowe powinny bowiem przede wszystkim obejmować deklarację woli pracodawcy zapewnienia środowiska pracy wolnego od zagrożeń psychospołecznych, a tym samym bezpiecznego, przyjaznego i komfortowego<sup>973</sup>.

Niezbędnym elementem działań zapobiegawczych wydaje się być możliwość zgłaszania przez zainteresowanych problemów psychospołecznych występującym w miejscu pracy. Jest to konieczne z uwagi na wagę wzajemnych interesów między stronami stosunku pracy<sup>974</sup>. Przy czym wprowadzanie procedur skargowych stanowi ostateczne rozwiązanie, które może podjąć pracownik. Pracodawca przeprowadzić może w takiej sytuacji postępowanie wyjaśniające. W procedurze takiej winien przewidzieć istnienie zespołu rozpoznającego sprawę. Działanie takie jest niejako działaniem zastępczym wobec obowiązku pracodawcy, bowiem to do niego należy obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji. Jest ono jednak pożądane w perspektywie możliwych oskarżeń pracodawcy o to, że w miejscu pracy doszło do zachowań dyskryminacyjnych. Pracodawca winien wówczas bronić się przed takimi zarzutami, między innymi poprzez wykazanie, że podjął działania zapobiegawcze<sup>975</sup>. Biernie zachowanie pracodawcy w przypadku naruszenia zasady równego traktowania przez pracowników w zakładzie pracy powoduje, że przypisana mu zostaje odpowiedzialność za naruszenie zasady. Przy czym przepis art. 94 pkt 2b k.p. nie stanowi samodzielnej podstawy roszczeń pracownika. Uwolnienie od odpowiedzialności nie stanowi przy tym twierdzenie, że pracodawca nie wiedział o dyskryminacyjnych zachowaniach<sup>976</sup>.

Zauważyć należy, że sformułowanie zawarte w art. 94 pkt 2b k.p. „pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji” sugeruje, że chodzi o przeciwdziałanie dyskryminacji między pracownikami. Przy czym w świetle wykładni systemowej i funkcjonalnej przepis ten należałoby interpretować w ten sposób, że ustawodawca miał na względzie ochronę przed świadomym znęcaniem się nad pracownikiem przez pracodawcę<sup>977</sup>. Obowiązek ten nakazuje pracodawcy nie tylko powstrzymywanie się od

---

<sup>973</sup> Ł. Paroń, *Procedury przeciwdziałania mobbingowi...*, s. 51.

<sup>974</sup> H. Szewczyk, *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 4, s. 173; Ł. Pisarczyk, *Aksjologiczne i prawne uwarunkowania ryzyka pracodawcy w stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 2004, nr 12, s. 59-60.

<sup>975</sup> Ł. Paroń, *Procedury przeciwdziałania mobbingowi...*, s. 91, 104.

<sup>976</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 148-151.

<sup>977</sup> T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4, s. 26.

nękania pracowników, ale także zapewnienie warunków, w których pracownicy nie będą narażeni na dyskryminację ze strony kogokolwiek, tj. klientów czy współpracowników<sup>978</sup>. Pracodawca powinien zatem zapobiegać możliwości wystąpienia dyskryminacji we wzajemnych relacjach między pracownikami<sup>979</sup>. Ważnym elementem zakazu dyskryminacji jest również to, że pracodawca ma dążyć do integracji pracowników. Ochrona przed wykluczeniem znajduje podstawę w zasadzie sprawiedliwości, zaś integracja z pozostałymi pracownikami ma za zadanie budowanie wspólnoty wśród pracowników. Jest to ściśle powiązane z przestrzeganiem w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, o czym mowa w art. 94 pkt 10 k.p. Zgodnie z przytoczoną normą pracodawca ma wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego<sup>980</sup>. Stanowią one powszechnie akceptowane normy moralne, etyczne oraz zasady postępowania wobec innych<sup>981</sup>. Powyższy obowiązek jest odpowiednikiem obowiązku nałożonego na pracownika i wynikającego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. Ustawodawca, nakładając na pracodawcę obowiązek kształtowania zasad współżycia społecznego, dąży do wyeliminowania sytuacji, w których dochodziłoby do niewłaściwych zachowań na terenie zakładu pracy i które mogłyby się przyczynić do konfliktów<sup>982</sup>. Nakaz właściwego odnoszenia się do siebie stron stosunku pracy sprzyja harmonijnemu układaniu się stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy. Natomiast jednym z fundamentów aksjologicznych leżących u podstaw zakazu dyskryminacji jest wyeliminowanie tego typu zagrożeń i zagwarantowanie prawidłowego funkcjonowania wspólnoty pracowników i pracodawcy<sup>983</sup>. Podkreślenia wymaga zatem, że obowiązek wynikający z art. 94 pkt 2b k.p. należy pojmować dość szeroko. Pracodawca musi bowiem powstrzymać się od działań dyskryminacyjnych, jak również stwarzać warunki, w których pracownik nie będzie poddany dyskryminacji<sup>984</sup>.

Kolejnym ważnym obowiązkiem, który można łączyć z zakazem dyskryminacji i który został nałożony na pracodawcę, jest obowiązek wynikający z art. 94 pkt 4 k.p. Zobowiązuje on pracodawcę do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przepis ten pozostaje ważny w sytuacji, gdy pracownik jest narażony na pracę we

---

<sup>978</sup> M. Fajkis, H. Szewczyk, *Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji...*, s. 90.

<sup>979</sup> J. Marciniak, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie...*, s. 55-56.

<sup>980</sup> J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 285; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 2/08, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 311.

<sup>981</sup> P. Dutkiewicz, *Problem aksjologicznych...*, s. 81.

<sup>982</sup> H. Szewczyk, *Whistleblowing. Zgłaszanie nieprawidłowości w stosunkach zatrudnienia*, Warszawa 2020, s. 205.

<sup>983</sup> J. Wratny, *Kodeks pracy...*, s. 285; M. Wujczyk, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 20-23.

<sup>984</sup> M. Fajkis, H. Szewczyk, *Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji...*, s. 91.



wrogim środowisku, w którym dochodzi do zjawisk patologicznych, co stanowi naruszenie przepisów o obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy<sup>985</sup>.

Rozwiązaniem, które pomaga w zwalczaniu dyskryminacji w miejscu pracy, wydaje się być również ponadstandardowe rozwiązanie w postaci wprowadzenia w zakładzie pracy kodeksu dobrych praktyk. Ma on na celu wskazanie zasad i wartości, które są szczególnie oczekiwane przez pracowników w miejscu pracy. Wprowadzenie takich zasad wywiera również wpływ na zachowanie pracodawcy. Formułowanie takich zasad winno się odbywać z udziałem pracowników, tj. związkach zawodowych<sup>986</sup>.

Zakaz dyskryminacji winien być brany pod uwagę przy interpretacji norm prawa pracy, bowiem żadna norma prawna nie może być ujmowana w ten sposób, by prowadzić do nieuzasadnionego różnicowania sytuacji pracowników. Znajduje to uzasadnienie w art. 9 § 4 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i innych, opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Z kolei na mocy art. 18 § 3 k.p. postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Zakaz dyskryminacji podniesiony został do rangi zasady prawa pracy. W doktrynie zaś szeroko wskazuje się, że zasady prawa pracy kreują sposób postępowania pracodawcy w stosunku do pracowników, dotyczą też relacji między samymi pracownikami. Wyznaczają również kierunki tworzenia i rozwijania prawa pracy. Dotyczą one zarówno norm powszechnie obowiązujących, jak i wewnątrzzakładowych, które nie mogą mieć charakteru dyskryminacyjnego<sup>987</sup>.

---

<sup>985</sup> K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing...*, s. 131.

<sup>986</sup> Ł. Paroń, *Procedury przeciwdziałania mobbingowi...*, s. 173.

<sup>987</sup> M. Wujczyk, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 19-20; K. Gonera, *Analiza przepisów antydyskryminacyjnych i orzecznictwa sądów polskich w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu*, [w:] *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość*, red. K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zimny, Warszawa 2009, s. 47; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2019, s. 110-111.

## 7. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię a naruszenie dóbr osobistych pracownika

Art. 11<sup>1</sup> k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Przepis ten odróżnia dwie wartości, tj. godność i inne dobra osobiste, o czym świadczy użyty tamże spójnik „i”. Kodeks pracy nie definiuje godności ani innych dóbr osobistych objętych ochroną prawną. W sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy konieczne jest zgodnie z art. 300 k.p. stosowanie art. 23 k.c.<sup>988</sup>. W „przedkodeksowym” stanie prawnym do pracowniczej godności odnosił się J. Jończyk, pisząc, że choć pojęcie to jest związane z pojęciem dóbr osobistych chronionych art. 23 i 24 k.c.<sup>989</sup>, jest ono pojęciem szerszym i wykazuje związek z art. 449 kodeksu zobowiązań<sup>990</sup>, który posługiwał się tym określeniem, mającym jednak charakter prawa zobowiązaniowego względnego, w przeciwieństwie do bezwzględnego w tej materii charakteru postanowień kodeksu cywilnego<sup>991</sup>. Przepis art. 449 kodeksu zobowiązań stanowił, że pracodawca powinien przyzwoicie obchodzić się z pracownikiem i szanować jego godność<sup>992</sup>. W literaturze pojęcie „godność” definiowane jest jako poczucie własnej wartości związane z czcią i dobrym imieniem<sup>993</sup>. Prawnonaturalna koncepcja prawa wskazuje na to, że jest ona niezbywalna i przyrodzona każdemu człowiekowi. Z kolei przez dobra osobiste najogólniej rozumie się indywidualne wartości świata uczuć i życia psychicznego jednostki, tj. te z dóbr związanych z człowiekiem, które dotyczą jego sfery osobistej i przedstawiają dla człowieka wartość niemajątkową<sup>994</sup>. Godność oraz inne dobra osobiste są atrybutem każdej osoby fizycznej<sup>995</sup>. Stanowią one szczególne wartości, wysoko cenione w danym kręgu kulturowym przez społeczeństwo i są doceniane przez ustawodawcę<sup>996</sup>. Kodeks

---

<sup>988</sup> A.M. Świątkowski, *Polskie prawo...*, s. 43; W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991, s. 35-37.

<sup>989</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, ze zm.

<sup>990</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598, z późn. zm.).

<sup>991</sup> J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 133; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 153-154.

<sup>992</sup> M. Chmaj, *Godność człowieka jako źródło jego wolności i praw*, [w:] *Konstytucyjne wolności i prawa w Polsce*, tom 1: *Zasady ogólne*, Kraków 2002, s. 77.

<sup>993</sup> M. Tomaszewska, *Podstawowe zasady prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 39.

<sup>994</sup> S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, Warszawa 1957, s. 19.

<sup>995</sup> M. Pazdan, *Dobra osobiste i ich ochrona*, [w:] *System prawa prywatnego*, t. 1, red. M. Safjan, Warszawa 2012, s. 1225-1226.

<sup>996</sup> A. Musiała, *Prawo ochrony pracy a dobra osobiste pracownika*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 71.

pracy nadał godności szczegółowe znacznie, bowiem odniósł ją do człowieka pełniącego społeczną rolę pracownika. Przy czym stanowiąc o godności osoby zatrudnionej, w aspekcie dobra osobistego, bliżej go nie dookreśla<sup>997</sup>. Dlatego też należy odnieść się do kategorii moralnych. W kategoriach aksjologicznych godność jest wartością skłaniającą człowieka do zachowań o określonej kwalifikacji moralnej, jak również do bycia odpowiedzialnym za trwanie i obronę wartości moralnych<sup>998</sup>. W środowisku pracy aktualizuje się ona w postaci opinii dobrego fachowca czy sumiennego pracownika<sup>999</sup>.

Jak niejednokrotnie wskazywano w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, niezbywalna i przyrodzona godność człowieka jest źródłem wszystkich wolności i praw<sup>1000</sup>. W literaturze wskazuje się, po pierwsze, że godność można pojmować jako wartość przysługującą każdemu człowiekowi bez wyjątku, bowiem bycie człowiekiem w sposób immanentny wiąże się z posiadaniem godności<sup>1001</sup>. Godność traktowana jest jako szczególna właściwość człowieka wyrażająca się w szacunku do samego siebie, jak też w prawie do szacunku ze strony innych osób<sup>1002</sup>. Przez godność można rozumieć pełnienie określonej roli lub funkcji społecznej w danych uwarunkowaniach polityczno-społecznych<sup>1003</sup>. Przy czym dla przedstawienia aksjologicznych podstaw zakazu dyskryminacji zasadnicze znaczenie ma godność w pierwszym z przedstawionych znaczeń. Określana jest ona mianem godności osobowej, niezbywalnej, przysługującej każdej jednostce<sup>1004</sup>. W ujęciu filozoficznym podkreśla się, że człowiek nigdy nie powinien być traktowany jako instrument do osiągnięcia określonego celu, lecz należy go postrzegać właśnie ze względu na przysługującą mu godność, jako cel wszystkich działań<sup>1005</sup>.

---

<sup>997</sup> H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 271.

<sup>998</sup> M. Środa, *Idea godności w kulturze i etyce*, Warszawa 1993, s. 89-104; P. Dutkiewicz, *Problem aksjologicznych...*, s. 106.

<sup>999</sup> M. Tomaszewska, *Podstawowe zasady prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 39.

<sup>1000</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 maja 2001 r., sygn. akt K 5/01, Lex nr 48040.

<sup>1001</sup> M. Drwięga, *O kilku relacjach między etyką prawem*, [w:] *Etyka i praworządność*, red. J. Pawlica, Kraków 1998, s. 61-66.

<sup>1002</sup> H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 34.

<sup>1003</sup> P. Dutkiewicz, *Problemy aksjologiczne podstaw prawa we współczesnej polskiej filozofii i teorii prawa*, Kraków 1996, s. 103.

<sup>1004</sup> A. Dylus, *Godność człowieka w procesie pracy*, [w:] *Godność pracownika kategoria prawa pracy*, Warszawa 2001, s. 17; T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, tom I: *Część ogólna*, red. K. Baran, Warszawa 2017, s. 209-217; D. Bieńkowska, *Godność jako kryterium w realizacji i ochronie praw człowieka*, red. J. Jaskiernia, K. Spryszak, Toruń 2018, s. 131-137; E. Wichrowska-Janikowska, *Godność człowieka w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 9, s. 14; H. Szewczyk, *Prawo pracownika do godności*, „Państwo i Prawo” 2001, z. 11, s. 48-50; wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 r., sygn. akt I PK 169/05, Legalis nr 78476.

<sup>1005</sup> M.A. Krąpiec, *Człowiek i prawo naturalne*, Lublin 1975, s. 151.

Z faktu posiadania godności przez człowieka wynika obowiązek określonego zachowania się przez inne podmioty. Na gruncie prawa pracy adresatem tego obowiązku jest pracodawca. Jest on zobowiązany do respektowania i poszanowania osoby ludzkiej i przestrzegania określonych norm postępowania. Pracodawca jest bowiem zobowiązany również do tego, by nie dopuścić, aby w jego zakładzie pracy zasadę tę naruszali również inni pracownicy. Powinność wynikająca z art. 11<sup>1</sup> k.p. odnosi się do właściwego kształtowania stosunków międzyludzkich w miejscu pracy w relacjach między pracodawcą a pracownikiem<sup>1006</sup>. Nie można zatem dopuszczać do zachowań, które prowadziłyby do naruszenia godności innego człowieka<sup>1007</sup>. Godność człowieka pozostaje w ścisłym związku z zasadą równego traktowania m.in. pracowników, a tym samym z zasadą zakazu dyskryminacji. Przyjmuje się bowiem, że jeżeli pracownik jest traktowany odmiennie niż inni pracownicy, bez prawnego uzasadnienia, to dochodzi również do naruszenia jego godności osobowej. Godność człowieka powinna stanowić aksjologiczny fundament działań ustawodawcy w sferze prawa pracy, będąc niezbędną przesłanką upodmiotowienia pracownika<sup>1008</sup>.

W doktrynie oraz judykaturze za przejawy naruszenia godności pracownika uznaje się zachowania pracodawcy polegające m.in. na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczeniu się przez pracodawcę czynów nieobyczajnych wobec pracownika, niewłaściwym sformułowaniu aktów zwolnienia z pracy, złośliwym niepokojeniu<sup>1009</sup>. Często również poprzez jedno zachowanie pracodawcy dochodzi do naruszenia kilku praw podmiotowych, co ma miejsce przy naruszeniu zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji. Akty dyskryminacji mogą być też łączone z naruszeniem godności pracownika, lecz nie w każdej sytuacji. Zwłaszcza przy dyskryminacji pośredniej, która nie jest wynikiem indywidualnych relacji stron, trudno doszukać się celowego działania zmierzającego do upokorzenia bądź w inny sposób naruszenia godności konkretnej osoby. Dlatego Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 października 2009 r., II PK 111/09 zajął stanowisko, że w przypadku aktów pracodawcy o charakterze ogólnym, które stanowią dyskryminowanie pośrednie (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.), dla przyjęcia naruszenia dobra osobistego w postaci naruszenia godności pracownika

---

<sup>1006</sup> J. Wratny, *Kodeks pracy...*, s. 27.

<sup>1007</sup> A. Szostak, *Rola pojęcia godności w etyce*, „*Studia Filozoficzne*” 1983, nr 8-9, s. 80-82.

<sup>1008</sup> L. Mitrus, *Godność jako podstawa aksjologiczna praw pracowniczych*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślebza, Poznań 2014, s. 140.

<sup>1009</sup> Uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 16 lipca 1993 r., sygn. akt I PZP 28/93, OSNC 1994, nr 1, poz. 2; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31 grudnia 2009 r., sygn. akt III APa 24/09, OSP 2011, nr 3, poz. 35.

niezbędne jest zastosowanie dyskryminującego przepisu w stosunku do tego pracownika<sup>1010</sup>.

Podkreślenia wymaga również, że nie narusza godności osobistej pracownika krytyczna ocena wykonania przez niego zleconych mu konkretnych działań, nawet jeśli ocena położonych okaże się niesłuszna, lecz nie prowadzi do krzywdzącej pracownika dyskwalifikacji zawodowej i nie zawiera zbędnych sformułowań wykraczających poza potrzebę, w ramach konkretnej czynności podjętej w wewnętrznej działalności podmiotu zatrudniającego<sup>1011</sup>.

Zatem obowiązek wynikający z art. 11<sup>1</sup> k.p. jest o tyle istotny, gdyż akty dyskryminacji prowadzą do poniżenia człowieka. W przypadku szczególnych form dyskryminacji, tj. molestowania i molestowania seksualnego, ten związek jest ścisły, bowiem są to zachowania ukierunkowane na naruszenie godności. Godność może zostać naruszona także wtedy, gdy dyskryminacja polega na różnicowaniu pracowników. Dzieje się tak w przypadku, jeśli pracownik jest gorzej traktowany z uwagi na swe przekonania religijne<sup>1012</sup>.

Pracownik, którego godność czy inne dobro osobiste zostało naruszone, korzysta ze środków cywilnoprawnych przewidzianych w art. 24 k.c.<sup>1013</sup>. Dotyczy to zarówno dóbr osobistych wymienionych w art. 23 k.c., jak i dóbr tworzonych w ramach twórczej wykładni doktryny i judykatury. Przepisy kodeksu cywilnego chronią tylko przed bezprawnym naruszeniem lub zagrożeniem dóbr osobistych, nie wymagając przy tym, aby naruszenie było zawinione<sup>1014</sup>. Ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności lub innego dobra pracownika może być podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz dochodzenia odszkodowania<sup>1015</sup>.

---

<sup>1010</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., sygn. akt II PK 111/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 126.

<sup>1011</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 1973 r., sygn. akt I PR 493/73, OSNC 1974, nr 9, poz. 156; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2014 r., sygn. akt I PK 310/13, M.P.Pr. 2014, nr 12, poz. 653-657.

<sup>1012</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 55-56.

<sup>1013</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, ze zm.

<sup>1014</sup> A. Musiała, *Prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*, Poznań 2020, s. 199; Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2010, s. 1169-1170.

<sup>1015</sup> L. Florek, *Równe traktowanie pracowników w prawie...*, s. 2-7.

## 8. Wnioski i uwagi *de lege ferenda*

Wyzwaniem dla przeciwdziałania różnicowaniu ze względu na religię jest dominacja religii rzymsko-katolickiej. Zastanowić się należy, czy może to być okolicznością usprawiedliwiającą inne traktowanie jej wyznawców w sferze zatrudnienia, tj. między innymi w sposobie regulowania świąt i innych dni wolnych od pracy, w porównaniu z mniejszościami wyznaniowymi. W mojej ocenie zasadne jest przyjęcie, że państwo zmuszone jest do preferencji jednego wyznania. Za właściwe należy uznać demokratyczne podejmowanie decyzji. Rozwiązanie odwrotne, tj. preferencja praw mniejszości, byłaby niezasadna, jeśli uzna się, że interesy każdej osoby mają równą moc oddziaływania na kształtowanie prawa i polityki. W literaturze wskazuje się zatem, że jeżeli preferencja jednego światopoglądu jest konieczna do podjęcia decyzji, gdyż znalezienie kompromisu jest niemożliwe, a podjęcie decyzji jest społecznie niezbędne, należy preferować światopogląd większości. Działanie takie nie stanowi przejawu dyskryminacji. Biorąc przy tym pod uwagę dominację wyznania rzymskokatolickiego w Polsce i niewielki udział wyznawców innych religii w ogóle społeczeństwa, w tym w procesie pracy, nie powinno dziwić, że polskie prawo pracy nie podejmuje regulacji dotyczącej m.in. kilkakrotnej modlitwy w ciągu dnia. Wyznawcy mniejszości religijnych lub innych religii nie zostali pozbawieni możliwości celebrowania swoich świąt. Mogą oni bowiem na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia świąt zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii, o czym mowa w art. 42 ust. 1 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania. Istnienie powyższej regulacji w tym zakresie zasługuje na aprobatę. Co więcej, należałoby się zastanowić nad jej transpozycją do kodeksu pracy. Doprecyzowania wymagałby jednak zakres podmiotowy, m.in. z uwagi na złożoność pojęcia katolicyzmu oraz charakteru związku między udzieleniem zwolnienia a obowiązkiem jego odpracowania.

Ujednolicenia przy tym wymagają przepisy ustaw szczegółowych regulujących zwolnienia od pracy w celu uczestniczenia w uroczystościach religijnych. Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku państwa do Kościoła katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, że niedziele i określone święta katolickie są dniami wolnymi od pracy. Można zatem uznać, że w świetle uregulowań ustawowych wolność od pracy w niedziele i święta w Polsce jest powszechna i nie ogranicza się tylko do wyznawców religii katolickiej. Przy czym w ujęciu systemowym na gruncie prawa pracy wolność od

pracy w niedziele w pierwszej kolejności związana jest z prawem do wypoczynku. Brak jednolitego stanowiska powoduje chaos interpretacyjny, zarówno dla pracodawców, jak i organów stosujących prawo.

Krytyczna ocena regulacji zawartej w art. 151<sup>10</sup> k.p., w którym wskazano katalog przypadków, w których praca w niedziele i w święta jest dozwolona wynika z tego, iż katalog ten jest dość szeroki. W większości przypadków pracodawca nie będzie miał większego problemu przy zatrudnianiu pracowników w niedziele i święta. Na uwagę zasługuje to, wyjątki przewidziane w komentowanym przepisie mają różny charakter. Część z nich odnosi się do sytuacji nadzwyczajnej, tj. wykonywania pracy w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Powyższe wyjątki nie budzą kontrowersji. Część przesłanek dotyczy jednak organizacji pracy lub systemu czasu pracy. Wyjątki odnoszące się do organizacji pracy budzą wiele wątpliwości bowiem to głównie od pracodawcy będzie zależeć, czy praca w niedziele i święta jest możliwa. Kolejno można uznać, że dopuszczenie pracy w systemie weekendowym jest bezsporne, to objęcie wyjątkiem pracy zmianowej nie wydaje się uzasadnione. Pamiętać bowiem trzeba, że praca wykonywana w systemie zmianowym nie musi oznaczać potrzeby zatrudniania w niedziele i święta.

Sceptycznie należało by się odnieść do otwartego katalogu przesłanek dotyczących dopuszczalności pracy w niedziele i w święta sformułowanych art. 151<sup>10</sup> k.p. Część wprowadzonych przez ustawodawcę wyjątków dotyczy prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, co oznacza możliwość rozszerzenia zakresu wyjątków na inne prace użyteczne społecznie lub realizujące potrzeby ludności. Wydaje się, iż zasadnym byłoby aby katalog przesłanek dotyczących dopuszczalności pracy w niedziele i święta uzyskał charakter *numerus clausus*.

## Rozdział 6

### Przejawy dyskryminacji ze względu na kryterium religii

#### 1. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w procesie powstawania stosunku pracy

Z analizy art. 18<sup>3a</sup> k.p. wynika, że zasada niedyskryminacji znajduje zastosowanie do procesu poprzedzającego zatrudnienie, okresu zatrudnienia oraz etapu rozwiązania stosunku pracy<sup>1016</sup>. Pierwszy z etapów, tj. proces pozyskania pracownika (rekrutacja), skupia się na wyborze odpowiedniego kandydata. Nie bez znaczenia pozostaje dla pracodawcy ryzyko, jakie ponosi w związku z jego wyborem oraz formą zatrudnienia. Zasadne są więc oczekiwania podmiotu zatrudniającego, co do dysponowania swobodą w wyborze kandydata do pracy. Zaznaczyć należy, że Konstytucja RP w art. 20 i 22 stanowi m.in. o wolności działalności gospodarczej, wskazując przy tym, że jej ograniczenie może następować jedynie w drodze ustawy i ze względu na ważny interes publiczny. Wydawać by się zatem mogło, że skoro pracodawca może prowadzić działalność w sposób swobodny, to nie powinien również być ograniczany w zakresie doboru pracowników, kształtowania warunków zatrudnienia, rozwiązania stosunku pracy. Niemniej jednak podejmowanie arbitralnych decyzji i kierowanie się subiektywnymi odczuciami może stanowić zagrożenie dla dóbr osobistych kandydata, jak również stanowić działania dyskryminacyjne. Stąd też ustawodawca ustanowił zakaz dyskryminacji kandydata do pracy. Nie pozbawia on jednak pracodawcy ustalania wymogów kwalifikacyjnych i formułowania oczekiwań wobec potencjalnych, przyszłych pracowników<sup>1017</sup>.

Przepisy prawa pracy nie regulują precyzyjnie sposobów zawierania umów, niemniej odnoszą się do nich pragmatyki urzędnicze<sup>1018</sup>. Brak precyzyjnych regulacji prawa pracy powoduje, iż w oparciu o regulację art. 300 k.p.<sup>1019</sup>, zgodnie z którą w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy zastosowanie

---

<sup>1016</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 97.

<sup>1017</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 98-99.

<sup>1018</sup> K. Walczak, *Komentarz do art. 36, [w:] Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 262-263; m.in. art. 3b ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. z 2018 r., poz. 577, ze zm.), art. 13 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1282, ze zm.).

<sup>1019</sup> Tj. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.



znajdują w takich przypadkach przepisy kodeksu cywilnego<sup>1020</sup>, pod warunkiem że nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy<sup>1021</sup>. W doktrynie wyróżnia się ofertowy, negocjacyjny oraz konkursowy sposób zawarcia umowy o pracę. Możliwe jest również, że wskazane sposoby zawarcia umów o pracę będą się przenikać i łączyć, a zawarcie umowy o pracę będzie się w rezultacie charakteryzowało działaniem możliwym dla każdego z trybów<sup>1022</sup>.

Tryb ofertowy polega na złożeniu przez pracodawcę czy kandydata do pracy oświadczenia woli stanowiącego stanowczą propozycję zawarcia umowy o pracę, zawierającą istotne jej postanowienia oraz aprobującym przyjęciu jej przez drugą stronę. Oferta złożona przez kandydata do pracy czy pracodawcę, w sytuacji gdy jeden z podmiotów nie jest przedsiębiorcą, ma charakter nieodwołany<sup>1023</sup>. Jak wskazuje się w doktrynie, z treści art. 22 k.p. wynika, że porozumienie stron skutkujące nawiązaniem stosunku pracy winno zawierać co najmniej rodzaj pracy i wynagrodzenie za pracę<sup>1024</sup>. Przy czym nie można zapominać o art. 29 § 1 k.p., określającym elementy treści umowy o pracę. W związku z czym oferta zawarcia umowy o pracę winna zawierać co najmniej określenie rodzaju umowy o pracę, rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia. Z kolei art. 29 § 2 k.p. stanowi o zawarciu umowy o pracę w formie pisemnej. Oczywiście pozostaje przy tym, że to pracodawca jest silniejszą stroną w przypadku zawarcia umowy o pracę w taki sposób. Dlatego też uzasadnione jest przypuszczenie, że wybór pracowników może skutkować tym, że pracownik z uwagi na wyznawaną przez siebie religię zostanie potraktowany mniej korzystnie niż w przypadku, gdyby pracodawca nie wiedział o jego wyznaniu. Już sam wygląd pracownika może wywoływać u pracodawcy przekonanie, że jest on konkretnego wyznania. Działanie pracodawcy wynikać może w takim

---

<sup>1020</sup> Tj. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, ze zm.

<sup>1021</sup> J. Jaskulska, *Klauzula odpowiedniego stosowania przepisów na gruncie art. 300 k.p. a modyfikacja dyspozycji przepisów kodeksu cywilnego*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2017, t. XX, s. 167-169; A. Wypych-Żywicka, *Refleksje nad art. 300 Kodeksu pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, nr 3, s. 101-102; J. Piątkowski, *Klauzula odpowiedniego stosowania Kodeksu cywilnego do stosunków pracy. Dylematy i zagrożenia*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, red. M. Latos-Miłkowska, Warszawa 2016, s. 32-321; R. Sadlik, *Zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy – uwagi na tle art. 300 KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 8, s. 25.

<sup>1022</sup> K.W. Baran, D. Książek, *Nawiązanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 209.

<sup>1023</sup> Z. Radwański, P. Machnikowski, [w:] *System Prawa Prywatnego*, tom 2: *Prawo cywilne – część ogólna*, Z. Radwański, A. Olejniczak, Warszawa 2019, s. 425.

<sup>1024</sup> B. Wagner, *Zakres swobody nawiązania stosunku pracy*, „Krakowskie Studia Prawnicze” 1982, rok XV, s. 88.

wypadku z przeświadczenia, dotyczącego ogólnych cech wynikających z przynależności do konkretnej religii<sup>1025</sup>.

Zawarcie umowy o pracę może polegać na prowadzeniu przez pracodawcę i kandydata negocjacji w celu uzgodnienia warunków zatrudnienia (art. 72 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Z uwagi na to, że przebieg negocjacji nie jest szczegółowo uregulowany przepisami prawa pracy ani prawa cywilnego, to ich przebieg w poszczególnych wypadkach może być odmienny<sup>1026</sup>. Przedmiotem negocjacji są zazwyczaj kwestie związane z warunkami wykonywania pracy, które strony uznają za istotne przy podjęciu decyzji o nawiązaniu lub nienawiązaniu stosunku pracy<sup>1027</sup>. W wyniku negocjacji nie może dojść do przyjęcia postanowień mniej korzystnych niż określone przepisami prawa pracy. Na zasadzie art. 300 k.p. zastosowanie mogą znaleźć do stosunku pracy przepisy prawa cywilnego, o ile nie będą pozostawać w sprzeczności z zasadami prawa pracy<sup>1028</sup>. Oczywiście jest przy tym, że zaproszenie do negocjacji czy zaproszenie do składania ofert nie obliguje do zawarcia umowy. Niemniej w przypadku zawarcia konsensusu rezultatem negocjacji winno być sporządzenie pisemnej umowy o pracę. Zauważyć należy, że forma zawarcia umowy o pracę poprzez negocjacje może sprzyjać nierównemu traktowaniu w przypadku kandydatów posiadających cechy utrudniające dostęp do zatrudnienia. Pracodawca, powołując się na konkretne cechy kandydata, może opowiadać się za mniej korzystnym ukształtowaniem warunków pracy<sup>1029</sup>.

Kolejnym z trybów nawiązania stosunku pracy, szczególnie w sektorze publicznym i wymiarze sprawiedliwości, pozostaje tryb konkursowy. Postępowanie kwalifikacyjne uregulowane jest w takich przypadkach w różnych aktach rangi ustawowej i podustawowej. Regulacje te mają na celu ograniczenie swobody przyszłego pracodawcy w doborze pracowników, a tym samym mają zmierzać do ograniczenia zachowań dyskryminacyjnych<sup>1030</sup>. Procedura konkursowa ma na celu zapewnienie obiektywnej oceny kandydatów na podstawie posiadanego doświadczenia, kwalifikacji

---

<sup>1025</sup> M. Tomaszewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: Art. 1-113, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 302; K.W. Baran, D. Książek, *Nawiązanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, Tom II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 214-215.

<sup>1026</sup> S. Kubsik, *Przedkontraktowa odpowiedzialność odszkodowawcza z tytułu nieuczciwych negocjacji*, Warszawa 2015, s. 25-27.

<sup>1027</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Cz. 1. Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986, s. 7.

<sup>1028</sup> K.W. Baran, D. Książek, *Nawiązanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 216-218.

<sup>1029</sup> Tamże, s. 220.

<sup>1030</sup> H. Szewczyk, *Nabór do służby cywilnej w świetle ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2010, nr 7-8, s. 154-155.

i przydatności do wykonywania określonych funkcji<sup>1031</sup>. Proces selekcji kandydatów przeprowadzany jest przez komisje konkursowe i polega na ocenie kandydatów pod kątem spełnienia określonych kryteriów. Efektem takiej selekcji powinno być wskazanie przez komisję konkursową kandydatów do zatrudnienia. Przy czym wyłonienie przez komisje najlepszych kandydatów nie powoduje jeszcze zawarcia umowy o pracę, bowiem ostateczna decyzja o zatrudnieniu należy do pracodawcy<sup>1032</sup>. Przepisy szczególne nie przewidują procedur sądowej weryfikacji prawidłowości przeprowadzenia konkursu. W przypadkach nieprawidłowości przy przeprowadzaniu konkursu może dojść do jego unieważnienia. Przy czym wadliwe przeprowadzenie konkursu nie wpływa na ważność zawartej umowy o pracę<sup>1033</sup>.

Istotnym zagadnieniem pozostają również poszczególne etapy rekrutacji, bowiem na każdym z nich kandydat narażony jest na działania dyskryminacyjne. Do pierwszego z etapów rekrutacji należy określenie profilu pożądanego kandydata i opisanie stanowiska pracy. Pracodawca winien zastanowić się, jakie cechy pracownika są dla niego istotne i pożądane. Powinien określić swoje wymagania dotyczące jego wykształcenia, doświadczenia i umiejętności oraz rozważyć, które z wymienionych cech są właściwe i konieczne dla danego stanowiska. Istotnym etapem rekrutacji jest zredagowanie tekstu ogłoszenia o pracę. Istnieje pełna forma dotarcia do potencjalnych kandydatów, tj. przy użyciu tradycyjnego ogłoszenia o pracę, czy przy użyciu internetu, radia i telewizji. Swoboda ta jednak podlega także pewnym ograniczeniom z uwagi na zasadę niedyskryminacji. W związku z czym pracodawca winien unikać sformułowań dotyczących pożądanego wieku pracownika, płci, wyznania, chyba że powyższe cechy uzasadnione są warunkami pracy czy wymogami prawnymi<sup>1034</sup>. Przypomnieć bowiem należy, że zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 1 k.p. dopuszczalne jest niezatrudnianie pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., jeżeli rodzaj lub warunki jej wykonywania powodują, iż przyczyna ta jest rzeczywistym i decydującym

---

<sup>1031</sup> T. Duraj, *Pojęcie i klasyfikacja konkursów na stanowiska kierownicze*, „Paca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 12, s. 11.

<sup>1032</sup> J. Stelina, [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 129; J. Stelina, *Nabór na stanowiska urzędnicze w samorządowych jednostkach organizacyjnych*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013, s. 409-410.

<sup>1033</sup> K.W. Baran, D. Książek, *Nawiązanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom II: *Indywidualne prawo pracy...*, s. 226.

<sup>1034</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 98; K. Walczak, *Prawa i obowiązki pracodawcy w procesie rekrutacji*, [w:] *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, Warszawa 2015, s. 45-46; J.A. Suchar, *Jak unikać dyskryminacji w procesie rekrutacji i selekcji pracowników*, Gdańsk 2013, s. 19-20.

wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi. W takich okolicznościach odmienne traktowanie kandydata do pracy nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, pod warunkiem że różnicowanie to jest proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu przyjętego przez podmiot zatrudniający<sup>1035</sup>. Istnieją również regulacje prawne, które powodują niejako wzmocnienie zasady niedyskryminacji, czego przykładem jest art. 36 ust 5e ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zakazujący powiatowemu urzędowi pracy przyjęcia od pracodawcy oferty pracy, jeśli pracodawca zawarł w niej wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną<sup>1036</sup>.

Dyskryminujące ogłoszenia o pracę zawierają najczęściej nieuzasadnione preferencje w odniesieniu do kryterium dyskryminacyjnego<sup>1037</sup>. Korzystając bowiem z wyników badań dotyczących monitoringu zasady równego traktowania w ogłoszeniach o pracę, należy wskazać, że zdarzają się przypadki, w których pracodawca wskazuje, że zatrudni pracowników konkretnego wyznania. Przy czym rodzaj stanowiska nie uzasadnia tego wymogu. W jednym z ogłoszeń umieszczonych w „Gazecie Wyborczej” wskazano bowiem, że „hipermarket poszukuje sprzedawców, warunek: pozostawanie Świadkiem Jehowy”<sup>1038</sup>.

Kolejnym etapem, na którym może dojść do naruszenia zasady niedyskryminacji, jest prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej. Jest ona niezwykle ważnym etapem, pozwala bowiem na bezpośredni kontakt z potencjalnym pracownikiem. Do udziału w niej zazwyczaj zaprasza się osoby, które pomyślnie przeszły selekcję na podstawie przesłanych przez nie dokumentów aplikacyjnych. Celem rozmowy jest ocena czy pracownik jest odpowiednim kandydatem na konkretne stanowisko. Pracodawca musi unikać pytań dotyczących jego życia osobistego i wyznania. Winien skupiać się na cechach dotyczących zatrudnienia. Dlatego też szczególną uwagę należy zwrócić na właściwe przygotowanie scenariusza takiej rozmowy. Pamiętać należy o obowiązku respektowania przepisów o ochronie danych

---

<sup>1035</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>1036</sup> T.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1100, ze zm.

<sup>1037</sup> P.K. Waclawska, *Rekrutacja w drodze ogłoszeń – charakterystyka prawna*, PiZS 2004, nr 4, s. 16.

<sup>1038</sup> K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zima, *Monitoring zasady równego traktowania w ogłoszeniach o pracę. Cel, metodologia, wyniki badań i ich analiza*, [w:] *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość*, red. K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zima, Warszawa 2009, s. 17.

osobowych i regulacji zawartej w art. 22<sup>1</sup> k.p., w której ustawodawca ograniczył zakres informacji, jakich pracodawca może żądać od kandydata na pracownika<sup>1039</sup>. Zauważyć należy, że kodeks pracy wymienia dane osobowe, których pracodawca ma prawo żądać od kandydata na pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że katalog wskazany w art. 22<sup>1</sup> k.p. jest zamknięty i nie może być dowolnie rozszerzany przez pracodawcę<sup>1040</sup>. W aktualnym stanie prawnym kwestia możliwości pozyskiwania przez pracodawcę danych osobowych dotyczących przekonań religijnych i przynależności wyznaniowej musi wiązać się z analizą dwóch przesłanek żądania innych danych osobowych niż wyraźnie wymienione w art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p., tzn. konieczność ich pozyskania ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, o czym mowa w art. 22<sup>1</sup> § 2 pkt 1 k.p. lub w sytuacji, gdy odrębne przepisy statuują obowiązek ich podania, o czym mowa w art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p.<sup>1041</sup>.

Żądanie przez pracodawcę od kandydata na pracownika innych danych niż wymienione w art. 22<sup>1</sup> k.p. nie może być automatycznie traktowane jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu<sup>1042</sup>. Zauważyć należy, że informacje dotyczące przekonań religijnych i przynależności wyznaniowej mogą być ujawnione w sposób pośredni poprzez wskazanie w *curriculum vitae* szkół, które pracownik ukończył, różnych ruchów, czy też korzystanie z adresu poczty elektronicznej w domenie kościoła czy innego związku wyznaniowego, których brzmienie odpowiada nazwie tych instytucji religijnych<sup>1043</sup>. Jeśli kandydat na pracownika z własnej inicjatywy ujawnia dane osobowe, wykraczające poza zakres wskazany w art. 22<sup>1</sup> k.p., nie można stawiać pracodawcy zarzutu naruszenia prawa, jeśli danych tych nie żądał<sup>1044</sup>. Co więcej, już sam wygląd pracownika może sugerować, jakiego wyznania jest kandydat do pracy<sup>1045</sup>. Jeżeli bowiem pracodawca przeprowadza rozmowę o pracę z kobietą ubraną w hidżab, czy z mężczyzną noszącym jarmułkę, to już sam ubiór potencjalnych pracowników wskazuje na deklaracje ich przynależności religijnej.

---

<sup>1039</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 118.

<sup>1040</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy...*, s. 125; A. Drozd, *Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 1, s. 25; A. Nerka, *Problematyka zgody pracownika na przetwarzanie danych osobowych*, [w:] *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2009, s. 78.

<sup>1041</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 123.

<sup>1042</sup> G. Spytek-Bandurska, *Wybrane problemy pracodawców ze stosowaniem przepisów o ochronie danych osobowych*, [w:] *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2009, s. 27.

<sup>1043</sup> A. Drozd, *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, Warszawa 2004, s. 187.

<sup>1044</sup> A. Nerka, *Problematyka zgody pracownika...*, s. 81.

<sup>1045</sup> T. Gorczyński, *Wolnościowe prawa człowieka...*, s. 69.

Można też przypuszczać, że osoba o arabskich rysach będzie wyznawcą religii muzułmańskiej, z kolei pochodzenie ormiańskie może sugerować przynależność do Ormiańskiego Kościoła Apostolskiego<sup>1046</sup>.

W tym miejscu odnieść się należy do konsekwencji udzielenia przez ubiegającego się o pracę nieprawdziwych odpowiedzi, w sytuacji gdy zadawane pytania wykraczały poza informacje określone przez ustawodawcę. W takim przypadku nie można mówić o podstępym działaniu pracownika, gdy fałszywa odpowiedź jest jednym ze sposobów ochrony jego godności i stanowi tym samym obronę konieczną przed naruszeniem jego dobra osobistego. Kandydat na pracownika, pytany o sprawy osobiste, w tym o religię, może ocenić, że pracodawca narusza jego dobra osobiste, a nawet może uznać się za dyskryminowanego<sup>1047</sup>.

Pytania zadawane kandydatowi na pracownika są dozwolone, o ile są uzasadnione przepisami prawa lub wynikają z warunków i rodzaju pracy. Na płaszczyźnie konstytucyjnej prawo do ochrony danych osobowych dotyczących przekonań religijnych i przynależności związkowej zostało wyrażone w art. 53 ust. 7 Konstytucji RP. Zgodnie ze wskazaną normą nikt nie może być obowiązany przez organy władzy publicznej do ujawnienia swojego światopoglądu, przekonań religijnych lub wyznania. Organy władzy publicznej – państwowe i samorządowe – są zobowiązane do poszanowania „prawa do milczenia”<sup>1048</sup>. Przy czym uzyskanie przez nie informacji dotyczących przekonań religijnych określonych osób nie może wywoływać jakichkolwiek skutków prawnych<sup>1049</sup>. Przez ujawnienie przekonań religijnych lub wyznania należy rozumieć przekazywanie w dowolnej formie informacji pozwalających na ich identyfikację. Zabronione jest w szczególności wprowadzenie do dokumentów publicznych rubryk wyznaniowych. Zakazem tym objęte pozostają osoby i instytucje realizujące zadania zlecone przez władzę publiczną<sup>1050</sup>.

Jednocześnie zauważyć należy, że „prawo do milczenia” nie może być utożsamiane z obowiązkiem zachowania milczenia. Prawo do ujawnienia przekonań religijnych stanowi przede wszystkim przejaw prawa do wolności sumienia i religii, o którym mowa w art. 53 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, wynika również z wolności wyrażania poglądów, co zagwarantowane zostało w art. 54 ust. 1 konstytucji. Wolność

---

<sup>1046</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 131.

<sup>1047</sup> K. Gonera, *Analiza przepisów antydyskryminacyjnych...*, s. 59-60.

<sup>1048</sup> P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji...*, s. 130.

<sup>1049</sup> B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej...*, s. 276.

<sup>1050</sup> P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji...*, s. 130.

ta przysługuje nie tylko podmiotom instytucjonalnym, ale również osobom fizycznym<sup>1051</sup>. Jak wskazywał Rzecznik Praw Obywatelskich w korespondencji kierowanej do Ministra Zdrowia, organizowanie egzaminów w dniu stanowiącym święto religijne dla określonej grupy wiernych, bez możliwości ich organizacji w innym dniu, stanowi naruszenie konstytucyjnej zasady wolności sumienia i religii oraz swobody praktykowania swojej religii. Odniósł się do spraw dotyczących braku możliwości wzięcia udziału w Lekarskim Egzaminie Państwowym oraz egzaminie konkursowym na aplikację radcowską, które odbywały się w soboty. W konkursie tym nie mogły brać udziału osoby należącej do Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego, którego świętem jest sobota<sup>1052</sup>. Ponadto zgodnie z art. 51 ust. 1 konstytucji<sup>1053</sup> nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawnienia informacji dotyczących jego osoby. Przepis ten potwierdza prawo jednostki do samodzielnego decydowania do ujawnienia informacji o sobie. Obowiązek ujawnienia informacji o sobie stanowi ograniczenie autonomii informacyjnej. Ograniczenie takie może zostać wprowadzone tylko w drodze ustawy, o czym wcześniej była już mowa<sup>1054</sup>.

Treść przywołanych przepisów kodeksu pracy oraz konstytucji reglamentuje zakres informacji, jakich może żądać pracodawca od kandydata na pracownika i jakie powinien ujawnić kandydat na przyszłego pracownika przyszłemu pracodawcy. Pracodawca nie może ingerować w sferę informacji osobistych, chyba że upoważnia go do tego przepis szczególny, w przeciwieństwie do sfery identyfikacji, sfery pracy i w ograniczonym zakresie sfery prywatnej<sup>1055</sup>. W jednym z wyroków Sądu Najwyższego wskazano, że „polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”. Przy czym zauważyć należy także, że formułowanie pytań w sposób sprzeczny z obowiązującymi przepisami prawa nie oznacza automatycznie, że pracodawca narusza zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu.

---

<sup>1051</sup> P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji...*, s. 131.

<sup>1052</sup> Pismo Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 20 stycznia 2011 roku, RPO-560379-I/07/KJ, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/1541196.pdf> [dostęp: 25 marca 2020 r.]; I. Nowak, *Prawo do zwolnienia od pracy z tytułu świąt religijnych*, „Humanities and Social Sciences” 2015, nr 1, vol. XX, 22, s. 134-135.

<sup>1053</sup> Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, ze zm.

<sup>1054</sup> K. Gonera, *Analiza przepisów...*, s. 60.

<sup>1055</sup> M. Gersdorf, *Kilka uwag praktycznych o ochronie danych osobowych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 8, s. 15.

Jednak pozyskane w ten sposób informacje stanowią nie tylko naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych, ale także zwiększają ryzyko zaistnienia dyskryminacji na etapie nawiązania stosunku pracy<sup>1056</sup>.

Rodzi się także wątpliwość, w jakim zakresie informacje dotyczące przekonań religijnych czy przynależności wyznaniowej mogłyby być konieczne dla korzystania ze szczególnych uprawnień pracowniczych. Sytuację tę konkretyzuje art. 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania dotyczący zwolnienia od pracy na czas obchodzenia świąt religijnych, niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy, oraz konkretyzujących go przepisów poszczególnych ustaw wyznaniowych. Posiadanie przez pracodawcę informacji co do przynależności wyznaniowej pracownika jest niezbędne dla prawidłowego kształtowania procesu pracy, uwzględniającego wynikające z przywołanych powyżej przepisów obowiązki pracodawcy w zakresie udzielenia zwolnień od pracy w celu obchodzenia świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy<sup>1057</sup>.

Zauważyć należy, że ujawnienie przekonań przed złożeniem przysięgi przez członków parlamentu spowodowałoby, że przysięgi o charakterze religijnym zastępowano by przysięgami świeckimi. W sprawie *Buscarini i inni przeciwko San Marino*<sup>1058</sup>, w której Europejski Trybunał Praw Człowieka orzekł o naruszeniu wolności sumienia i religii przez wymóg złożenia przysięgi religijnej przez członków parlamentu, podkreślono, że w demokratycznym, pluralistycznym społeczeństwie laickim wolność sumienia i religii jest ważną częścią mandatu parlamentarzysty. Nie można więc pozbawić posła albo senatora prawa do swobodnego wyrażania poglądów o różnych aspektach życia społeczeństwa, w tym również w kwestiach religijnych. Obowiązek publicznego oświadczenia przy obejmowaniu mandatu o wierności określonym przekonaniom religijnym jest niezgodny z tymi wymaganiami. Byłoby czymś wzajemnie sprzecznym poddanie pełnienia mandatu warunkowi uznania tylko jednej wizji świata. Tak więc obowiązek przysięgi na Ewangelię, pod groźbą pozbawienia mandatu poselskiego, został uznany przez Komisję za sprzeczny z fundamentalnymi zasadami nowoczesnego społeczeństwa laickiego i pluralistycznego. Trybunał uznał, że nie można uznać takiej praktyki za konieczną w demokratycznym społeczeństwie<sup>1059</sup>.

---

<sup>1056</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 99.

<sup>1057</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 123.

<sup>1058</sup> Decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 4 maja 2000 r., 31657/96, *Buscarini przeciwko San Marino*, Lex nr 521655.

<sup>1059</sup> T. Jasudowicz (tłum. i oprac.), *Wolność religii...*, s. 215.



Z orzeczenia wydanego dnia 21 lutego 2008 r. w sprawie *Alexandridis przeciwko Grecji*<sup>1060</sup> wynika, iż zagadnienie przysięgi religijnej dotyka sfery zatrudnienia. Trybunał stwierdził, że doszło do naruszenia prawa do milczenia w sprawach wiary w sytuacji, gdy od skarżącego wymagano specjalnego oświadczenia, ujawniającego posiadane przekonania religijne. Takie oświadczenie było w tym przypadku niezbędnym warunkiem, aby przysięgę o charakterze religijnym, konieczną dla rozpoczęcia wykonywania praktyki adwokackiej, móc zastąpić uroczystym przyrzeczeniem świeckim<sup>1061</sup>.

Odnosząc się do poruszanej już wcześniej kwestii ochrony dóbr osobistych pracownika, a w szczególności zadawaniu kandydatowi na pracownika lub pracownikowi określonych pytań, powstaje problem, czy przepis art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p. uprawnia pracodawcę do uzyskania informacji o wyznaniu, religii czy światopoglądzie w procesie rekrutacji, czy później w trakcie zatrudnienia. Wydaje się, że zadanie takich pytań nie naruszy zasady dyskryminacji tylko przy spełnieniu pewnych warunków. Przede wszystkim ujawnienia takich informacji może żądać jedynie podmiot określony w art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p., tj. Kościół, inny związek wyznaniowy, a także organizacja, której etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Poza tym religia, wyznanie lub światopogląd muszą być rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, z uwagi na rodzaj lub charakter wykonywanej działalności przez wskazane powyżej podmioty. Zatem jeśli rekrutacja dotyczy zatrudnienia na stanowisku katechety, to pytanie o wyznanie jest w pełni uzasadnione<sup>1062</sup>. Zdaniem J. Ciborowskiego wskazany wymóg musi być faktycznie nieodzowny dla zachowania ideologicznej tożsamości podmiotu zatrudniającego. Do zadań szkół katolickich, a więc także do zatrudnionych tam nauczycieli należy nie tylko nauczanie, ale także wychowywanie, w tym wypadku w duchu wyznania katolickiego. W konkordatach państw członkowskich zawartych ze Stolicą Apostolską przyjmuje się, że zatrudnienie nauczyciela religii katolickiej możliwe jest wyłącznie na podstawie tzw. misji

---

<sup>1060</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 21 lutego 2008 r., 19516/06, *Alexandridis przeciwko Grecji*, Lex nr 345713.

<sup>1061</sup> J. Bartoszewicz, *Wolność myśli, sumienia i wyznania w Polsce w świetle orzecznictwa strasburskiego*, „Polski Rocznik Praw Człowieka i Prawa Humanitarnego” 2012, nr 3, s. 58.

<sup>1062</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 128.

kanonicznej, która wystawiona zostaje przez właściwą władzę kościelną, lub ewentualnie inaczej wyrażonej akceptacji<sup>1063</sup>.

Z treści powyższej regulacji wynika, że dotyczy to także wymagania od zatrudnionych pracowników działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki Kościoła, innego związku wyznaniowego bądź organizacji, której etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie<sup>1064</sup>.

Zatem „pracodawcy wyznaniowi” są uprawnieni, w związku z rodzajem lub charakterem wykonywanej przez nich działalności, do traktowania religii lub wyznania za wymaganie zawodowe, którego uwzględnienie w procesie rekrutacji może skutkować ograniczeniem dostępu do zatrudnienia. Wynikające stąd zróżnicowanie sytuacji kandydatów na pracowników nie może być kwalifikowane jako dyskryminacja, jeżeli kryterium religii lub wyznania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu dyferencjacji<sup>1065</sup>.

Jako przykład podmiotów, o których mowa w art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p., mogą posłużyć instytucje oświatowe prowadzone przez kościelne osoby prywatne. Przy czym w literaturze zastanawiano się, czy wyznanie stanowiłoby istotne wymaganie zawodowe przy zatrudnieniu w szkole wyznaniowej pracowników na stanowiskach administracyjnych. A.M. Świątkowski wskazywał na przykład osoby, do obowiązków której należałoby utrzymywanie czystości w pomieszczeniach kościoła czy organizacji realizującej cele związane bezpośrednio z religią bądź wyznaniem<sup>1066</sup>. Brak akceptacji światopoglądu religijnego przez daną osobę będzie w praktyce równoznaczny z jej samowykluczeniem się z grona potencjalnych kandydatów na pracownika. W odniesieniu do szkół wyznaniowych jako pracodawców należy zauważyć również problem między określoną tożsamością konfesyjną a wykonywaniem obowiązków nauczyciela określonego przedmiotu. Zastanowić się należy, czy nauczyciel języka polskiego w szkole katolickiej musi być katolikiem. Wymóg rzeczywistego i decydującego charakteru kryterium religii jako wyznacznika dostępu do zatrudnienia może uniemożliwić udzielenie na powyższe pytanie twierdzącej odpowiedzi. Jak słusznie wskazuje się w literaturze, ustawodawca, kreując art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p., nie wziął

---

<sup>1063</sup> J. Ciborowski, *Kontratyp od zasady równego traktowania...*, s. 26; K. Warchałowski, *Nauczanie religii i szkolnictwo...*, s. 39-79; A. Mezglewski, *Skierowanie do nauczania religii*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2000, t. 1, s. 37-47.

<sup>1064</sup> J. Ciborowski, *Kontratyp od zasady równego traktowania...*, s. 26.

<sup>1065</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 126.

<sup>1066</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 83.

pod uwagę art. 48 ust 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym rodzice mają prawo do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniem, a art. 53 ust. 3 gwarantuje im prawo do zapewnienia dzieciom wychowania religijnego i moralnego stosowanie do ich własnych przekonań. Wybór szkoły wyznaniowej należy traktować jako jeden ze sposobów realizacji przywołanych praw<sup>1067</sup>.

Należy także zauważyć, że ustawowy zakaz dyskryminacji z powodu religii może w pewnych sytuacjach doprowadzić do kolizji z innymi przepisami prawa pracy i to rangi ustawowej. Przykładem mogą być badania wstępne, okresowe i kontrolne. Zgodnie z art. 229 § 3 i 6 k.p. wymienione badania przeprowadza się na koszt pracodawcy. Ustawodawca nie przewidział i nie uregulował jednak sytuacji, gdy wyznanie lub poglądy religijne mogą utrudniać kobiecie przeprowadzenie badań lekarskich. Nasuwa się zatem pytanie, czy na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia jej dostępu do lekarza kobiety. Pracodawca nie może zatrudnić kobiety bez badań lekarskich potwierdzających jej zdolność do pracy, dlatego też koordynacja działań pracodawcy i lekarza powinna doprowadzić do prawidłowej organizacji tych badań i zapewnienia dostępu do lekarza kobiety, mając na względzie wyznawaną religię. W sytuacji braku podjęcia takich działań z pozoru neutralna praktyka, tj. badanie przez lekarza płci męskiej, może stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej na gruncie religii i wyznania, które spowoduje utrudnienie, a nawet wykluczenie z zatrudnienia u tego pracodawcy<sup>1068</sup>.

W przypadku gdy kandydat do pracy uważa, że naruszona została wobec niego zasada równego traktowania, może na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. żądać odszkodowania od niedoszłego pracodawcy. Zgodnie z art. 42 ust. 2 ustawy prawo prasowe<sup>1069</sup> wydawca i redaktor nie ponoszą odpowiedzialności za treść ogłoszeń i reklam opublikowanych zgodnie z art. 36 prawa prasowego. Przy czym, biorąc pod uwagę treść przepisu art. 36 prawa prasowego, do którego odsyła art. 42, wydawca nie może zamieszczać ogłoszeń sprzecznych z prawem, ponieważ na mocy art. 36 ust. 2 ustawy ogłoszenia i reklamy nie mogą być sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego. Przesłanką odpowiedzialności wydawcy jest więc sprzeczność ogłoszenia i reklamy z prawem lub

---

<sup>1067</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 127.

<sup>1068</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 88.

<sup>1069</sup> Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1914).

zasadami współżycia społecznego, wynikająca wprost z treści lub formy tych materiałów, a wydawca ma obowiązek przyglądania się treści ogłoszeń<sup>1070</sup>.

To na osobie dyskryminowanej spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a na osobie pozwanej, tj. niedoszłym pracodawcy, spoczywa obowiązek udowodnienia, że nie miało miejsca naruszenie zasady niedyskryminacji<sup>1071</sup>.

O możliwych roszczeniach niedoszłego pracownika będzie mowa w dalszej części pracy, w tym miejscu należy jednak wskazać, że poszkodowani, by skutecznie dochodzić swoich racji, winni spełniać takie przesłanki, jak: przystąpienie do postępowania rekrutacyjnego, posiadanie koniecznych kwalifikacji dla zatrudnienia na dane stanowisko, odmowa nawiązania z kandydatem stosunku pracy bez wskazania obiektywnych przyczyn tych decyzji, w szczególności mających związek z rodzajem pracy, warunkami jej wykonywania lub wymaganiami zawodowymi lub prawnymi<sup>1072</sup>.

Niejednokrotnie pracodawcy powierzają przeprowadzenie procesu rekrutacyjnego podmiotowi zewnętrznemu. W takim wypadku roszczenie o odszkodowanie z tytułu odmowy nawiązania stosunku pracy przysługuje przeciwko pracodawcy także wówczas, gdy do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu doszło w toku rekrutacji na to stanowisko, dokonanej przez organ znajdujący się poza strukturami pracodawcy<sup>1073</sup>. Niezależnie jednak od tego, kto przeprowadza postępowanie rekrutacyjne, zawsze musi być to proces wystandardyzowany, tj. jednakowy dla wszystkich pracowników ubiegających się o zatrudnienie na określonym stanowisku, obiektywny, rzetelny i poufny<sup>1074</sup>.

---

<sup>1070</sup> S. Spurek, *Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę*, K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zima, Warszawa 2009, s. 32.

<sup>1071</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 lipca 2011 r., C-104/10, *Kelly przeciwko. National University of Ireland (University College, Dublin)*, Legalis nr 347851; M.T. Romer, *Prawo pracy...*, s. 137.

<sup>1072</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 101.

<sup>1073</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 r., sygn. akt II PK 181/10, OSNP 2012, nr 11-12, poz. 139.

<sup>1074</sup> M. Leśnikowska-Marciniak, J. Marciniak, *Pozyskiwanie pracowników – rekrutacja*, [w:] *HR-Human resources*, Warszawa 2011, s. 165.

## 2. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w trakcie realizacji stosunku pracy

### 2.1. Przejawy dyskryminacji w zakresie wynagradzania pracowników i innych świadczeń związanych z pracą

Do nierównego traktowania pracowników może dojść już po nawiązaniu stosunku pracy, tj. w trakcie trwania umowy o pracę. W art. 18<sup>3a</sup> k.p. prawodawca wymienia w szczególności nierówność pracowników w zakresie warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych<sup>1075</sup>. Termin „warunki zatrudnienia” obejmuje: ustalenie praw i obowiązków pracownika, systemy, normy i wymiar czasu pracy, normy czasu odpoczynku i wymiar urlopu wypoczynkowego, wysokość minimalnego wynagrodzenia i innych świadczeń pieniężnych oraz materialnych związanych ze stosunkiem pracy, przepisy i zasady bhp, uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem oraz przepisy związane z powszechną i szczególną ochroną trwałości stosunku pracy oraz dotyczące ochrony bezpieczeństwa i warunków pracy<sup>1076</sup>. Zachowania dyskryminacyjne w trakcie trwania zatrudnienia mogą być zarówno jednokrotne, jak i wielokrotne<sup>1077</sup>.

Z perspektywy przeciętnego pracownika zasadniczą rolę odgrywa jeden z warunków zatrudnienia, tj. wynagrodzenie za pracę. Ustawodawca w art. 18<sup>3c</sup> k.p. wskazał regułę jednakowego wynagradzania za pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości. W tym miejscu należy dodać, że w myśl art. 18<sup>3c</sup> § 2 k.p. wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, jak również inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Zakres tak rozumianego wynagrodzenia jest zatem bardzo szeroki i obejmuje każde świadczenie realizowane przez pracodawcę w dowolnej formie. W jednym z uzasadnień wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że przy ustalaniu, czy w firmie dochodzi do przypadków dyskryminacji płacowej, należy uwzględnić także to, czy dane osoby korzystają np.

---

<sup>1075</sup> M.T. Romer, *Prawo pracy...*, s. 145.

<sup>1076</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., sygn. akt I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347.

<sup>1077</sup> G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 38.

z samochodu, mieszkania i telefonu służbowego, które to nie przysługują innym pracownikom<sup>1078</sup>.

Przyjęta koncepcja wynagrodzenia obejmuje zatem świadczenia kafeteryjne, które spełniają funkcję motywacyjną i mają na celu wzmacnianie lojalności pracowników<sup>1079</sup>. Ich cechą charakterystyczną pozostaje jednak wysoki poziom indywidualizacji świadczeń, co może przekładać się na niewspółmierne przyznawanie pracownikom przywilejów. W świetle przytoczonego przepisu wynagrodzenie obejmuje nie tylko świadczenie obligatoryjne, lecz także fakultatywne. Odróżnia to taką koncepcję wynagrodzenia od pojęcia wynagrodzenia za pracę w jego ścisłym rozumieniu, bowiem każdy ze składników wynagrodzenia ma charakter obligatoryjny. Dlatego też nagroda, o której mowa w art. 105 k.p., nie wchodzi w skład wynagrodzenia za pracę *sensu stricto*, ponieważ jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy. Jednak w związku z szerokim ujęciem wynagrodzenia za pracę na gruncie art. 18<sup>3c</sup> k.p. pracodawca może naruszyć regułę równego traktowania przez przyznanie pracownikowi nagrody. Jak wskazał przy tym Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 169/10 nagroda z art. 105 k.p. jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> k.p., co oznacza, że także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p.). Pracownik, któremu nagrody nie przyznano, może jej skutecznie dochodzić, jeżeli wykaże naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania w zatrudnieniu, czyli naruszenie przez pracodawcę art. 94 pkt 9, art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3c</sup> k.p.<sup>1080</sup>. K. Walczak podkreślał, że z tezami tymi trudno się zgodzić gdyż opierają się na literalnej wykładni przepisów. Jednak praktyka pracodawcy polegająca na powszechnym przyznawaniu nagród „uznaniowych” nie zasługuje na aprobatę bowiem stanowi ono odstępstwo od zasady, że za pracę należy się wynagrodzenie, nie zaś świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Często posługiwanie się nagrodami prowadzi do nieusprawiedliwionego rozszerzania władztwa dystrybucyjnego pracodawcy w uzależnieniu świadczenia, które w zasadzie

---

<sup>1078</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 100/12, Lex nr 1277639; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2007 r., sygn. akt II PK 38/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 313.

<sup>1079</sup> J. Marciniak, *Systemy premiowania*, [w:] *HR – Human resources*, red. J. Marciniak, Warszawa 2011, s. 422.

<sup>1080</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 169/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 86.

odzwierciedla pracę od swobodnego uznania pracodawcy i uzależniania go od jego władczej woli. Prowadzić to może do szeregu nadużyć<sup>1081</sup>.

Przy czym również świadczenia o charakterze obligatoryjnym niespełniające innych cech wynagrodzenia za pracę objęte są ochroną wynikającą z art. 18<sup>3c</sup> k.p. Przykład taki mogą stanowić świadczenia socjalne, należności z tytułu podróży służbowych czy odprawy. Nie są one składnikami wynagrodzenia za pracę, ale w świetle reguły jednakowego wynagradzania wchodzi w zakres wynagrodzenia, podobnie jak każde inne świadczenie realizowane przez pracodawcę na rzecz pracownika<sup>1082</sup>. Można zatem wyprowadzić generalny wniosek, że niektóre należności ze stosunku pracy, choć w ujęciu ścisłym nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, powinny być chronione jak wynagrodzenie, bowiem z woli ustawodawcy spełniają podobne mu funkcje<sup>1083</sup>.

Zasady przyznawania pracownikom świadczeń powinny więc opierać się na zobiektywizowanych przesłankach, które nie budzą wątpliwości z powodu celu danego świadczenia. Czynniki determinujące ewentualne dysproporcje płacowe w obrębie tej samej grupy stanowisk powinny mieć charakter merytoryczny, wykazywać ścisły związek z pracą. Dodatkowo należy zaznaczyć, że do dyskryminacji płacowej może dochodzić również w sytuacji, gdy wysokość wynagrodzenia poszczególnych pracowników może różnić się w ramach przyjętych u pracodawcy „widełek”<sup>1084</sup>. Należy też zauważyć, że pracownik wykonujący pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony nie może być mniej korzystnie wynagradzany w porównaniu z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy na czas nieokreślony<sup>1085</sup>.

W przypadku zatrudnienia w pełnym bądź niepełnym wymiarze pracy adekwatne jest wypłacanie wynagrodzenia w wysokości właściwej do wymiaru czasu pracy i odnieść to należy również do innych składników wynagrodzenia, w tym premii. Znajduje to uzasadnienie w treści art. 29<sup>2</sup> § 1 k.p. Przy czym „nieznaczące dyferencjacje

---

<sup>1081</sup> K. Walczak, *Równe traktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę - premia a nagroda - nagroda jako składnik wynagrodzenia za pracę w aspekcie zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Glosa do wyroku SN z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, OSP 2012, nr 12, s. 115, . Walczak, *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018, s. 297.*

<sup>1082</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 136-138.

<sup>1083</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r., sygn. akt II PK 317/05, OSNP 2007, nr 13-14, poz. 185.

<sup>1084</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., sygn. akt I PK 171/02, OSNP 2004, nr 15, poz. 258.

<sup>1085</sup> K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu w świetle przepisów prawa i praktyka jego wdrażania*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2005, s. 80.

w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być, co do zasady, traktowane jako naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p.”<sup>1086</sup>. Podobnie przedstawia się sytuacja przy nawiązaniu umowy na okres próbny, bowiem już z funkcji umowy na okres próbny wynika, że jej celem jest weryfikacja przyszłego pracownika. Poza tym wyniki jego pracy w tym okresie często nie mają samodzielnego charakteru. Porównywanie pracownika w okresie próbnym z doświadczonym pracownikiem nie jest usprawiedliwione. Nieprzyznanie zatem premii pracownikowi przyuczającemu się do wykonywania zawodu nie powinno budzić zastrzeżeń<sup>1087</sup>.

Do naruszenia zasady równego traktowania, jak i zasady przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną dochodzi w sytuacji, gdy pracownik zostaje pominięty przy przyznawaniu świadczeń z uwagi na fakt zakończenia stosunku pracy, a wykonywał pracę w danym okresie, za który przyznane zostają świadczenia wchodzące w zakres szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę. „Pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), wynagradzania według ilości i jakości pracy (art. 78 k.p.) i równego traktowania pracowników (art. 11<sup>2</sup> k.p.)”<sup>1088</sup>.

Pewnym utrudnieniem, które nie pozwala na ustalenie, czy doszło do naruszenia wobec pracownika zasady „jednakowego wynagradzania”, może być fakt, że informacja o wysokości wynagrodzenia jest objęta tajemnicą. Wynika to z prawa do ochrony danych osobowych. Jedynym zatem źródłem, które pozwala na uzyskanie informacji o wysokości wynagrodzenia, jest wiedza uzyskana od innego pracownika, z wyjątkiem jednak sytuacji, kiedy pracodawcy nie zamieścili w umowach o pracę klauzul poufności. Przy czym w literaturze wskazuje się, że klauzule takie są wiążące jedynie w obrocie zewnętrznym<sup>1089</sup>, jako informacje wchodzące w zakres tajemnicy pracodawcy. Co więcej, brak jest podstaw, by stosować sankcje wobec pracownika,

---

<sup>1086</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2014 r., sygn. akt I PK 276/13, LEX nr 1483571.

<sup>1087</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 143-144.

<sup>1088</sup> W. Muszalski, K. Walczak, *Komentarz do art. 78 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. M. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, s. 218; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., sygn. akt I PRN 94/96, OSNP 1997, nr 8, poz. 131; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2020 r., sygn. akt II PK 119/19, Lex nr 3208645, M. Zajchowska, *Godziwość wynagrodzenia za pracę w kontekście świadczeń z ubezpieczenia społecznego*, [w:] *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2019, 356-367.

<sup>1089</sup> H. Szewczyk, *Jawność wynagrodzeń za pracę a unijna zasada „przejrzystości wynagrodzeń” (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2021, nr 11, s. 8-12.



który ujawnił wysokość swojego wynagrodzenia. W innym przypadku pracownik miałby znikome szanse na ustalenie ewentualnej dyskryminacji płacowej. W jednym ze swoich wyroków Sąd Najwyższy wskazał, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika<sup>1090</sup>. Wskazał jednocześnie, że zakazane jest nadużywanie przez pracodawców klauzul poufności wynagrodzeń do innych celów niż ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa<sup>1091</sup>. Zatem pracownik, który dąży do ewentualnego ustalenia naruszenia wobec niego zasady jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości, jak również pracownik, umożliwiający takiemu pracownikowi działanie przez ujawnienie informacji o swoich zarobkach, nie może ponosić negatywnych konsekwencji swojego zachowania. Obowiązek zachowania w tajemnicy informacji o wysokości wynagrodzenia za pracę nie może stanowić przeszkody w skutecznym dochodzeniu przez uprawnionego pracownika roszczeń z tytułu naruszenia reguły równego traktowania w zatrudnieniu<sup>1092</sup>.

Należy także zauważyć, że skorzystanie przez pracownika z legalnych uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą do niekorzystnego potraktowania. Nie może przy tym stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę ze strony pracodawcy<sup>1093</sup>. Przy czym zawarcie porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli pracownik skutecznie nie uchylił się od skutków prawnych wyrażenia swej zgody na obniżenie wynagrodzenia. Pracownik musiałby wykazać, że wskutek przyjęcia tego porozumienia był dyskryminowany w porównaniu z innymi pracownikami znajdującymi się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej. Podważyć ją może uchylenie się pracownika od skutków złożonego oświadczenia woli objętego tym porozumieniem<sup>1094</sup>.

---

<sup>1090</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 r., sygn. akt I PZP 28/93, OSNC 1994, nr 1, poz. 2.

<sup>1091</sup> J. Wratny, *Aspekty prawne regulacji wynagrodzeń w zakładzie pracy – regulamin wynagradzania*, [w:] *Efektywne systemy wynagrodzeń*, red. S. Borkowska, M. Juchnowicz, Warszawa 1999, s. 116-117.

<sup>1092</sup> M. Nowak, *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014, s. 189; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2011 r., sygn. akt II PK 304/10, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 171.

<sup>1093</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2011 r., sygn. akt I PK 12/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 234.

<sup>1094</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., sygn. akt III PK 46/16, niepubl.; T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 119.

## 2.2. Przejawy dyskryminacji w zakresie dostępu do szkoleń

Pracownicy powinni być także równo traktowani m.in. w dziedzinie awansowania oraz dostępu do szkoleń, na co wskazuje art. 18<sup>3a</sup> § k.p.<sup>1095</sup>. Dostęp do szkoleń i awansowanie są ze sobą ściśle powiązane. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracownika stanowi okoliczność, która z reguły warunkuje możliwość jego awansowania, a tym samym uzyskanie wyższego wynagrodzenia<sup>1096</sup>.

Zgodnie z art. 17 k.p. pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Ten obowiązek pracodawcy został umieszczony wśród zasad prawa pracy, co zdecydowanie podnosi jego rangę. W art. 94 pkt 6 k.p. również wskazano, że pracodawca jest obowiązany ułatwiać podnoszenie pracownikowi kwalifikacji zawodowych. Pracodawca winien więc wspierać rozwój zawodowy pracowników poprzez stwarzanie możliwości rozwoju oraz ułatwianie im korzystania z konkretnych możliwości<sup>1097</sup>.

Pracodawca powinien określić kryteria dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, aby dostęp ten był realizowany na zasadach równości. Zgodnie bowiem z art. 18<sup>3a</sup> § 1 pkt 3 k.p. naruszeniem reguły równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, między innymi ze względu na religię, którego skutek stanowi pominięcie pracownika przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zarówno awans, jak i dostęp do szkoleń nie powinny być uzależnione od sympatii lub antypatii pracodawcy do danego pracownika, czy też konkretnej cechy pracownika. Wybór pracownika do szkolenia podnoszącego jego kwalifikacje musi być oparty na jasnych, obiektywnych kryteriach. Decyzje o awansie powinny być podejmowane w oparciu o obiektywne kryteria, które mogą podlegać weryfikacji. Winny być one jasno sformułowane i udokumentowane<sup>1098</sup>.

Podkreślenia wymaga, że w związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracownikowi przysługują dodatkowe świadczenia. Należy do nich m.in. zwolnienie z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, o czym mowa w art. 103<sup>1</sup> k.p., czy też

---

<sup>1095</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>1096</sup> J. Wratny, *Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia” 2015, Sectio G, Vol. LXII, 2, s. 310-311.

<sup>1097</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 152.

<sup>1098</sup> Tamże, s. 152; H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 429-430.

przyznanie pracownikowi dodatkowych świadczeń w postaci opłaty za kształcenie, przejazdu czy zakup podręczników i pokrycia kosztów zakwaterowania, o czym mowa w art. 103<sup>3</sup> k.p. Za przejaw dyskryminacji w zakresie dostępu do szkoleń należy zatem uznać sytuację, gdy pracodawca finansuje szkolenie jednego pracownika, drugiemu zaś, będącemu w porównywalnej sytuacji, odmawia takiego finansowania. Zachowanie takie nosi znamiona dyskryminacji. Niezbędne jest wówczas ustalenie przyczyny odmiennego traktowania pracownika, która ma stanowić kryterium prawnie zabronione. Niewystarczające jest wówczas stwierdzenie, że odmowa udzielenia pracownikowi określonego świadczenia jest uzasadniona. Konieczne jest wskazanie kryterium dyskryminacyjnego<sup>1099</sup>.

Z kolei zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 pkt 2 k.p. naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie sytuacji pracownika m.in. z uwagi na religię, którego następstwem jest pominięcie pracownika przy awansowaniu<sup>1100</sup>. Wskazać tu zatem można przypadek, gdy konkretna osoba jest już zatrudniona u pracodawcy i ubiega się o zatrudnienie na wyższym stanowisku, jednak jej kandydatura nie jest uwzględniana z jakiejś przyczyny, która nie ma znaczenia z obiektywnego punktu widzenia. W sytuacji takiej, poza materialnymi konsekwencjami, nieuzasadniona odmowa może wywołać także poczucie poniżenia u pracownika, który, licząc na awans, nie otrzymuje go z przyczyn niemających charakteru merytorycznego, w tym z powodu religii<sup>1101</sup>.

Podkreślenia wymaga, że przepisy dotyczące równego traktowania mają szczególne znaczenie w dziedzinie podnoszenia kwalifikacji zawodowych i awansowania pracownika, bowiem zgodnie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez odmowę awansowania czy pominięcie pracownika przy typowaniu na szkolenie powoduje powstanie po stronie pracownika roszczenia odszkodowawczego. Pracodawca ponosi zatem koszty działań dyskryminacyjnych względem pracownika<sup>1102</sup>.

---

<sup>1099</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 155.

<sup>1100</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>1101</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 156.

<sup>1102</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

### **2.3. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w zakresie warunków związanych z podporządkowaniem, ocenianiem pracowników i stosowaniem kar porządkowych**

Wydawanie przez pracodawcę zgodnych z prawem poleceń dotyczących pracy na ogół nie stanowi naruszenia dóbr osobistych osoby zatrudnionej<sup>1103</sup>. Do dyskryminacji nie dochodzi również, gdy pracodawca w naturalny sposób egzekwuje wykonywanie przez pracownika poleceń, bowiem podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy<sup>1104</sup>. W niektórych sytuacjach pracodawca, działając formalnie w granicach prawa, może narazić się na zarzut dyskryminacji. Działania takie mogą przyjąć postać dyskryminacji, w sytuacji gdy nie będą miały obiektywnego uzasadnienia<sup>1105</sup>.

Jednym z obowiązków pracodawcy jest stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy, o czym mowa w art. 94 pkt 9 k.p. Stanowi on obowiązek realny, który dotyczy trwania stosunku pracy<sup>1106</sup>, i jeden z praktycznych przejawów ogólnej zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Obowiązek ten stwarza możliwość pełnej realizacji uprawnień pracowniczych u danego pracodawcy oraz uzyskania w przyszłości odpowiedniego zatrudnienia u nowego pracodawcy<sup>1107</sup>. Samo ocenianie pracowników występuje jako składnik procesów decyzyjnych, w związku z nagradzaniem i karaniem, czy jako uprawnienie w procesie oceniania i wystawiania ocen okresowych. Sam proces oceniania wymaga uczciwości i obiektywizmu. Pracodawca winien stosować jednakowe kryteria oceny, związane wyłącznie z pracą. Kryteria te powinny mieć merytoryczne podłoże, związane z wykonywanymi przez pracowników obowiązkami<sup>1108</sup>. Powinny być oparte na elementach faktycznych w oderwaniu od własnych odczuć, opinii i uprzedzeń, które dotyczyć mogą między innymi religii pracownika. W tym zakresie może dochodzić bowiem do dyskryminacji, w sytuacji gdy pracownik uzyska gorszą ocenę niż inni, mimo że przebieg pracy zawodowej

---

<sup>1103</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321.

<sup>1104</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 września 2014 r., sygn. akt III APa 11/14, Lex nr 1537396.

<sup>1105</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 396-397.

<sup>1106</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. II, Warszawa – Kraków 1986, s. 183.

<sup>1107</sup> Tamże, s. 183.

<sup>1108</sup> K. Roszewska, *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, Warszawa 2001, s. 102.

i okoliczności dotyczące jego pracy wskazywały, że zasługuje na podobną lub wyższą ocenę<sup>1109</sup>.

Z kolei nakładanie przez pracodawcę na pracownika kar porządkowych mieści się w uprawnieniach pracodawcy na podstawie art. 108 k.p. Stosowanie kar porządkowych w sensie ogólnym nie jest dyskryminacją. Będzie ją jednak stanowiło podanie do wiadomości pozostałych zatrudnionych faktu nałożenia na pracownika kary porządkowej. Publiczna informacja o ukaraniu jest traktowana jako kara dodatkowa. Wszystkie trzy kary porządkowe, tj. upomnienie, nagana i kara pieniężna, mają jednakową rangę prawną. Ograniczeniu podlega ukaranie karą pieniężną, dotyczy bowiem szczególnego naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych i ściśle określonych poważnych naruszeń porządku pracy, polegających na opuszczeniu pracy bez usprawiedliwienia, stawiania się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy<sup>1110</sup>. Warunkiem odpowiedzialności porządkowej nie jest wyrządzenie pracodawcy szkody, lecz samo bezprawne zachowanie pracownika naruszające obowiązek. Kodeks pracy w art. 108 § 2 k.p. kładzie nacisk na zwrot „może również” zastosować karę pieniężną, co stanowi o rozszerzeniu katalogu kar i umożliwieniu alternatywnego stosowania ich w zależności od oceny przypadku. Pracodawca przy karaniu nie jest związany wymaganą przez prawo regułą jednakowego traktowania pracowników znajdujących się w identycznej lub podobnej sytuacji i wymierzeniem takich samych kar porządkowych pracownikom dopuszczającym się tych samych wykroczeń przeciwko porządkowi pracy<sup>1111</sup>. Powyższe potwierdza wyrok Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „z zasady równych praw pracowniczych z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.) nie wynika powinność stosowania przez pracodawcę takich samych sankcji prawa pracy wobec pracowników dopuszczających się podobnego naruszenia obowiązków pracowniczych”<sup>1112</sup>.

Dodać jeszcze należy, że katalog kar wymierzanych pracownikowi ma charakter zamknięty, co oznacza, że zastosowanie przez pracodawcę kary spoza wskazanego katalogu stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym zgodnie z art. 281 pkt 4 k.p. Poza tym za jedno przewinienie pracownik może zostać ukarany tylko raz.

---

<sup>1109</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 399-400.

<sup>1110</sup> J. Wratny, D. Kotowska, J. Szczot, *Nowy kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996, s. 137.

<sup>1111</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 134.

<sup>1112</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2004 r., sygn. akt I PK 79/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 225.

Ukaranie następuje z chwilą zawiadomienia pracownika na piśmie<sup>1113</sup>. Pracodawca nie może zastosować kary porządkowej bez uprzedniego wysłuchania pracownika, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia<sup>1114</sup>. Pracownikowi przysługuje również prawo wniesienia sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni od zawiadomienia o ukaraniu. Zarzuty pracownika winne być oparte na bezpodstawności ukarania, jego bezzasadności czy niewspółmierności kary do przewinienia. Dopiero po wykorzystaniu trybu odwoławczego w zakładzie pracy pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie bezpodstawnie nałożonej kary<sup>1115</sup>. Skorzystanie przez pracownika z prawa sprzeciwu nie może prowadzić do gorszego traktowania pracownika czy dyskryminacji w zatrudnieniu. Zatarcie nałożonej kary następuje z kolei po upływie roku nienagannej pracy<sup>1116</sup>.

Ukaranie pracownika karą porządkową nie może pociągać daleko idących skutków oraz nie może być podstawą zamieszczenia w układzie zbiorowym prawa pracy czy regulaminie wynagrodzeń bądź innym akcie płacowym pracodawcy postanowień o częściowej lub całkowitej utracie dodatku za staż pracy czy premii za ten miesiąc lub inny ustalony okres wypłaty świadczeń, w którym nastąpiło ukaranie pracownika karą porządkową. W przypadku gdy przepisy zakładowe prawa pracy u pracodawcy przewidywałyby pozbawianie uprawnień płacowych wskutek ukarania karą porządkową, należałoby je uznać za dyskryminację na podstawie art. 18<sup>3</sup> k.p. i nieobowiązujące w tym zakresie, o czym mowa w art. 9 § 2 k.p.<sup>1117</sup>. Zdaniem Sądu Najwyższego rozwiązanie umowy o pracę z jednym pracownikiem i udzielenie innym wyłącznie kar porządkowych nie narusza zasady równego traktowania pracownika<sup>1118</sup>.

#### **2.4. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w zakresie pozostałych warunków zatrudnienia**

W pewnym stopniu przejawów dyskryminacji można dopatrywać się w pozostałych elementach sytuacji prawnej pracownika, które są kształtowane przez

---

<sup>1113</sup> J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 309.

<sup>1114</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99, OSNP 2000, nr 17, poz. 644.

<sup>1115</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 644/98, OSNP 2000, nr 11, poz. 419.

<sup>1116</sup> W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 11, s. 2.

<sup>1117</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 136.

<sup>1118</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2016 r., sygn. akt I PK 91/15, Lex nr 2021222.

pracodawcę, takich jak udzielanie urlopów czy przestrzeganie czasu pracy. Do przejawów dyskryminacji może dochodzić również w przypadku przeniesienia do innej pracy czy zmian dotyczących treści stosunków pracy. Przejawiać się to może między innymi w narzuceniu obowiązków przyjęcia określonego rodzaju pracy niezgodnej z kwalifikacjami, wyznaczeniu szczególnie uciążliwych obowiązków z uwagi na przymioty osobiste, niezwiązane z pracą, w tym wyznanie<sup>1119</sup>. Zakaz dyskryminacji obejmuje również ustalanie praw i obowiązków pracownika. Przykładem sprawy dotyczącej konfliktu sumienia stojącym w kolizji z obowiązkami pracowniczymi była skarga nr 8160/78. Komisja Praw Człowieka odrzuciła skargę muzułmanina, zatrudnionego jako nauczyciel, który uznał za pogwałcenie swych przekonań religijnych decyzję brytyjskich władz oświatowych, polegającą na prowadzeniu zajęć lekcyjnych w piątki. Na skutek tej decyzji nie mógł on uczestniczyć w świątecznych modlitwach w meczecie. Komisja stwierdziła jednak, że skarżący zgodził się uprzednio na warunki kontraktu i nie uprzedził władz szkolnych o swoich potrzebach religijnych, uznając, że administracja oświatowa nie naruszyła swą decyzją wolności wyznania<sup>1120</sup>.

Obowiązków pracowniczych dotyczyła też sprawa tocząca się przed Sądem Najwyższym, w której Sąd orzekł, że dyskryminacyjne naruszanie uczuć religijnych powoda (kierowcy), spowodowane umieszczeniem w środkach komunikacji publicznej przez innych kierowców zdjęć aktów kobiecych obok motywów religijnych, co mogło ranić również odczucia pasażerów-kontrahentów przedsiębiorstwa przewozowego, nie uprawnia do odmowy wykonywania obowiązków pracowniczych, zwłaszcza że powód mógł takim zachowaniom przeciwdziałać w inny sposób, np. przez zrywanie lub zaklejanie zdjęć naruszających lub obrażających sferę prywatności lub intymności innych osób<sup>1121</sup>. Zgodnie bowiem z art. 100 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub z umową o pracę<sup>1122</sup>.

Jednym z przykładów, obrazującym dyskryminację z uwagi na religię, jest sytuacja zaistniała na gruncie art. 151<sup>10</sup> pkt 11 k.p., który pozwala na pracę w niedziele i święta, jeżeli odbiorca usług działa poza granicami Polski i pracuje według innego

---

<sup>1119</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., sygn. akt I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347.

<sup>1120</sup> T. Jasudowicz (tłum. i oprac.), *Wolność religii...*, s. 218-225.

<sup>1121</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 90/99, Lex nr 41172.

<sup>1122</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.

kalendacza świąt. W niedziele i święta taki pracownik może świadczyć pracę na rzecz różnych podmiotów zagranicznych działających m.in. w państwach z innymi stref czasowych. Wystarczy, że nie obowiązuje w tym państwie polski kalendarz świąt i niedziel, w związku z czym te dni w innym kraju są dniami pracy. Praca ma być wykonywana na rzecz podmiotów zagranicznych z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Pracować w Polsce w dzień świąteczny mogą wyłącznie pracownicy wykonujący usługi bezpośrednio oraz osoby niezbędne do ich nadzoru, jak na przykład przełożeni, osoby zapewniające obsługę techniczną, sekretarka czy informatyk.

Wykaz stanowisk, na których dopuszczalna jest praca w święta, powinien się znaleźć w regulaminie pracy, a w przypadku pracodawcy niemającego obowiązku prowadzenia regulaminu – w obwieszczeniu. Co więcej, nie ma przy tym przeszkód, aby takie zastrzeżenie znalazło się w treści umowy o pracę. Przy czym zgodnie z powyższą regulacją rodzi się pytanie, czy można wyznaczyć pracę w Polsce w dniu ustawowo wolnym od pracy, jeśli zatrudniony tylko częściowo zajmuje się obsługą zagranicznych podmiotów, a przez resztę dnia pracy pracuje na rzecz polskich kontrahentów. Czy można zatem przepracować całą dniówkę w niedziele i święta, czy też pracownik musi w tym czasie wykonywać czynności na rzecz zagranicznych podmiotów. Zauważyć należy, że z brzmienia tego przepisu nie wynika, że praca w niedziele i święta może być świadczona jedynie wówczas, gdy jej odbiorcami są wyłącznie zagraniczni kontrahenci. Jednak zgodnie z aktualną interpretacją za pracę w niedziele i święta pracownikowi należy się dzień odpoczynku, nawet gdy w tych dniach wykonywał swoje obowiązki jedynie godzinę czy dwie. Pracodawca musi wówczas zapewnić inny dzień wolny od pracy w ciągu okresu rozliczeniowego. Przy czym przepisu tego nie stosuje się, gdy odbiorca usług świadczonych za granicą w sposób określony tym przepisem ma siedzibę w Polsce. Problem przy stosowaniu tych przepisów powstaje, gdy pracodawca zaczyna stosować mieszany system pracy, który dopuszcza pracę w niedziele i święta. W takiej sytuacji wyznaczenie pracy przez pracodawcę w niedziele i święta może wyeliminować zatrudnionego z życia religijnego, co stanowi dyskryminację<sup>1123</sup>.

Podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 29<sup>2</sup> § 2 k.p. pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wnioski pracownika dotyczące zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Zmiana wymiaru czasu pracy dotyczy zastąpienia

---

<sup>1123</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 88-89.



pełnego wymiaru – niepełnym lub odwrotnie. Przy czym zwrot „pracodawca powinien, w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika” wyznacza pracodawcy obowiązek rozważenia wniosku pracownika o zmianę wymiaru czasu pracy, a następnie, w przypadku gdy jest to obiektywnie możliwe, pracodawca ma powinność uwzględnić wniosek pracownika, nie kierując się przy tym przekonaniem osobistym względem pracownika. Obowiązki temu odpowiada roszczenie pracownika o zmianę treści stosunku pracy w zakresie zmiany wymiaru czasu pracy i innych związanych z tym składników treści stosunku pracy. Przy czym roszczenie takie nie zawsze jednak będzie miało podstawy prawne. Złożenie bowiem wniosku przez kilku pracowników na jedno stanowisko będzie powodowało, że wybór jednego z nich należeć będzie do pracodawcy, który jednak nie może posługiwać się przy wyborze dyskryminującymi kryteriami<sup>1124</sup>.

### **3. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię na etapie rozwiązania stosunku pracy**

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy mają być równo traktowani w zakresie rozwiązania stosunku pracy, co oznacza, że pracodawca winien respektować regułę równego traktowania przy dokonywaniu czynności rozwiązujących stosunek pracy. Podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, pracodawca nie powinien kierować się przesłankami dotyczącymi osoby pracownika, które nie mają związku ze świadczeniem pracy bądź wypełnianiem przez pracownika innych spoczywających na nim obowiązków. Stosując przy tym zwolnienia ekonomiczne, pracodawca powinien kierować się określonymi kryteriami doboru pracownika do zwolnienia, które powinny dotyczyć jego przydatności w pracy. Zauważyć przy tym należy, że zasada równości nie oznacza zakazu indywidualnego wypowiedzenia umowy o pracę wobec stwierdzenia przez pracodawcę nienależytego wykonywania obowiązków przez pracownika. Nieprecyzyjne byłoby jej rozumienie jako zakładające, że skoro inni pracownicy również nienależycie wykonują obowiązki, to wypowiedzenie nie jest dopuszczalne ze względu na zasadę równego traktowania. Równe traktowanie to przede wszystkim taka sama regulacja prawna w zakresie wypowiedzenia umów o pracę. W tym przypadku

---

<sup>1124</sup> A. Sobczyk, *Prawo pracy*, red. K.W. Baran, Kraków 2005, s. 217; H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 423-424.

chodzi o ustawową regulację kodeksu pracy<sup>1125</sup>. Za przykład może posłużyć sprawa, w której Sąd Najwyższy orzekł, że nieuzasadniony zjazd kierowcy autobusu z trasy, powodujący przerwę w pracy i wymierne straty w działalności gospodarczej pracodawcy, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę<sup>1126</sup>.

Należy wyjaśnić, jakiego typu czynności w zakresie rozwiązania stosunku pracy mogą mieć charakter dyskryminacyjny. Po pierwsze zaznaczyć należy, że naruszenie zasady równego traktowania może dotyczyć jedynie jednostronnej czynności pracodawcy, zatem wykluczyć należy rozwiązanie umowy na podstawie porozumienia stron. Dotyczyć to będzie zatem rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym. Przy czym bez względu na rodzaj umowy o pracę rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia musi być zawsze uzasadnione w oparciu o przesłanki wskazane wprost w treści obowiązujących regulacji prawnych. Dopuszczalne jest kwestionowanie zasadności dokonania przez pracodawcę czynności rozwiązującej umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym w sytuacji, kiedy żadna z przyczyn określonych przez pracodawcę nie zaistniała. Może to dotyczyć sytuacji, gdy rzeczywistym powodem podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy była któraś cecha charakterystyczna, stanowiąca kryterium prawnie zabronione<sup>1127</sup>.

Przykładem takiej sprawy jest *Ivanova przeciwko Bułgarii*<sup>1128</sup>, w której Trybunał Praw Człowieka uznał, że nacisk na zmianę przekonań religijnych lub uniemożliwianie ich manifestowania jako warunku utrzymania pracy jest ingerencją sprzeczną z art. 9 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Trybunał uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę w przypadku skarżącej nie było po prostu wynikiem uzasadnionej zmiany wymagań dotyczących jej stanowiska pracy, lecz w rzeczywistości miało miejsce ze względu na przekonania religijne skarżącej i jej przynależność do organizacji religijnej, co stanowi ingerencję w jej prawo do wolności wyznania sprzeczną z art. 9 Konwencji. Trybunał uzasadniał, że okoliczność, iż wypowiedzenie umowy o pracę w przypadku skarżącej miało miejsce zgodnie z obowiązującym prawem pracy – poprzez wprowadzenie nowych warunków wymaganych na jej stanowisku, których skarżąca nie spełniała – nie eliminuje rzeczywistego powodu jej zwolnienia. Trybunał wskazywał, że znaczące okazało się

---

<sup>1125</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2013 r., sygn. akt II PK 373/12, Lex nr 1618701.

<sup>1126</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 90/99, Lex nr 41172.

<sup>1127</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 159.

<sup>1128</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 12 kwietnia 2007 r., 52435/99, *Ivanova przeciwko Bułgarii*, Lex nr 271871.

spotkanie, które miało miejsce 9 listopada 1995 r., na którym dwóch urzędników rządowych wywierało na skarżącą presję, by ta wyrzekła się swych przekonań religijnych dla zachowania swej pracy, co należy uznać za rażące naruszenie jej prawa do wolności wyznania gwarantowanego na mocy art. 9 Konwencji. Trybunał uznał, że prawo do wolności myśli, sumienia i religii ma znaczenie pierwszorzędne i państwo nie może dyktować, w co dana osoba ma wierzyć, ani podejmować kroków zmuszających do zmiany przekonań<sup>1129</sup>.

Kolejnym niezwykle ciekawym zagadnieniem dotyczącym utraty zatrudnienia jest wyrok z 1990 r. w sprawie *Wydział Zatrudnienia a Smith*. W wyroku tym amerykański Sąd Najwyższy uznał legalność odmowy przyznania zasiłków dla bezrobotnych amerykańskim Indianom, którzy stracili pracę z powodu zażywania narkotyków, bowiem spożywali oni w ramach nabożeństwa religijnego lekko halucynogenne narkotyki wyrabiane z pejotlu. Narkotyk ten jest zabroniony w stanie Oregon. We wskazanym przypadku utrata pracy wynikała z obrzędu religijnego wiążącego się z czynnością prawnie zabronioną – czy to w ustawie karnej, czy na gruncie prawa pracy. Przenosząc podany przykład na grunt prawa polskiego, można by ewentualnie przyrównać taką sytuację do kontroli trzeźwości pracownika chrześcijanina, czy pracownika innego wyznania, który przed rozpoczęciem pracy uczestniczył we mszy bądź innej liturgii i przystąpił do komunii św. pod dwiema postaciami, czyli chleba i wina, aczkolwiek wystąpienie takiej sytuacji jest mało prawdopodobne z uwagi na niewielką ilość komunikantu<sup>1130</sup>.

W zakresie zakazu dyskryminacji przy rozwiązaniu stosunku pracy mieści się też obowiązek pracodawcy równego traktowania pracowników na płaszczyźnie roszczeń pieniężnych i niepieniężnych związanych z zakończeniem stosunku pracy. Odmowa wypłaty odprawy pieniężnej stanowi naruszenie gwarancji zatrudnienia i jako roszczenie majątkowe związane z rozwiązaniem umowy o pracę wchodzi w zakres ochrony pracownika przed nierównym traktowaniem<sup>1131</sup>.

---

<sup>1129</sup> M.A. Nowicki, *Ivanova przeciwko Bułgarii - wyrok ETPC z dnia 12 kwietnia 2007 r., skarga nr 52435/99*, [w:] *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2007*, red. M.A. Nowicki, Warszawa 2008, s. 170.

<sup>1130</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej...*, s. 137-138; J. Ratzinger, *Problem transsubstancjacji i pytanie o sens Eucharystii*, [w:] *Sakrament i misterium. Teologia liturgii*, Kraków 2011, s. 98-100.

<sup>1131</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 17 lutego 2011 r., sygn. akt III APa 25/10, Lex nr 898681.

Istotne jest także zachowanie zasady niedyskryminacji przy redagowaniu postanowień aktów prawa pracy. Postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy, przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Pracownikowi zwalnianemu z pracy wcześniej przysługuje w takiej sytuacji odprawa w wysokości nie niższej niż pracownikowi zwalnianemu później<sup>1132</sup>.

Problematyczny przy rozwiązaniu stosunku pracy może być kontekst porównawczy. Zachodzi bowiem wątpliwość, z kim i na jakich zasadach zwolniony pracownik miałby porównać swoją osobę. Jeśli bowiem przyjąć, że pracodawca wypowiedział bezterminową umowę o pracę pracownikowi, do którego jest uprzedzony z powodów religijnych, to pracownik powinien uprawdopodobnić fakt dyskryminacji, a zatem wykazać, że z uwagi na określoną cechę został potraktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy, którzy, jako osoby niewyróżniające się taką cechą, są nadal zatrudnieni. Istotą dyskryminacji w tym wypadku jest więc podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w związku z określoną cechą pracownika, na ogół postrzeganą przez pracodawcę negatywnie, przy jednoczesnym utrzymaniu zatrudnienia innych pracowników<sup>1133</sup>. Wybór pracownika do zwolnienia nie może być dowolny oraz dyskryminować zwolnionego pracownika<sup>1134</sup>.

Jeżeli przyczyną wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę była dyskryminacja, pracownik może wystąpić z powództwem o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania. Zarówno w orzecznictwie, jak i doktrynie rozważa się dopuszczalność skorzystania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. w sytuacji, gdy pracownik nie zakwestionował uprzednio lub jednocześnie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, a zatem nie wniósł do sądu pracy, w wymaganym terminie, odwołania od wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony<sup>1135</sup>. Najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że „wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.) nie

---

<sup>1132</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., sygn. akt I PK 87/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 246.

<sup>1133</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 161.

<sup>1134</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 238/10, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 214.

<sup>1135</sup> E. Maniewska, *Zbieg roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia z roszczeniami art. 45 § 1 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 10, s. 16-17.

jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy”<sup>1136</sup>.

Działania pracodawcy w zakresie omówionych powyżej przypadków nie będą uważane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli pracodawca udowodni, że kierował się przy ich podejmowaniu obiektywnymi powodami. Przepis art. 18<sup>3b</sup>§ 1 k.p. ustanawia domniemanie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w opisanych w nim sytuacjach i obciąża go obowiązkiem przeprowadzenia dowodu przeciwnego, jeśli chce je obalić<sup>1137</sup>.

#### **4. Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w zakresie zbiorowego prawa pracy**

Nakaz równego traktowania i zakaz dyskryminacji odnoszą się również do relacji między pracownikami a związkami zawodowymi. Związki zawodowe nie mogą bowiem różnicować pracowników w zakresie przyjęcia do związków czy praw związkowych. Zakaz dyskryminacji pracowników dotyczy także organizacji związkowych<sup>1138</sup>. Nie mogą one dążyć do uprzywilejowanego traktowania osób w zakresie sytuacji pracowniczej swoich członków lub dyskryminacji członków innych związków zawodowych czy osób niebędących członkami związków. Nie stanowi jednak dyskryminacji ograniczenie ciążącego na pracodawcy obowiązku konsultacji związkowej w indywidualnych sprawach pracowniczych tylko do osób reprezentowanych przez związek. To bowiem pracownicy decydują, czy będą reprezentowani przez związek<sup>1139</sup>.

Na gruncie prawa polskiego mamy do czynienia z dwutorowością w zakresie ochrony prawnej przed dyskryminacją bowiem regulacje tej ochrony zawarte są w ustawie o związkach zawodowych<sup>1140</sup> oraz w ustawie kodeks pracy. Kodeks pracy

---

<sup>1136</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., sygn. akt III PZP 3/16, OSNP 2017, nr 3, poz. 27; T. Liszcz, *Prawo pracy...*, s. 101.

<sup>1137</sup> Tamże.

<sup>1138</sup> L. Florek, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 4.

<sup>1139</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 432; K. Walczak, *Dopuszczalność zwolnienia się z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców indywidualnych*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, t. 1, red. B.M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2012, s. 253.

<sup>1140</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.

w art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> *expressis verbis* wymienia przynależność związkową jako jedno z kryteriów dyskryminacji w zatrudnieniu<sup>1141</sup>.

Zgodnie z art. 3 ustawy o związkach zawodowych<sup>1142</sup> nikt nie może ponosić negatywnych skutków z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim, albo wykonywania funkcji związkowej. Nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika. Podkreślenia wymaga, że zawarty w przepisie zwrot „nikt nie może ponosić”, oznacza ochronę przed dyskryminacją. Przy czym zakazowi temu nie towarzyszą jednak na gruncie ustawy gwarancje prawa materialnego oraz procesowego<sup>1143</sup>. Treść art. 3 ustawy o związkach zawodowych stanowi rozwinięcie zasady dobrowolności przynależności związkowej, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy. Sformułowany w art. 3 omawianej ustawy zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową lub jej brak jest jednym z instrumentów prawnych umożliwiających swobodne decydowanie o sposobie korzystania z prawa koalicji. Dobrem prawnie chronionym jest w tym wypadku wolność zrzeszania się w związki zawodowe<sup>1144</sup>.

Ustawa o związkach zawodowych nie definiuje zasady nierównego traktowania i dyskryminacji<sup>1145</sup>, jak również nie zawiera odesłań w tej kwestii do kodeksu pracy<sup>1146</sup> czy też ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>1147</sup>. Przepisy ustawy skierowane są przede wszystkim do pracodawców, którzy w podejmowanych przez siebie decyzjach dotyczących udziału w szkoleniach, awansowaniu, zwalnianiu pracowników nie mogą kierować się uprzedzeniami czy faworyzować lub dyskryminować członków związków<sup>1148</sup>.

---

<sup>1141</sup> M. Kurzynoga, *Dyskryminacja w zatrudnieniu z powodu przynależności związkowej*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. J. Roger Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021, s. 330.

<sup>1142</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.

<sup>1143</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 44-47.

<sup>1144</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Przynależność związkowa jako kryterium dyskryminacji w zatrudnieniu*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, nr 1, s. 393-394; H. Szewczyk, *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na przynależność związkową*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 4, s. 19-20; H. Szewczyk, *Zakaz dyskryminacji jako gwarancja prawna wolności związkowych...*, s. 73-90; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 47.

<sup>1145</sup> P. Czarnecki, [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa 2019, s. 34-35.

<sup>1146</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>1147</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2156.

<sup>1148</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 433.

Ważny jest przy tym obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Obejmuje on również powstrzymywanie się od takich zachowań, które wywołują lub potęgują negatywne relacje współpracowników i konflikty w środowisku pracy na tle przynależności do różnych działających u pracodawcy organizacji związkowych<sup>1149</sup>.

Zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych chronieni przed dyskryminacyjnym zwolnieniem z pracy są jedynie działacze związkowi. Celem art. 32 ustawy jest bowiem wspieranie i ochrona wolności związkowej poprzez gwarancję trwałości zatrudnienia pracowników prowadzących działalność związkową. W okresie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu działacze związkowi objęci są ustawową ochroną przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy oraz chronieni są przed jednostronną zmianą warunków pracy lub płacy w tych okresach. Jak wskazuje się w orzecznictwie, „gwarancja ta służy przede wszystkim ze względu na działalność związkową prowadzoną przez danego pracownika i służy głównie ochronie interesów zbiorowych pracowników, natomiast interes osobisty chronionego działacza pozostaje na drugim planie i jest pochodną interesu zbiorowego”<sup>1150</sup>.

Regulacje ustawy o związkach zawodowych mają gwarantować swobodę zrzeszania się pracowników oraz niezakłócone funkcjonowanie związków zawodowych, by mogły realizować wytyczone cele w postaci ochrony praw i interesów ludzi pracy<sup>1151</sup>. Z kolei przepisy kodeksu pracy ukierunkowane są na ochronę praw i interesów indywidualnego pracownika. Mają na celu przede wszystkim ochronę godności pracownika<sup>1152</sup>.

Postanowienia układu zbiorowego jako źródła prawa pracy powinny respektować zasadę równego traktowania w zatrudnieniu określoną w art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz zasadę niedyskryminacji zawartą w art. 11<sup>3</sup> k.p. W orzecznictwie wskazuje się także, że przepisy układów zbiorowych pracy powinny być interpretowane w taki sposób, aby respektowana była zasada równego traktowania w zatrudnieniu<sup>1153</sup>. Zgodnie z art. 9 § 4 k.p. „postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki

---

<sup>1149</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 2/08, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 311.

<sup>1150</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2009 r., sygn. akt II PK 260/05, Lex nr 1615152.

<sup>1151</sup> H. Szewczyk, *Dyskryminacja w zatrudnieniu...*, s. 19.

<sup>1152</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Przynależność związkowa jako kryterium dyskryminacji...*, s. 393-394

<sup>1153</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008 r., sygn. akt I PK 261/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 253.

stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują”<sup>1154</sup>. Przepis ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Odnosi się do postanowień układów naruszających zasadę równego traktowania ze wszystkich przyczyn wymienionych w art. 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> i 18<sup>3a</sup> k.p. oraz pozakodeksowych, jak na przykład art. 3 ustawy o związkach zawodowych<sup>1155</sup>. W sytuacji, gdy postanowienia układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego, regulaminu, statutu czy innego aktu płacowego naruszają zasadę równości i niedyskryminacji, pracownik może na drodze sądowej dochodzić świadczeń, których został pozbawiony w wyniku zastosowania tych postanowień. Swoboda stron układu zbiorowego pracy doznaje zatem ograniczeń wynikających z wymogu zgodności treści układu zbiorowego pracy z przepisami prawa pracy, w szczególności dotyczącymi zakazu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jednak w przypadku naruszenia tych zasad nie należy przyjmować całkowitej utraty mocy obowiązującej postanowień dyskryminujących układu, ale należy uznać, że nie obowiązują one tylko w tym zakresie, w jakim pogarszają status prawny pewnej grupy pracowników. Nie należy odbierać korzyści przyznanych niektórym pracownikom w układzie zbiorowym, ale przyznawać je innym, do których w konkretnym przypadku art. 9 § 4 k.p. ma zastosowanie. Wskazany przepis daje więc możliwość dochodzenia przez pracowników traktowanych gorzej do objęcia ich korzystnymi postanowieniami układu zbiorowego pracy. Nie mogą jednak żądać stwierdzenia nieważności tych postanowień układów, które dotyczą pracowników traktowanych korzystniej<sup>1156</sup>. Obrazuje to wyrok Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na podwyższaniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej. Nie obowiązuje przepis, który w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednych pracowników i przez to faworyzuje innych. Na podstawie art. 9 § 4 k.p. pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych w układzie zbiorowym pracy pracownikom lepiej traktowanym. Nie oznacza to, że tych uprawnień są pozbawieni pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy”<sup>1157</sup>.

---

<sup>1154</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>1155</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 143; H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 440.

<sup>1156</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., sygn. akt I PK 87/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 246.

<sup>1157</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., sygn. akt I PK 89/06, Lex nr 216009.



## 5. Wnioski i uwagi *de lege ferenda*

W oparciu o powyższe należałoby stwierdzić, że przestrzeganie zasady niedyskryminacji dotyczy każdego etapu zatrudnienia pracownika. Oczywiście jest, że etapem, który pozostawia przyszłemu pracownikowi znikomą możliwość kontroli czy oceny postępowania pracodawcy czy przyszłego pracodawcy, jest etap poprzedzający nawiązanie stosunku pracy. Przyszły pracownik nie zna bowiem praktyk panujących u pracodawcy, specyfiki jego postępowania, w związku z czym trudność będzie sprawiało mu uzyskanie informacji o tym, czy postępowanie rekrutacyjne prowadzone jest zgodnie z zasadą niedyskryminacji. Odnosząc się do procesu powstawania stosunku pracy, należy stwierdzić, że możliwość zawarcia stosunku pracy poprzez prowadzenie negocjacji stanowi jeden ze sposobów zawarcia stosunku pracy, który umożliwia osiągnięcie porozumienia w zakresie oczekiwań dwóch stron stosunku pracy, daje również pracownikowi możliwość oceny postępowania przyszłego pracodawcy. Przewagę negocjacyjną posiada przy tym pracodawca jako silniejsza strona stosunku pracy.

Zauważyć należy, że do dyskryminacyjnej odmowy zatrudnienia kandydata może dojść w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Osoby konkretnych wyznań niejednokrotnie charakteryzują się specyficznym wyglądem, przez który ich kandydatura do zatrudnienia może zostać odrzucona. Co ważne przy tym, i na co szeroko wskazuje orzecznictwo sądowe – pracodawca nie może powoływać się na to, iż nie zatrudnił kandydata charakteryzującego się konkretną cechą z uwagi na subiektywne oczekiwania klientów czy podmiotów z którymi współpracuje. Zasada swobody nawiązania stosunku pracy, o której mowa w art. 11 k.p., nie ma przecież charakteru nieograniczonego.

Wprowadzenie pracodawcy w błąd co do wyznawanego przez siebie wyznania, w obawie iż z uwagi na udzieloną przez siebie odpowiedź pracownik nie zostanie zatrudniony, nie powoduje konsekwencji prawnych dla takiego kandydata. Niemniej oczywiście jest to, iż posiadanie przez pracodawcę takich informacji wpływa na jasne ukształtowanie praw i obowiązków obu stron. Jednym z takich obowiązków pracodawcy jest między innymi udzielanie zwolnień od pracy w celu obchodzenia świąt religijnych w dniach niebędących dniami wolnymi od pracy. Utajnienie swojego wyznania w obawie przed dyskryminacją może powodować utratę przysługujących uprawnień.

Oczywiste jest przy tym, że zjawiska dyskryminacyjne dotyczą także procedury konkursowej. Regulacje dotyczące „konkursu” zawarte zostały w ustawach szczególnych, znajdując zastosowanie przede wszystkim do zatrudnienia w administracji. Skoro jednak kodeks pracy nie zawiera regulacji dotyczącej zawierania umów o pracę w drodze konkursu, to wydaje się, że często dochodzić będzie do zachowań dyskryminacyjnych przy tego typu postępowaniu rekrutacyjnym, w szczególności u pracodawców prywatnych. W stosunku bowiem do pracodawców administracji publicznej czy pracowników sądownictwa kryteria, w oparciu o które następuje zatrudnienie, znajdują oparcie w regulacjach szczególnych.

Zauważyć należy, że to, czy decyzja pracodawcy dotycząca wyboru kandydata nosi znamiona dyskryminacyjne, może być widoczna już w ogłoszeniu o pracę. Pracodawcy często w takich ogłoszeniach wprost wskazują, iż zatrudnią osoby posiadające określone cechy.

Z kolei zachowania dyskryminacyjne pracodawcy dotyczące etapu realizacji i zakończenia stosunku pracy są łatwiejsze do udowodnienia dla pracownika. Pracownik bowiem zna swojego pracodawcę, wie, czego może się po nim spodziewać, jak również pozostaje w relacjach z innymi pracownikami, co może być przydatne w ewentualnym sporze sądowym. Pracodawca z kolei, by unikać posądzeń o zachowania dyskryminacyjne, winien wszystkie swoje decyzje obiektywnie uzasadniać. Podejmowanie wszelkich decyzji winno opierać się na jasnych i klarownych zasadach oraz merytorycznych kryteriach. Respektowanie zasady niedyskryminacji leży w interesie pracodawcy, bowiem ogranicza on w ten sposób ewentualne procesy przed sądem pracy. Z kolei kierowanie się uprzedzeniami, na przykład w stosunku do pracowników konkretnych wyznań, którzy charakteryzują się szczególnym wyglądem, może w efekcie prowadzić do tego, że pracodawca pozbawia się wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Nietrafny dobór pracowników, m.in. poprzez kierowanie się uprzedzeniami, godzi w interes pracodawcy w możliwości uzyskania materialnych i niematerialnych korzyści. Konsekwencją nietrafnego doboru pracowników może być także nieosiągnięcie przez pracodawcę zamierzonego celu, który miał być osiągnięty poprzez wykonywanie pracy przez pracownika.

## Rozdział 7

### Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją

#### 1. Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją na gruncie prawa pracy

##### 1.1. Roszczenie pracownika wynikające z art. 18<sup>3d</sup> kodeksu pracy

Konsekwencją zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest istnienie roszczeń o równe traktowanie na płaszczyźnie prawa pracy. Stanowią one najbardziej realną ochronę przed dyskryminacją, jaką gwarantują przepisy prawa pracy. Są też ostatnim ogniwiem szeroko zakrojonego systemu ochrony prawnej uczestników procesów pracy<sup>1158</sup>. Celem środków ochrony prawnej jest przywrócenie naruszonego porządku prawnego polegające na tym, że zamiast wypełnienia wobec pracownika określonego obowiązku pracodawca może zapłacić stosowne odszkodowanie, o czym stanowi art. 18<sup>3d</sup> k.p. Naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu stanowi podstawę do niezwłocznego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, o czym mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.<sup>1159</sup>. Przepisy materialnego prawa pracy decydują o tym, czy dane uprawnienie może być podstawą roszczenia, rozstrzygają zatem o kwalifikacji prawnej uprawnienia w interesującym nas zakresie<sup>1160</sup>.

Środki ochrony indywidualnego prawa pracy można podzielić według kryterium sposobu przywracania przez nie naruszonego porządku prawnego na dwie grupy. Pierwszą z nich stanowią roszczenia zmierzające do usunięcia przyczyn naruszenia określonych praw jednostki za pomocą przysługujących pracownikowi roszczeń o zadośćuczynienie obowiązkom jego naruszonych praw podmiotowych, skierowanych przeciwko podmiotom, na których ciąży obowiązek spełnienia określonego świadczenia. Z kolei do drugiej grupy należy roszczenie zmierzające do usunięcia skutków naruszenia określonych praw jednostki za pomocą przysługujących jej roszczeń odszkodowawczych, skierowanych przeciwko podmiotom odpowiedzialnym za wywołane skutki<sup>1161</sup>.

---

<sup>1158</sup> M. Barzycka-Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017, s. 9-11; A. Piątkowski, *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017, s. 523.

<sup>1159</sup> T.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>1160</sup> T. Romer, *Rozstrzyganie sporów z zakresu prawa pracy po Nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 6, s. 221-222.

<sup>1161</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 452-453.

Trudno uznać, że przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. odwołuje się wyłącznie do „zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.”. Odwołując się bowiem do wykładni systemowej, należy wskazać, że pojęcie równego traktowania jest szersze niż pojęcie dyskryminacji. Co więcej, rozdział IIa k.p. nosi tytuł „Równe traktowanie w zatrudnieniu”, nie zaś „Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu”. Z drugiej strony w art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. ustawodawca definiuje równe traktowanie w zatrudnieniu jako „niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1”<sup>1162</sup>. Nad powyższą kwestią zastanawiał się Sąd Najwyższy, wskazując, że przepisy rozdziału IIa k.p. odnoszą się wyłącznie do dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci naruszenia zakazu równego traktowania w zatrudnieniu, a w konsekwencji pracownik może dochodzić roszczenia odszkodowawczego na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. jedynie wówczas, jeżeli ma miejsce dyskryminacja bezpośrednia lub też pośrednia. Oznacza to, że musi podać określoną przyczynę dyskryminacji z katalogu wskazanego w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Jednocześnie wskazuje się, że tytuł rozdziału IIa k.p. „mylnie sugeruje zakres normowania, bowiem rozdział IIa k.p. reguluje zakaz dyskryminacji”<sup>1163</sup>.

W jednym z wyroków Sąd Najwyższy orzekł, że „przepisy zawarte w rozdziale IIa kodeksu pracy nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani”. Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazywał, że „przepisy kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zatem zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> i art. 11<sup>3</sup> k.p.)”<sup>1164</sup>. Przy czym zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Poznaniu „naruszenie zasady równych praw wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k.p., tj. nierówności niespowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p.”. Jak podkreślił Sąd Apelacyjny, „przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.”<sup>1165</sup>. Na podstawie powyższego można wywnioskować, że

---

<sup>1162</sup> G. Jedrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 129.

<sup>1163</sup> M. Tomaszewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 134.

<sup>1164</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 48/12, Lex nr 1217632.

<sup>1165</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. akt III APa 21/12, Lex nr 1327589.

charakter odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. budzi wątpliwości zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie<sup>1166</sup>.

Odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie zawsze będzie dotyczyło wyłącznie szkody majątkowej. Co prawda zasadniczą funkcją odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej, jednak jego celem jest wyrównanie krzywdy będącej wynikiem naruszenia zasady równego traktowania, tj. szkody niemajątkowej<sup>1167</sup>. Powyższe potwierdza judykatura, wskazując, że „odszkodowanie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika”. Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że „art. 18<sup>3d</sup> k.p. w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę”<sup>1168</sup>. W ocenie doktryny przyjmuje się także, że odszkodowanie to ma również charakter zadośćuczynienia za krzywdę, a jego rolą jest kompensata szkody na osobie<sup>1169</sup>.

Zauważyć należy, że odszkodowanie uregulowane jest całościowo w prawie pracy. Z tego też powodu jego istota nie może być wykładana jedynie przez pryzmat pojęcia odszkodowania z art. 361 § 2 k.c. i pojęcia zadośćuczynienia z art. 445 k.c. i art. 448 k.c. Autonomiczność tego pojęcia wynika z zakresu uszczerbku, który to odszkodowanie wyrównuje (majątkowy i niemajątkowy). Istotnym pozostaje, że pojęcie odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. określone jest w prawie pracy przez wskazanie celów, które ma ono spełniać. W przypadku art. 361 § 2 odniesiono się do składników majątkowych odszkodowania, a jego cele i funkcje wynikają z analizy tego przepisu w kontekście innych uregulowań dotyczących w szczególności przesłanek odpowiedzialności. Należy zatem zwrócić uwagę na jedynie pomocniczy charakter wykorzystania art. 361 § 2 jak i orzecznictwa dotyczącego wykładni art. 445 k.c. do

---

<sup>1166</sup> G. Jedrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 130.

<sup>1167</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 461; G. Jedrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 131; D. Leszczyńska, *Odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu – glosa -III PK 43/08*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 8, s. 443-444; E. Maniewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. 1, red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, Warszawa 2016, s. 135; W. Pudelko, *Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – glosa – III PK 43/08*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 10, s. 553-556; W. Wielgolaski, *Konstrukcja punitive damages w polskim prawie pracy*, „Radca Prawny” 2012, nr 124, s. 13; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., sygn. akt II PK 256/13, Lex nr 1515454; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 13 lutego 2018 r., sygn. akt III APa 16/17, Lex nr 2575774.

<sup>1168</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r., sygn. akt II PK 286/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 202.

<sup>1169</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2009 r., sygn. akt I PK 156/08, M.P.Pr. 2009, nr 6, poz. 311-314; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r., sygn. akt II PK 286/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 202.

ustalenia odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu<sup>1170</sup>.

W przypadku art. 18<sup>3d</sup> k.p. pracownik nabywa prawo do odszkodowania wtedy, gdy zostanie spełniona jedyna wymieniona w przepisie przesłanka odpowiedzialności, tzn. gdy zostanie wykazane, że pracodawca naruszył wobec zasadę równego traktowania w zatrudnieniu<sup>1171</sup>. Wystarczające do nabycia odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest zatem wykazanie bezprawności zachowania pracodawcy<sup>1172</sup>. Szkoda nie jest konieczną przesłanką nabycia prawa do odszkodowania. Nie zawsze stanowi ona też kryterium ustalenia jego wysokości. Bez względu bowiem na rozmiar szkody, czy nawet fakt jej wystąpienia, dyskryminowanemu pracownikowi przysługuje odszkodowanie<sup>1173</sup>. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie jest oparta na zasadzie winy, czyli pracodawca odpowiada wobec pracownika także za działania czy zaniechania naruszające zasadę równego traktowania, które nie są przez pracodawcę zawinione<sup>1174</sup>.

W orzecznictwie i doktrynie wskazuje się, że odszkodowanie powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające<sup>1175</sup>. By uznać, że odszkodowanie jest skuteczne, powinno ono uwzględniać indywidualny wymiar uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych osoby będącej ofiarą dyskryminacji oraz służyć naprawieniu powstałej w wyniku dyskryminacji szkody. By odszkodowanie było proporcjonalne, jego wysokość powinna odzwierciedlać nie tylko wielkość poniesionej szkody, lecz także rozmiar naruszenia dokonanego przez pracodawcę. Z kolei odstrasżający charakter szkody powinien polegać na tym, że kwota odszkodowania nie może być symboliczna. Wysokość odszkodowania musi być na tyle dolegliwa, by

---

<sup>1170</sup> E. Maniewska, *Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uwagi na tle wyroku SN z 9.05.2019 r., III PK 50/18*, „Państwo i Prawo” 2022, nr 3, s. 83-94.

<sup>1171</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., sygn. akt III PK 50/18, OSNP 2020, nr 5, poz. 42.

<sup>1172</sup> E. Maniewska, *Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uwagi na tle wyroku ...*, s. 83-94.

<sup>1173</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 458; K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing...*, s. 207-208; wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 16 czerwca 2021 r., sygn. akt VII Pa 18/21, Lex nr 3244869.

<sup>1174</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 8 listopada 1990 r., C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker przeciwko Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, Lex nr 124917.

<sup>1175</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., sygn. akt III PK 50/18, OSNP 2020, nr 5, poz. 42; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2019 r., sygn. akt III PK 12/18, Lex nr 2615809.

odstraszyć pracodawcę od ponownego naruszenia zasady równego traktowania. Odszkodowanie pełni wówczas również funkcję represyjną<sup>1176</sup>.

Roszczenie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., ma charakter zobowiązaniowy, bowiem warunkiem jego powstania jest istnienie stosunku pracy między pracodawcą a pracownikiem. Niemniej w doktrynie wskazuje się, że jest to konstrukcja odmienna od przyjętej w kodeksie cywilnym. W prawie cywilnym do przyjęcia odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania wymaga powstania szkody jako przesłanki odpowiedzialności<sup>1177</sup>.

Podmiotem, który ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą na mocy art. 18<sup>3d</sup> k.p., jest zawsze pracodawca, niezależnie od tego, czy dopuścił się dyskryminacji osobiście, czy też dopuścił się jej któryś z pracowników<sup>1178</sup>. Warto przypomnieć, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji, o czym mowa w art. 94 pkt 2b k.p.<sup>1179</sup>. Przy czym przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie będzie stanowił normatywnej podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w sytuacji, gdy pracodawca naruszył wyłącznie obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu z art. 94 pkt 2b k.p., a sprawcą naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu art. 18<sup>3d</sup> § 2-6 k.p. jest osoba trzecia<sup>1180</sup>.

Na mocy art. 18<sup>3d</sup> k.p. roszczenie odszkodowawcze przysługuje osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania lub dyskryminacji w zatrudnieniu<sup>1181</sup>. Zatem w treści przedmiotowej regulacji prawodawca posługuje się określeniem „osoba”. Oznacza to, że zakres podmiotowy powyższej regulacji obejmuje kandydata na pracownika, pracownika, jak i byłego pracownika<sup>1182</sup>. Osoba, która

---

<sup>1176</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., sygn. akt III PK 43/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160.

<sup>1177</sup> K. Jaśkowski, *Kilka uwag o odszkodowaniu za dyskryminację pracownika (art. 18<sup>3d</sup> k.p.)*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013, s. 173-175.

<sup>1178</sup> Tamże, s. 173.

<sup>1179</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 234; A. Sobczyk, *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 4, s. 175.

<sup>1180</sup> R. Babińska, *Środki indywidualnej ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 3, s. 26; M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 18<sup>3d</sup> k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I: Art. 1-113*, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 186.

<sup>1181</sup> A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Kraków 2002, s. 88; M. Babrzycka-Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 64; M. Tomaszewska, *Prawo pracy – dyskryminacja pracownika – odszkodowanie z tytułu dyskryminacji pracownika – dyskryminująca pracownika przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Glosa do uchwały SN z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2017, nr 7-8, poz. 67, s. 37; M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza za naruszenie zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. J. Roger Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021, s. 151.

<sup>1182</sup> A. Roguska-Kikoła, M. Piwowarska-Reszka, *Mobbing i dyskryminacja...*, s. 154.

ubiegała się o zatrudnienie i doznała dyskryminacji w fazie rekrutacji, może dochodzić zatem odszkodowania. Taki sam środek prawny przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na podstawie terminowej umowy o pracę, w stosunku do którego pracodawca dokonał czynności wypowiedzającej stosunek pracy, kierując się przy tym przesłanką o charakterze dyskryminacyjnym. Dochodzić od pracodawcy odszkodowania może również były pracownik zwolniony ze względu na kryterium dyskryminacyjne. Z kolei w sytuacji, gdy pracodawca wypowie pracownikowi umowę o pracę na czas nieokreślony z przyczyny dyskryminacyjnej, a pracownik zdecyduje się kwestionować zasadność dokonania tej czynności przez pracodawcę i podniesie zarzut dyskryminacji w zakresie rozwiązania stosunku pracy, wnosząc powództwo z tytułu naruszenia przez pracodawcę reguły równego traktowania w zatrudnieniu, powstanie problem zbiegu któregoś z roszczeń z art. 45 § 1 k.p. i roszczenia odszkodowawczego z art. 18<sup>3d</sup> k.p.<sup>1183</sup>.

Podkreślenia wymaga, że pracodawca wskazuje jedynie na dolną granicę wysokości odszkodowania należnego kandydatowi, pracownikowi lub byłemu pracownikowi z tytułu naruszenia wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu<sup>1184</sup>. W myśl 18<sup>3d</sup> k.p. jest ona ukształtowana na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę<sup>1185</sup>. Wskazanie dolnej granicy oznacza, że przysługuje ono poszkodowanemu co najmniej w tej wysokości za sam fakt naruszenia wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu<sup>1186</sup>. Górna granica wysokości kwoty odszkodowania nie jest aktualnie określona. Daje to możliwość dochodzenia poszkodowanemu odszkodowania w bardzo wysokiej kwocie. Wysokość tego odszkodowania będzie uzależniona od wyników postępowania dowodowego lub uzgodnień między stronami. Rozwiązanie, które nie określa górnej granicy wysokości odszkodowania, znalazło aprobatę w literaturze, bowiem w różnych okolicznościach faktycznych wielkość szkody poniesionej przez osobę, która doznała dyskryminacji w zatrudnieniu może się diametralnie różnić. Powinna ona być odpowiednia do poniesionej przez pracownika lub kandydata szkody. Z uwagi na indywidualny wymiar szkody nie jest wskazane odgórne ustalenie wysokości odszkodowania. Jak wskazuje przy tym Sąd Najwyższy, brak określenia górnej granicy tego odszkodowania zakłada

---

<sup>1183</sup> E. Maniewska, *Zbieg roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup>...*, s. 16-17.

<sup>1184</sup> K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing...*, s. 187.

<sup>1185</sup> M.T. Romer, *Prawo pracy...*, s. 140; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., sygn. akt II PK 256/13, Lex nr 1515454.

<sup>1186</sup> Tamże, s. 141.



różnicowanie wysokości odszkodowań w zależności od okoliczności konkretnego przypadku<sup>1187</sup>. Zasadnicze znaczenie ma przy tym rodzaj i rozmiar szkody. Skutkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może być wyłącznie szkoda majątkowa na osobie (krzywda), wyłącznie szkoda majątkowa albo zarówno szkoda niemajątkowa, jak i majątkowa. Nie można przy tym wykluczyć sytuacji, że naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie będzie skutkowało wyrządzeniem szkody<sup>1188</sup>.

Określenie wysokości odszkodowania jest prostsze w przypadku dyskryminacji płacowej. Składają się na nią straty poniesione przez pracownika w sytuacji otrzymywania przez jakiś czas niższego wynagrodzenia albo nieotrzymywania świadczeń realizowanych przez pracodawcę na rzecz pracowników korzystnie traktowanych. W takiej sytuacji nie ma przeszkód, by ustalając wysokość szkody, uwzględnić również utracone korzyści. Przy czym pewne problemy w ustaleniu uszczerbku majątkowego może sprawiać odmowa przyjęcia do pracy bądź rozwiązanie stosunku pracy. Wątpliwości nie będzie budzić kwota wynagrodzenia, jaką pracownik uzyskałby, gdyby został przyjęty do pracy, jednak trudność może sprawiać ustalenie okresu, jaki należałoby brać pod uwagę. Wydaje się, że właściwy mógłby być okres, na jaki zawarto umowę o pracę, jednak trudność w określeniu daty końcowej sprawiać będzie zawarcie umowy na czas nieokreślony. Szkoda obejmuje w tym wypadku także inne świadczenia, które pracownik uzyskałby w trakcie zatrudnienia<sup>1189</sup>.

Ustawodawca w art. 18<sup>3d</sup> k.p. zawarł dość szczególny rozkład ciężaru dowodowego. Przepis tego artykułu za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18<sup>3a</sup> k.p., chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Jak wskazuje się w literaturze, w tej sytuacji nie jest jasne, czy ustawodawca ustanawia tutaj domniemanie prawne, czy stosuje zwykłe przerzucenie ciężaru dowodu<sup>1190</sup>. Jak się wydaje, dopuszczalne jest przyjęcie założenia, że art. 18<sup>3d</sup> § 1 k.p. wprowadza domniemanie istnienia naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okolicznościach, w których pracodawca nie udowodnił

---

<sup>1187</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.04.2008 r., sygn. akt II PK 286/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 202.

<sup>1188</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 159.

<sup>1189</sup> H. Szewczyk, *Dyskryminacja ze względu na płeć...*, s. 204.

<sup>1190</sup> P. Czarnecki, *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 3, s. 11-15.

obiektywnych przesłanek różnicowania sytuacji pracownika<sup>1191</sup>. Fakty przedstawione przez pracownika mają uprawdopodobnić zaistnienie dyskryminacji<sup>1192</sup>. Przyjmuje się zatem, że w postępowaniach tego rodzaju zastosowanie ma art. 243 k.p.c., zgodnie z którym zachowanie szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym nie jest konieczne, ilekroć ustawa przewiduje uprawdopodobnienie zamiast dowodu<sup>1193</sup>. Uprawdopodobnienie nie jest poddane ścisłym regułom dowodzenia, jednak zachować musi walor wiarygodności w świetle reguł logiki i doświadczenia życiowego. Pracownik zwolniony jest zatem z konieczności udowodnienia dyskryminacji swojej osoby. Uprawdopodobnienie polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji. Pracodawca, by uwolnić się od odpowiedzialności, musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika<sup>1194</sup>. Zatem gdy pracodawca nie wykaże obiektywnych przesłanek uzasadniających różnicowanie, na które powołuje się powód, należałoby przyjąć, że zachodzi mniej korzystne traktowanie danej osoby, którego przyczyną jest kryterium dyskryminacyjne wskazane przez powoda. Przerzucenie ciężaru dowodu na pozwanego ma zapewnić równowagę między potrzebą ochrony podstawowych praw jednostki a zapobieganiem obciążeniu powoda trudnymi do wypełnienia obowiązkami dowodowymi. Dodatkowo powód nie ma dostępu do dowodów świadczących o dyskryminacji, znajdują się one bowiem w posiadaniu pozwanego<sup>1195</sup>. Powód obowiązany jest jedynie przytoczyć okoliczność będącą przejawem dyskryminacji<sup>1196</sup>.

Podsumowując, należy podkreślić, że konieczną przesłanką nabycia prawa do odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest stwierdzenie naruszenia przez sprawcę nakazu równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Dochodzenie przez pracownika roszczenia odszkodowawczego nie może powodować dla niego negatywnych następstw. Znajduje to uzasadnienie w art. 18<sup>3e</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym

---

<sup>1191</sup> T. Liszcz, *Równość kobiet i mężczyzn...*, s. 6.

<sup>1192</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 196/11, Lex nr 1297762; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., sygn. akt II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 36; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 196/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 73; M. Zajchowska, *Postępowanie dowodowe w sprawach mobbingowych i dyskryminacyjnych*, „Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne” 2019, nr 30, s. 143.

<sup>1193</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 227.

<sup>1194</sup> E. Naumann, *Postępowanie dowodowe w sprawach mobbingowych i dyskryminacyjnych*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 6, s. 289; M. Zajchowska, *Postępowanie dowodowe...*, s. 143; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2017 r., sygn. akt I PK 216/16, Lex nr 2389574; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 196/11, OSNP 2013, nr 7-8, poz. 73.

<sup>1195</sup> E. Naumann, *Dyskryminacja w prawie pracy...*, s. 289; M. Zajchowska, *Postępowanie dowodowe...*, s. 143.

<sup>1196</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r., sygn. akt I PK 206/11, Lex nr 1219495.

„skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia”. Regulacja ta stanowi o zakazie pogarszania sytuacji pracownika w sytuacji, w której skorzystał z ochrony prawnej. Ma na celu również ochronę pracownika, który udzielił wsparcia czy pomocy pracownikowi pokrzywdzonemu na skutek dyskryminacji, o czym mowa w art. 18<sup>3e</sup> § 2 k.p. Bez wątpienia powyższa regulacja stanowi ważny instrument uzupełniający system ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu<sup>1197</sup>.

## **1.2. Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 55 § 1<sup>1</sup> kodeksu pracy**

Jednym z uprawnień, które przysługuje pracownikowi z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu, jest możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków względem pracownika, na mocy art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.<sup>1198</sup>. Obowiązki te nie zostały wprost wskazane w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Zauważyć należy, że w art. 52 § 1 ust. 1 k.p. również nie podjęto próby wskazania choćby przykładowo przypadków „ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika”. Należy zatem ustalić, o jaki obowiązek pracodawcy chodzi w tych okolicznościach oraz czy ma on charakter podstawowy. Przyjmuje się, że wszystkie obowiązki wskazane w art. 94 k.p. mają charakter podstawowy. Jednym z nich jest obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji<sup>1199</sup>. Zgodnie z art. 94 pkt 2b k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu m.in. ze względu na religię, wyznanie. Pracodawca winien więc powstrzymać się od zachowań stanowiących dyskryminację oraz podejmować działania prewencyjne,

---

<sup>1197</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 211-212.

<sup>1198</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.

<sup>1199</sup> A. Sobczyk, *Mobbing a przeciwdziałanie...*, s. 178-179; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 października 2018 r., sygn. akt III APa 27/18, Lex nr 3033931; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2020 r., sygn. akt II PK 107/19, Lex nr 3070715.

z kolei w przypadku wystąpienia dyskryminacji powinien usunąć skutki naruszenia<sup>1200</sup>. Oprócz obowiązków pracodawcy wskazanych przez kodeks jako podstawowe, inne jeszcze działania lub zaniechania pracodawcy, tj. rażące naruszenie godności i innych dóbr osobistych, mogą stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. W przypadku sporu czy rzeczywiście doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, ciężar dowodu spoczywa na pracowniku<sup>1201</sup>.

Przy czym jak wskazuje się w literaturze, nie każde naruszenie przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu stanowi podstawę do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. W myśl bowiem art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika ma być ciężkie. Pojęcie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika ma charakter zwrotu niedookreślonego. Został on dopiero niedawno skonkretyzowany przez praktykę i orzecznictwo. Wskazuje się, iż ocena, czy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, musi obejmować całokształt okoliczności każdej indywidualnej sprawy, a także zwracać uwagę na skutki tego naruszenia. Chodzi przede wszystkim o naruszenie przez pracodawcę uprawnień pracownika „w sposób istotny” i „w znacznej mierze”<sup>1202</sup>. Poddawanie pracownika dyskryminacji stanowi w wielu okolicznościach istotne i znaczne naruszenie jego uprawnień. W konsekwencji ukształtowania przez pracodawcę warunków zatrudnienia w sposób, który dyskryminuje konkretnego pracownika z uwagi na jego określoną cechę, pracownik ponosi nie tylko uszczerbek o charakterze majątkowym, lecz także doznaje poczucia poniżenia bądź upokorzenia względem tych, którzy w porównaniu z nim są traktowani przez pracodawcę bardziej korzystnie. Dyskryminacja wiąże się zwykle z ograniczeniem prawa do ochrony dóbr osobistych. Jednak nie każdy akt dyskryminacji stanowi ciężkie naruszenie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji. Jak twierdzi K.W. Baran, przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika mają m.in. zachowania pracodawcy lub osób działających w jego imieniu, które naruszają ciężko zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Może to być uporczywe poniżanie lub ośmieszanie pracownika, pomijanie w awansach, szykanowanie pracownika na tle

---

<sup>1200</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 213.

<sup>1201</sup> M.T. Romer, *Prawo pracy...*, s. 353-354; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., sygn. akt II PK 119/16, Lex nr 2306362.

<sup>1202</sup> W. Muszalski, *Komentarz do art. 55*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2015, s. 143; H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 479.

przekonań religijnych, czy też ustanowienie szczególnie uciążliwych obowiązków pracowniczych ze względu na osobisty konflikt ze współpracownikami<sup>1203</sup>. Dla oceny stopnia „ciężkości” naruszenia znaczenie ma to, czy poddawanie pracownika dyskryminacji doprowadziło do istotnego ograniczenia prawa do równego traktowania w zatrudnieniu, co wymaga indywidualnej oceny w konkretnym stanie faktycznym. Ciężkie naruszenie oznacza, że jego następstwa dotkliwie godzą w interesy pracownika<sup>1204</sup>.

Sporne pozostaje jednak, czy owa odpowiedzialność ma być oparta na zasadzie winy. Ustawodawca nie wskazuje przy tym, że naruszenie takie ma być zawinione przez pracodawcę. Do powyższej kwestii odnosił się Sąd Najwyższy, stwierdzając, że „przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 11 k.p.) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia”<sup>1205</sup>. Natomiast w innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał jedynie na brak przyczyny usprawiedliwiającej popełnione przez pracodawcę naruszenie<sup>1206</sup>. Jak podaje literatura, nie ma podstaw do wyprowadzenia z treści art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. wniosku, że naruszenie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji musi być oparte na przesłance winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. W nauce prawa pracy wskazuje się, że pracownik może skorzystać z prawa do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę nawet wówczas, gdy pracodawca w sposób niezawiniony narusza ciężko obowiązek wobec pracownika<sup>1207</sup>. Zauważa się również, że w przypadku całkowitej niewiedzy pracodawcy o występującej u niego w zakładzie pracy dyskryminacji nie można przypisać mu kwalifikowanej postaci winy w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, pod warunkiem że stworzył on zatrudnionym u niego pracownikom realne możliwości informowania go o zaistnieniu zjawiska dyskryminacji<sup>1208</sup>.

---

<sup>1203</sup> K.W. Baran, *Komentarz do art. 55*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 435.

<sup>1204</sup> Tamże, s. 437.

<sup>1205</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 516/99, OSNP 2001, nr 16, poz. 516.

<sup>1206</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., sygn. akt I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219.

<sup>1207</sup> K.W. Baran, *Komentarz do art. 55...*, s. 438.

<sup>1208</sup> D. Dörre-Nowak, *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2011, s. 570.

Podnosi się też, że o ile przesłanka winy nie ma znaczenia dla ustalenia odpowiedzialności pracodawcy na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p., to jednak warunkuje ona dopuszczalność niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Za wystarczające można by uznać wystąpienie po stronie pracodawcy winy nieumyślnej jak lekkomyślność czy niedbalstwo<sup>1209</sup>.

Odnosząc się z kolei do procedury rozwiązania umowy o pracę na mocy art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., należy wskazać, że pracownik zobowiązany jest złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wraz z podaniem przyczyny swojej decyzji. Przy czym decyzję taką musi podjąć w nieprzekraczalnym terminie jednego miesiąca od powzięcia wiadomości o zachowaniu pracodawcy stanowiącym przyczynę rozwiązania umowy. Rozwiązanie umowy w ten sposób wywołuje takie skutki prawne jak wypowiedzenie umowy przez pracodawcę z zachowaniem ustawowego terminu. Następuje ono ze skutkiem natychmiastowym, a pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa była zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – za dwa tygodnie<sup>1210</sup>. Wysokość tego odszkodowania nie jest uzależniona od wymiaru poniesionej przez pracownika szkody, a w zasadzie samo odszkodowanie nie jest w ogóle uzależnione od wystąpienia po stronie pracownika jakiegokolwiek szkody<sup>1211</sup>.

Odnieść się w tym miejscu należy do uchwały Sądu Najwyższego w sprawie wniesionej przez pracownika o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., w której wskazano, że pracodawca może zarzucić brak przyczyny wskazanej w tym przepisie, mimo że sam nie wniósł powództwa o odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>1</sup> k.p. Jak wskazano w uchwale, przesłanką, od której zależy odszkodowanie, jest nie tylko rozwiązanie przez pracownika umowy bez wypowiedzenia, ale również faktyczne dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, który się go domaga. Jeżeli pracownik w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. rozwiąże umowę niezgodnie z prawem, to umowa mimo to ulegnie rozwiązaniu we wskazanym przez pracownika terminie, a pracodawcy przysługiwać

---

<sup>1209</sup> K.W. Baran, *Komentarz do art. 55...*, s. 438; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r., sygn. akt III PK 2/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 372.

<sup>1210</sup> M.T. Romer, *Prawo pracy...*, s. 354.

<sup>1211</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 217.

będzie ewentualne odszkodowanie, ale tylko wtedy, gdy skutek nieuzasadnionego rozwiązania poniósł szkodę i w granicach określonych w art. 61<sup>1</sup> k.p.<sup>1212</sup>.

Podsumowując, zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Pracodawca może zakwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę w procesie odszkodowania przewidziane w art. 61<sup>1</sup> i 61<sup>2</sup> k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie<sup>1213</sup>. Dodać też należy, że przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Zatem to pracownik ponosi ryzyko błędnej oceny, bowiem to na nim ciąży ciężar dowodu, że pracodawca w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki<sup>1214</sup>.

W razie zbiegu odszkodowania z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. i art. 18<sup>3d</sup> k.p. należałoby przyjąć, że pracownikowi przysługują obydwa odszkodowania<sup>1215</sup>. Są to bowiem dwa odrębne, niezależne od siebie odszkodowania przyznawane pracownikowi z różnych tytułów prawnych. Pierwsze służy wyrównaniu pracownikowi utraty zarobku za okres wypowiedzenia, zaś drugie dotyczy szkody z tytułu stricte dyskryminacji<sup>1216</sup>. Odszkodowanie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. będące rekompensatą za utratę pracy nie powinno być też zaliczane na poczet ewentualnego odszkodowania, jakie pracownik może dochodzić na podstawie art. 24 k.c.<sup>1217</sup>. W przypadku dyskryminacji może dochodzić do zbiegu roszczeń z roszczeniami przysługującymi pracownikowi z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych. Na mocy art. 300 k.p. zastosowanie w takiej sytuacji znajdują między innymi przepisy art. 24 k.c. Roszczenia te zostaną omówione w następnym rozdziale<sup>1218</sup>.

---

<sup>1212</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., sygn. akt III ZP 3/99, OSNP 1999, nr 17, poz. 542.

<sup>1213</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208.

<sup>1214</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 484; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2019 r., sygn. akt II PK 143/18, Lex nr 2690267.

<sup>1215</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 217.

<sup>1216</sup> T. Niedziński, *Szczególna odpowiedzialność pracodawcy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z powodu dyskryminacyjnego traktowania pracownika*, [w:] *Prawo pracy między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Floraka*, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 288-291.

<sup>1217</sup> T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika...*, s. 150.

<sup>1218</sup> G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń...*, s. 103.

### 1.3. Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją na gruncie zbiorowego prawa pracy

#### 1.3.1. Działalność związków zawodowych i organizacji pracodawców przeciwdziałających dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu

Ochronę przed dyskryminacją stanowią również środki przewidziane w zbiorowym prawie pracy, które reguluje stosunki pomiędzy organizacjami pracowników a pracodawcami i ich organizacjami. Treścią tych stosunków jest ochrona praw i interesów pracowników, a także roszczenia zbiorowych sporów pracy<sup>1219</sup>. W ujęciu teoretycznym przedmiotem zbiorowego prawa pracy są stosunki prawne. Ich treść stanowią grupowe prawa i interesy nieokreślonych indywidualnie pracowników i pracodawców<sup>1220</sup>. Przy czym zauważyć należy, że obecnie poziom uzwiązkowienia nie jest dość wysoki<sup>1221</sup> jednak stanowi pozytywny przejaw działań na rzecz pracowników<sup>1222</sup>.

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych związki zawodowe są powołane do reprezentowania pracowników i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych<sup>1223</sup>. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Natomiast w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków<sup>1224</sup>. Organizacja związkowa może również reprezentować wobec pracodawcy interesy osób wykonujących pracę zarobkową oraz które przeszły na emeryturę lub rentę, osób bezrobotnych, wolontariuszy, stażystów i innym osób, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, osób skierowanym do tych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej, czy też różnego rodzaju funkcjonariuszy niezrzeszonych w strukturach

---

<sup>1219</sup> L. Florek, *Idea zbiorowego prawa pracy w socjalistycznym porządku prawnym*, „Państwo i Prawo” 1980, z. 10, s. 14-15; B. M. Cwiertniak, M. Taniweska-Peszko, *Pracownicy samorządowi*, Gdańsk 1991, s. 109; W. Sanetra, *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 11, s. 2-3.

<sup>1220</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 485-486.

<sup>1221</sup> K. Walczak, *Zasadność istnienia społecznej inspekcji pracy w świetle w aksjologii jej powołania*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 149.

<sup>1222</sup> Z. Hajn, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy w Polsce – ewolucja, stan obecny, przyszłość*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 27.

<sup>1223</sup> Art. 1 (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.).

<sup>1224</sup> Art. 7 (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.).



związkowych na ich wnioski. Przy czym przepis nie precyzuje formy wniosku. Zatem pojawia się pytanie, czy może on zostać złożony w każdej formie, również ustnie. Tego rodzaju wykładnia ma zakorzenienie w dyrektywie nieformalizmu, funkcjonującej w zbiorowym prawie zatrudnienia. Jednak względy celowości przemawiają za formą pisemną<sup>1225</sup>.

Zgodnie z przepisami art. 465 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego pełnomocnikiem pracownika w sądzie pracy może być przedstawiciel związku zawodowego i reprezentować jego interesy<sup>1226</sup>. Jest to szczególnie korzystne dla dyskryminowanego pracownika, gdyż bardzo często, w postępowaniach o dyskryminację, liczy się nieformalna wiedza o stosunkach panujących w danym zakładzie pracy oraz doświadczenie w rozwiązywaniu konkretnych problemów u danego pracodawcy. Taką wiedzę mają najczęściej właśnie związkowcy<sup>1227</sup>. Przy czym wyrażane w orzecznictwie stanowiska w kwestii dopuszczalności reprezentowania pracownika przez przedstawiciela związku zawodowego, którego pracownik nie jest członkiem, są rozbieżne. W literaturze aprobowane jest stanowisko, że pełnomocnikiem procesowym pracownika może być także przedstawiciel związku zawodowego, w którym pracownik nie jest zrzeszony<sup>1228</sup>. Jednakże Sąd Najwyższy wyraził także stanowisko odmienne<sup>1229</sup>. Wskazywał także, że zakładowa organizacja związkowa nie reprezentuje praw lub interesów członków innego związku i może wyjątkowo podejmować jedynie reprezentowanie osób niebędących członkiem żadnego związku zawodowego, jeżeli jednocześnie wywodzą się z grona członków załogi danego zakładu pracy<sup>1230</sup>. Na aprobatę zasługuje pierwszy z przywołanych poglądów. Sąd Najwyższy trafnie bowiem zauważył, że z art. 465 § 1 k.p.c. nie wynika ograniczenie możliwości ustanowienia pełnomocnika do przedstawicieli związku zawodowego, do którego pracownik należy. Natomiast art. 7

---

<sup>1225</sup> K.W. Baran, [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 7, <https://sip-1lex-1pl-15d274sam006e.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587792562/590002/baran-krzysztof-w-red-komentarz-do-ustawy-o-zwiazkach-zawodowych-w-zbiorowe-prawo-zatrudnienia...?cm=URELATIONS> [dostęp: 27 stycznia 2021 r.]; M. Barański, I. Gredka-Ligarska, *O strukturze związków zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z dnia 5 lipca 2018 r.*, „*Studia Iuridica*” 2018, nr 78, s. 27.

<sup>1226</sup> Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1805, ze zm.); dalej: k.p.c.

<sup>1227</sup> M.T. Romer, *Słowo wstępne*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w zatrudnieniu. Raport Kampanii Przeciwko Homofobii*, red. K. Śmiszek, Warszawa 2011, s. 10.

<sup>1228</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2003 r., sygn. akt I PK 214/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 282.

<sup>1229</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2006 r., sygn. akt II PZ 54/06, Lex nr 375673, Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2004 r., sygn. akt III PZ 10/04, Lex nr 375687.

<sup>1230</sup> Tamże.

ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie dotyczy możliwości udzielenia pełnomocnictwa procesowego, lecz reprezentacji przez związki zawodowe praw i interesów swoich członków w sprawach indywidualnych stosunków pracy<sup>1231</sup>.

Podkreślenia przy tym wymaga, że na podstawie art. 3 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych<sup>1232</sup> przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. jest stosowany odpowiednio w sprawach dotyczących roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim, albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Z kolei osobom wykonującym pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy roszczenie o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. stosowanego w związku z art. 3 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych będzie przysługiwało wobec jednostki organizacyjnej, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także wobec osoby fizycznej, która zatrudnia powyższe osoby niezależnie od podstawy tego zatrudnienia. Innym kategoriom osób uprawnionych do zrzeszania się w związki zawodowe będzie przysługiwało roszczenie o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. stosowanego w związku z art. 3 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, jeżeli zarzut naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim, albo wykonywania funkcji związkowej będzie można postawić pracodawcy w rozumieniu art. 1<sup>1</sup> pkt 2 ustawy o związkach zawodowych<sup>1233</sup>. Wśród podmiotów zobowiązanych do świadczenia odszkodowawczego z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim, albo wykonywania funkcji związkowej obok pracodawców znajdują się jednostki organizacyjne, w tym nieposiadające osobowości prawnej, a także osoby fizyczne zatrudniające inne niż pracownik osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia<sup>1234</sup>.

---

<sup>1231</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., sygn. akt I PK 214/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 282.

<sup>1232</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.

<sup>1233</sup> Zgodnie z przytoczoną normą o ile w ustawie jest mowa o „pracodawcy” – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm. oraz Dz.U. z 2021 r., poz. 1162), a także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.

<sup>1234</sup> P. Czarnecki, [w:] *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem*, red. P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, Warszawa 2019; art. 3 (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.): M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 153; M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 151-152.

Na gruncie niniejszych rozważań należy przytoczyć także przepis art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>1235</sup>, który nadaje im prawo do opiniowania założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do tych ustaw w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Powyższe uprawnienia przysługują jedynie organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu art. 23 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego<sup>1236</sup>. Nie ma więc obowiązku przekazywania założeń i projektów aktów prawnych do konsultacji związku zawodowego posiadającego swą strukturę organizacyjną tylko na poziomie zakładu pracy<sup>1237</sup>. Uprawnienie do opiniowania założeń i projektów może realizować każdy organ związku powołany w statucie do jego reprezentowania albo inny organ do tego upoważniony<sup>1238</sup>. Stanowi to jedną z możliwości doskonalenia procesu legislacyjnego<sup>1239</sup>.

W kontekście przeciwdziałania dyskryminacji pracowników należy podkreślić, że ustawa o związkach zawodowych upoważnia te organizacje do obrony godności pracowników oraz ich interesów moralnych<sup>1240</sup>. Jak już była o tym mowa, zakaz dyskryminacji należy wyprowadzić z zakazu naruszenia godności, a godność to szczególna wartość człowieka jako osoby pozostającej w relacjach interpersonalnych<sup>1241</sup>. Jak zauważa się jednak w literaturze, wątpliwości budzi opiniowanie aktów prawnych odnoszących się do godności, interesów materialnych i moralnych pracowników<sup>1242</sup>. Niemniej zadania związków zawodowych, oprócz obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych winny, o czym mowa w art. 1, obejmować również ochronę godności i innych dóbr osobistych ludzi pracy. W art. 4 tej ustawy wyraźnie wskazano bowiem „prawa i interesy” ludzi pracy, wśród których znajdują się interesy i prawa materialne i niematerialne oraz zbiorowe i indywidualne<sup>1243</sup>. W zakres „praw i interesów moralnych” z pewnością wchodzi dobra

---

<sup>1235</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.

<sup>1236</sup> Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 2232, ze zm.).

<sup>1237</sup> Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 17 listopada 1995 r., sygn. akt SA/Wr 1843/95, Lex nr 28689.

<sup>1238</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 487.

<sup>1239</sup> Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, s. 25-28.

<sup>1240</sup> Art. 4 ustawy o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.).

<sup>1241</sup> M.T. Romer, *Słowo wstępne...*, s. 10.

<sup>1242</sup> J. Wratny, *Kodeks pracy...*, s. 24.

<sup>1243</sup> K.W. Baran, *Funkcje zbiorowego prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, tom 5: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 132.

osobiste<sup>1244</sup>. Ochrona interesów niematerialnych pracowników odgrywa szczególną rolę w dobie społecznej gospodarki rynkowej. Dlatego też w art. 6 ustawy wskazano, że związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku<sup>1245</sup>.

Odnosząc się do uprawnień związków zawodowych, należy przywołać art. 19 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii nie krótszy jednak niż 30 dni. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia. Przy czym opinia związku nie ma wiążącego charakteru. W przypadku odrzucenia w całości lub w części stanowiska związku właściwy organ ma obowiązek przedłożenia pisemnego uzasadnienia nieuwzględnienia stanowiska związku. W takiej sytuacji związek posiada uprawnienie do przedstawienia swojej opinii na posiedzeniu właściwej komisji samorządu, sejmowej lub senackiej, a także zaprezentowania jej publicznie w środkach masowego przekazu<sup>1246</sup>. Obowiązkowi poddania konsultacji związkowej podlegają projekty i założenia aktów prawnych, które stanowią przepisy powszechnie obowiązujące oraz dotyczące spraw mieszczących się w zakresie zadań związków zawodowych. Treść podejmowanych przez organy władzy i administracji państwowej oraz organy samorządu aktów normatywnych powinna być zbieżna z przedmiotem działalności związków<sup>1247</sup>. Możliwe jest przyjęcie szerszego znaczenia wyżej wymienionych pojęć i uznanie, że związki zawodowe są uprawnione do opiniowania projektów i założeń przepisów, pod warunkiem że treść przewidywanych unormowań wkraczałaby wprost lub przynajmniej pośrednio w obszar chronionych praw i interesów pracowniczych<sup>1248</sup>.

---

<sup>1244</sup> Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 26 listopada 1991 r., sygn. akt SA/Kr 1207/91, Lex nr 26066; E. Maniewska, *Transfer przedsiębiorstwa a obowiązki informacyjne zakładowej organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 7, s. 15-21.

<sup>1245</sup> K.W. Baran, *Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Gdańsk 2004, s. 30-32; J. Wratny, *Problemy partycypacji przedstawicielskiej*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 519-520.

<sup>1246</sup> Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 4 marca 2014 r., sygn. akt I OSK 2937/13, Lex nr 1494729; wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 15 stycznia 2014 r., sygn. akt I OSK 2365/13, Lex nr 1452150.

<sup>1247</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1993 r., sygn. akt I PZP 2/93, OSNC 1994, nr 1, poz. 1.

<sup>1248</sup> T. Kuczyński, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1993 r., sygn. akt I PZP 2/93*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1994, nr 9, s. 156.

Kolejnym uprawnieniem związków zawodowych jest zgodnie z art. 20 ustawy o związkach zawodowych występowanie z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Dotyczy to więc również tematyki odnośnie do ochrony przed nierównym traktowaniem, dyskryminacją i mobbingiem, ochrony godności i innych dóbr osobistych osób zatrudnionych. Ważne pozostaje przy tym wyposażenie związków zawodowych w możliwość sprawowania społecznej kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem przez podmioty zatrudniające przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników, uzupełniającej działalność organów państwowych. Odbywa się ona bezpośrednio przez organy związkowe i pośrednio przez kierowaną przez związki społeczną inspekcję pracy i udział w organach uprawnionych do bezpośredniej kontroli<sup>1249</sup>.

Ochrona przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją może stanowić przedmiot działań dodatkowych organizacji pracodawców. Podstawę prawną działania organizacji pracodawców stanowi ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców<sup>1250</sup>. W art. 5 ustawy mowa jest o zadaniach organizacji pracodawców, mogą one również podejmować działania dodatkowe<sup>1251</sup>. Przykładem takich działań są działania w zakresie szkoleń osób zatrudnionych oraz na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Zadania dodatkowe mają wynikać z postanowień statutu lub uchwał organizacji lub też mogą mieć charakter umowny, tj. wynikać z zawartych przez daną organizację układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych. W części obligacyjnej układu zbiorowego pracy mogą znaleźć się zobowiązania organizacji pracodawców do uczestnictwa w programach lub instytucjach szkolenia osób zatrudnionych, ochrony ich życia i zdrowia<sup>1252</sup>. Nie bez znaczenia dla pracodawców pozostaje bowiem to, że negatywnym skutkiem naruszenia dóbr osobistych pracowników i ich zdrowia pozostaje długa absencja w pracy. Zaburzenia zdrowia zwiększają przy tym koszty społeczne, wpływając na ograniczenie rozwoju miejsc pracy. Nie bez znaczenia pozostaje również wypłata kosztów finansowych, jak np. odszkodowań czy świadczeń z tytułu uszczerbku na zdrowiu<sup>1253</sup>.

---

<sup>1249</sup> B. Wagner,  *Społeczny (związkowy) nadzór nad warunkami pracy w systemie organów nadzorczych*, [w:] *Kompetencje związków zawodowych*, Warszawa 1984, s. 204.

<sup>1250</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1809, ze zm.).

<sup>1251</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy...*, s. 666.

<sup>1252</sup> Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999, s. 178-179.

<sup>1253</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 492.

### 1.3.2. Przeciwdziałanie dyskryminacji poprzez tworzenie układów zbiorowych pracy

Współczesne stosunki zbiorowego prawa pracy opierają się na zasadzie dialogu społecznego, która realizuje się przez rokowania zbiorowe zmierzające do zawarcia układów zbiorowych. Zasada dialogu społecznego winna znaleźć zastosowanie w wielu dziedzinach życia społecznego, w tym w stosunkach zatrudnienia. Uznanie społecznego dialogu pracy za zasadę zbiorowego prawa pracy pozwala uznać partnerstwo i porozumienie za cechy szczególne stosunków regulowanych przez to prawo<sup>1254</sup>.

Przedmiotem dialogu społecznego między przedstawicielami pracowników i pracodawców winny być w szczególności zagadnienia dotyczące dyskryminacji i mobbingu, bowiem powodują one zagrożenie dla takich wartości jak życie i zdrowie pracowników. Układy zbiorowe mogą więc stanowić instrument ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu. Postanowienia układu zbiorowego muszą respektować nakazy równego traktowania i zakazy dyskryminacji pracowników. Dotyczy to zarówno nakazów i zakazów ogólnych (art. 32 Konstytucji RP oraz art. 11<sup>2</sup> i 11<sup>3</sup> k.p.), jak i odnoszących się do dyskryminacji (art. 33 Konstytucji RP i art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup> k.p.), a także wynikających z europejskiego prawa pracy<sup>1255</sup>. Znaczenie regulacji układowych winno sprowadzać się nie tylko do roli uzupełniającego źródła prawa pracy, bowiem regulacje układowe wielokrotnie kształtują sytuację ludzi pracy bardziej korzystnie niż przepisy powszechnego prawa pracy. Ważnym celem układów zbiorowych jest zachowanie właściwych relacji międzyludzkich w zakładach pracy. Sam sposób oddziaływania układów zbiorowych na występujące w miejscu pracy zagrożenia lub patologie nie różni się w sposób istotny od oddziaływania ochronnego powszechnego prawa pracy. Szeroki zakres podmiotowy układów powoduje, że istnieją dogodne warunki do uregulowania zdecydowanej większości różnorodnej pod względem charakteru prawnego uprawnień pracowników<sup>1256</sup>.

---

<sup>1254</sup> M. Seweryński, *Dialog społeczny. Współzależność gospodarki i prawa pracy*, [w:] *Referaty na VI Europejskim Kongresie Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 625-626.

<sup>1255</sup> K. Jaśkowski, [w:] *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, red. E. Maniewska, K. Jaśkowski, LEX/el. 2020, art. 240, <https://sip-1lex-1p15d274sq10015.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587260613/632526/jaskowski-kazimierz-maniewska-eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy?cm=URELATIONS> [dostęp: 27 stycznia 2021 r.].

<sup>1256</sup> T. Wyka, *Układowe przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, Opole 1998, s. 167-168.

Obecnie układy zbiorowe mogą być uważane za materialnoprawne gwarancje nabywania prawa do świadczeń, wskazywania środków zapobiegających lub usuwających naruszenia na szczeblu zakładowym czy ponadzakładowym. W związku z tym na szczebel zakładu pracy przeniesione są uprawnienia, a zwłaszcza środki oddziaływania ochronnego na dobra osobiste osób zatrudnionych. Poza tym układy zbiorowe mogą niejako uzupełniać regulację ustawową poprzez przyznawanie pracownikom konkretnych branż stosownych uprawnień. Jak wskazuje H. Szewczyk, przykładem takich rozwiązań może być stworzenie w zakładzie pracy warunków umożliwiających składanie skarg na zachowania zagrażające naruszeniom dóbr osobistych. W układach zbiorowych uregulowane mogłyby być dodatkowe roszczenia i świadczenia dla pokrzywdzonych pracowników. Układy zbiorowe stanowić mogą zatem pewne uzupełnienie regulacji ustawowej. Konieczne jest zatem zawieranie układów zbiorowych, co doprowadzi do zwiększenia ochrony przed dyskryminacją<sup>1257</sup>.

Związki zawodowe mogą podejmować inne działania w obronie interesów ludzi pracy, takie jak konsultacje, uzgodnienia, które poprzedzają określone decyzje w sprawach dotyczących zatrudnienia podejmowane przez uprawnione podmioty. Przy czym wpływ związków zawodowych na decyzje podejmowane przez pracodawców jest niewielki<sup>1258</sup>.

Na zakończenie podkreślenia wymaga, że układy zbiorowe pracy, porozumienia zbiorowe nie mogą uchylać prawa antydyskryminacyjnego. Duża swoboda stron w kształtowaniu treści stosunków pracy wbrew regulacji normatywnej spowodowałaby zbliżenie się prawa pracy do zbioru norm względnie obowiązujących, uchylanych przez strony stosunku pracy. Mogłoby to spowodować normy prawa pracy do postulatów<sup>1259</sup>.

## **2. Wnioski i uwagi *de lege ferenda***

Podstawowym środkiem, który przysługuje osobom dyskryminowanym z uwagi na religię, pozostaje art. 18<sup>3d</sup> k.p. Przewidziane w przywołanym przepisie prawo do odszkodowania z tytułu dyskryminacji ma charakter następczy, co wyklucza go jako instrument prawny służący zapobieganiu dyskryminacji w zatrudnieniu. Ustawodawca pominął zatem problematykę prewencji. Potwierdza to tezę, że przepisy prawa pracy nie

---

<sup>1257</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 495; J. Warylewski, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, „Państwo i Prawo” 1999, z. 3, s. 42.

<sup>1258</sup> L. Florek, *Układy zbiorowe pracy*, „Monitor Prawniczy” 1995, nr 6, s. 55.

<sup>1259</sup> M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006, s. 244-245.

do końca zapewniają ochronę wolności religijnej, bowiem koncentrują się na środkach prawnych w przypadku, gdy dochodzi do naruszeń. Prewencja pozostaje jednak szczególnie istotna z uwagi na mentalny charakter zjawiska dyskryminacji jako zagrożenia dla wolności religijnej.

Wątpliwości na gruncie przepisu 18<sup>3d</sup> k.p. budzi to, czy pod pojęciem „odszkodowania” należy rozumieć zarówno szkodę majątkową, jak i niemajątkową, jak również czy szkoda stanowi przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej za dyskryminację. Art. 18<sup>3d</sup> k.p. stanowi również o zadośćuczynieniu za szkodę niemajątkową. Zauważyć należy na pewną niekonsekwencję prawodawcy w zakresie używanego nazewnictwa. Jak wskazywano w dysertacji, na gruncie art. 94<sup>3</sup> § 3 i 4 k.p. przyznaje się pracownikowi, który doznał mobbingu, dwa roszczenia: odszkodowanie za szkodę majątkową i zadośćuczynienie za krzywdę (szkoda niemajątkowa). Zasadne jest, by ustawodawca na gruncie tego samego aktu prawnego posługiwał się spójnym nazewnictwem. Zasadne byłoby też, by ustawodawca w treści art. 18<sup>3d</sup> k.p., tak jak w regulacji dotyczącej mobbingu, przyjął, że osoba dyskryminowana uprawniona byłaby do dochodzenia odszkodowania za szkodę majątkową spowodowaną dyskryminacją oraz do zadośćuczynienia za krzywdę<sup>1260</sup>.

Pozytywnie należy ocenić brak wskazania górnej granicy odszkodowania w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Analizując bieżące orzecznictwo sądów zauważa się pewien wzrost zasądzonych kwot tytułem naruszenia zasady niedyskryminacji. Powyższe może w pewnym stopniu spełnić funkcję prewencyjną. Biorąc jednak pod uwagę realia współczesnego rynku pracy mogłaby ulec zmianie dolna granica odszkodowania. Prawo do zadośćuczynienia w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia można by ukształtować wyżej, bez względu na wykazanie szkody niemajątkowej. Można zakładać, że mniej korzystne traktowanie pracownika z uwagi na kryterium religii czy mniej korzystne kształtowanie warunków pracy powoduje szkodę niemajątkową. Wyrównywanie przez art. 18<sup>3d</sup> k.p. majątkowego i niemajątkowego uszczerbku z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji świadczy o autonomiczności przepisu. Na jego autonomiczny charakter nie wpływa również to, że przy ustaleniu odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jedynie pomocniczo stosuje się przesłanki odpowiedzialności z art. 361 § 2 k.c. czy też orzecznictwo dotyczące wykładni art. 445 k.c. i 448 k.c. z uwzględnieniem celu odszkodowania

---

<sup>1260</sup> I. Gredka-Ligarska, *Mobbing a odpowiedzialność cywilnoprawna*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2020, t. 1, s. 91.



o którym mowa w dyrektywach unijnych. Zauważyć należy, że regulacja art. 18<sup>3d</sup> k.p. uznawana jest za wyczerpującą roszczenia odszkodowawcze pracownika w związku z dyskryminacją w zatrudnieniu. Przy czym nie wyklucza to tego, iż naruszenie w związku z dyskryminacją odrębnych przepisów (np. o ochronie dóbr osobistych) skutkować będzie odpowiedzialnością pracodawcy także na ich podstawie.

Odpowiedzialność pracodawcy oparta jest na zasadzie bezprawności, zatem jedyną przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na tej podstawie jest naruszenie przepisów prawa pracy zakazujących dyskryminującego traktowania. Odpowiedzialność ta jest niezależna od jego winy, woli czy zamiaru, a decydujące znaczenie dla oceny, czy doszło do dyskryminacji, ma stan faktyczny, w którym pracownik traktowany jest mniej korzystnie z uwagi na dyskryminującą przyczynę.

Odnosząc się do możliwości rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika, na mocy art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., należałoby uściślić regulację poprzez wskazanie, czy mowa tu tylko o obowiązkach wynikających z art. 94 k.p., czy też można przyjmować wykładnię rozszerzającą w zakresie obowiązków podstawowych pracodawcy. Wskazując przy tym na przesłankę winy pracodawcy, należałoby przyjąć, że w braku wyraźnego, normatywnego wprowadzenia elementu winy pracodawcy jako przesłanki niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w powyższym trybie przez pracownika element winy pracodawcy nie będzie tu miał decydującego znaczenia. Odpowiada on przecież na zasadzie ryzyka. Bez tego uregulowania udowodnienie winy pracodawcy jest dla pracownika niezwykle trudne.

## Rozdział 8

### Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją przewidziane w innych aktach prawnych

#### 1. Roszczenia wynikające z ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania

Analogiczne rozwiązanie do tego, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., zawiera art. 13 § 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, zgodnie z którym ten, wobec kogo naruszono regułę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania, a w sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy kodeks cywilny, o czym mowa w § 2 omawianego przepisu<sup>1261</sup>. Właściwy zatem do zasądzenia takiego odszkodowania jest sąd cywilny. Niemniej ze względu na szczególny charakter roszczenia oraz standardy unijne definicja odszkodowania powołana w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania odbiega od tradycyjnego rozumienia tego pojęcia na gruncie krajowego prawa cywilnego<sup>1262</sup>. Porównując regulację z ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z regulacją zawartą w kodeksie cywilnym, należy wskazać, że w art. 361 k.c. odszkodowanie ma na celu wyrównanie poniesionego uszczerbku majątkowego. Szkada występuje zaś w dwojakiej postaci: obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, czyli straty majątkowe polegające na pomniejszeniu czynnej strony majątku poszkodowanego, jak również utratę korzyści, które poszkodowany mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Na mocy kodeksu cywilnego poszkodowany może żądać naprawienia szkody majątkowej, jaką poniósł w powyższych granicach, a odpowiedzialność podmiotu, któremu stawia zarzut, ogranicza się do normalnych następstw działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła<sup>1263</sup>. Przy czym zauważyć należy, że tak rozumiane odszkodowanie nie wynagradza doznanych krzywd, do których na gruncie prawa cywilnego odnosi się

---

<sup>1261</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156; wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 18 listopada 2015 r., sygn. akt V Ca 3611/14, Lex nr 2147965.

<sup>1262</sup> K. Kędziora, *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów...*, s. 193.

<sup>1263</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, ze zm.; Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2020, s. 91-93.

zadośćuczynienie, którego to ustawodawca wprost nie powołał, na kanwie omawianej ustawy, mimo szczególnego charakteru naruszenia, jakim jest dyskryminacja<sup>1264</sup>.

W przypadku zaistnienia dyskryminacji osoby pokrzywdzone najczęściej doznają szkód o charakterze niemajątkowym, a przedmiotem ochrony w tych sprawach jest godność, dopiero w dalszej kolejności prawa majątkowe. Jak wiadomo bowiem, dyskryminacja jest związana z naruszeniem godności człowieka<sup>1265</sup>.

Zakładając, przy tym że każdy przejaw dyskryminacji stanowi naruszenie godności, która jest dobrem osobistym odnoszącym się do sfery osobowości, konkretyzującej się w poczuciu własnej wartości człowieka i oczekiwaniu szacunku ze strony innych ludzi, w sprawach o dyskryminację konieczne jest rekompensowanie nie tylko szkody materialnej, lecz także krzywdy osoby, która doświadczyła nierównego traktowania<sup>1266</sup>. Godność należy uznać zatem za dobro osobiste, któremu przysługuje ochrona na podstawie art. 448 k.c., zgodnie z którym „w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia”<sup>1267</sup>. Dodatkowo sąd może zdecydować o rekompensacie poszkodowanemu także kosztów, które ten poniósł w wyniku uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia, związanych też z przygotowaniem do innego zawodu, bądź w postaci renty, gdy poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, o czym mowa w art. 444-445 k.c.<sup>1268</sup>.

Odszkodowanie za złamanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno pełnić funkcję zadośćuczynienia. Zauważyć także należy, że przy rekompensacie krzywdy na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania zastosowanie będzie miało poprzez

---

<sup>1264</sup> R. Strugała, *Prywatnoprawne skutki naruszenia zakazu nierównego traktowania – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2016, nr 4, s. 16-17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 23 sierpnia 2016 r., sygn. akt I ACa 1522/15, Lex nr 2149609.

<sup>1265</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., sygn. akt I PK 169/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 93.

<sup>1266</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 stycznia 2016 r., sygn. akt I ACa 801/15, LEX nr 1971101.

<sup>1267</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, z późn. zm.

<sup>1268</sup> G. Bieniek, [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania*, red. G. Bieniek, t. 1, Warszawa 2006; art. 445 k.c., s. 474 (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, z późn. zm.).

analogię dotychczasowe orzecznictwo sądów cywilnych dotyczące naprawienia krzywdy<sup>1269</sup>.

Art. 13 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie znajduje zastosowania w odniesieniu do pracownika, wobec którego pracodawca naruszył regułę równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. przepisów rozdziału 1 i 2 nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym w kodeksie pracy. Ustawodawca ustanowił bowiem roszczenie o odszkodowawcze dla pracowników w art. 18<sup>3d</sup> k.p., Wątpliwości mogą natomiast się pojawić na tle analizy art. 12 ust. 1 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, w myśl której „w przypadku naruszeń zasady równego traktowania określonych w niniejszej ustawie, w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie, o którym mowa w art. 13”. Urlopy te są uprawnieniami o charakterze ściśle pracowniczym. Pracownik, który doznał dyskryminacji ze względu na korzystanie z wymienionych urlopów, może dochodzić roszczenia odszkodowawczego na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Intencją ustawodawcy było zapewne objęcie ochroną także osób otrzymujących zasiłek macierzyński za okres odpowiadający któremuś z wymienionych urlopów o charakterze odpłatnym z innego tytułu niż stosunek pracy. Okoliczność ta nie została ujęta w ramach zamkniętego katalogu kryteriów dyskryminacyjnych zawartego w art. 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r., a zatem regulacja ta stała się niezbędna dla zapewnienia wymienionym osobom ochrony prawnej. Prawodawca powinien zadbać o większą precyzyjność formułowania treści przedmiotowej regulacji, zwłaszcza że te osoby, na które wskazano bezpośrednio, zostały już objęte ochroną na gruncie kodeksu pracy<sup>1270</sup>.

Przepis art. 13 ust. 1 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie wskazuje na podmiot, na którym ciąży obowiązek świadczenia odszkodowawczego. Wykładnia językowa i systemowa prowadzi jednak do wniosku, że podmiotem odpowiedzialnym jest ten, kogo zachowanie zostało zakwalifikowane jako naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej

---

<sup>1269</sup> K. Kędziora, *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów...*, s. 200.

<sup>1270</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 203.

w zakresie równego traktowania. Odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 13 ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. może ponosić zatem zarówno osoba fizyczna, jak i prawna oraz jednostka organizacyjna, której ustawa przyznaje zdolność prawną. Przytoczony przepis stanowi podstawę prawną odpowiedzialności odszkodowawczej ogółu podmiotów zatrudniających za naruszenie zasady równego traktowania wobec osób zatrudnionych, z wyłączeniem pracodawców, jeżeli ich odpowiedzialność odszkodowawcza jest uregulowana przepisami kodeksu pracy. Wskazać należy, że odpowiedzialność odszkodowawczą będzie powodowało zachowanie polegające na naruszeniu zasady równego traktowania w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej (art. 1 ww. ustawy), naruszenie zasady równego traktowania w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej w związku z ciężką chorobą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, rodzicielskim lub wychowawczym, mniej korzystnym traktowaniu osoby podejmującej lub wykonującej działalność gospodarczą lub zawodową, która skorzystała z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, mniej korzystnym traktowaniu osoby, która udzieliła w jakiegokolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień z tytułu naruszenia zasady równego traktowania<sup>1271</sup>.

Przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania w rozumieniu przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania należy ustalać, odwołując się do treści art. 13 tej ustawy oraz przepisów kodeksu cywilnego, stosowanych w związku z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. Przepis art. 13 ust. 1 ww. ustawy stanowi, że każdy wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona, ma prawo do odszkodowania. Przesłanką odpowiedzialności jest zatem naruszenie zasady równego traktowania, jak również szkoda oraz adekwatny związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem kwalifikowanym jako przejaw naruszenia zasady równego traktowania a szkodą. Odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 13 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania ponosi sprawca zachowania, które jest kwalifikowane jako przejaw naruszenia zasady równego traktowania w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. Zauważyć jednak należy, że na podstawie art. 13 omawianej ustawy naprawieniu podlega wyłącznie szkoda majątkowa, a odszkodowanie pełni funkcję kompensacyjną. Przy czym przepis

---

<sup>1271</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 242-243.

art. 13 ww. ustawy nie limituje wysokości odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, w związku z czym realizowana będzie ogólna reguła adekwatności rozmiaru szkody oraz wysokości odszkodowania<sup>1272</sup>.

Ten, wobec kogo dopuszczono się naruszenia zasady równego traktowania, musi uprawdopodobnić fakt naruszenia, zaś pozwany obowiązany jest wykazać, że się go nie dopuścił (art. 14 ust. 2 i 3 ustawy). Zatem dla uprawdopodobnienia dyskryminacji wymagane jest jedynie wskazanie przesłanki prawnie chronionej, z powodu której osoba czuje się gorzej traktowana<sup>1273</sup>. Uprawdopodobnienie różni się od przeprowadzenia dowodu tym, że możliwe jest stwierdzenie wysokiego prawdopodobieństwa zaistnienia dyskryminacji. W aspekcie faktycznym dotyczy ono okoliczności stanowiących podstawę roszczenia, których istnienie powinno być prawdopodobne w świetle twierdzeń przedstawionych przez powoda, a w aspekcie prawnym oznacza, że roszczenie ma być prawdopodobne w świetle obowiązującego stanu prawnego<sup>1274</sup>.

Zasadę „odwróconego ciężaru dowodowego” wyjaśniono szczegółowo w jednym z wyroków Sądu Okręgowego w Warszawie, który utrzymywał w mocy wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia, stanowiący prawdopodobnie jeden z pierwszych prawomocnych wyroków, który zapadł na podstawie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Uznano w nim, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej w obszarze zatrudnienia niepracowniczego z uwagi na orientację seksualną. Sąd uznał, że zasada ta stanowi istotną modyfikację generalnej zasady dowodzenia, płynącej z przepisów procedury cywilnej (art. 232 k.p.c.) znajdującej również umocowanie w przepisach prawa materialnego (art. 6 k.c.), zgodnie z którą ten, kto wywodzi dla siebie korzystne skutki prawne z jakichś okoliczności, powinien dostarczyć odpowiedni materiał dowodowy. Sąd uznał przy tym, że „podłoże dla jej zawarcia w pozytywnych przepisach prawa stanowiła bezsprzecznie utrudniona sytuacja dowodowa powoda, który musiałby przeprowadzić dowód na okoliczność wystąpienia takich, a nie innych, zapatrywań

---

<sup>1272</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 249; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 23 sierpnia 2016 r., sygn. akt I ACa 1522/15, Lex nr 2149609.

<sup>1273</sup> K. Gonera, *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, [http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1028/ciezar\\_dowodu\\_w\\_sprawach\\_o\\_dyskryminacje\\_21\\_września\\_2011.pdf](http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1028/ciezar_dowodu_w_sprawach_o_dyskryminacje_21_września_2011.pdf), [dostęp: 14 sierpnia 2020 r.]; T. Ereciński, *Komentarz do art. 243 k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom 2: *Postępowanie rozpoznawcze*, red. T. Ereciński, Warszawa 2015, s. 328.

<sup>1274</sup> Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 20 września 2012 r., sygn. akt I ACz 850/12, Lex nr 1217686.

swego przeciwnika procesowego. Nie wymaga pogłębionej analizy stwierdzenie, iż dowodzenie stanu psychicznego może okazać się niemożliwe, a w najlepszym przypadku nader skomplikowane. Prawodawca zatem w pewnych ściśle określonych sytuacjach, a sprowadzających się do sfer »wrażliwych« i podmiotów znajdujących się na słabszej pozycji, podjął decyzję co do ułatwienia im konstruowania roszczeń, jak też względem obowiązku dowodzenia podstaw faktycznych tych roszczeń”. Sąd w przedmiotowym wyroku powołał się na art. 14 ust. 1 o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania jak również przytoczył art. 243 k.p.c., który stanowi, że zachowanie szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym nie jest konieczne, ilekroć ustawa przewiduje uprawdopodobnienie zamiast dowodu, tak jak to ma miejsce w przedmiotowym przepisie, gdzie w ust. 2 posłużono się pojęciem uprawdopodobnienia<sup>1275</sup>.

Zasada przeniesionego ciężaru dowodu ma odpowiednio ukierunkować postępowanie dowodowe oraz umożliwić pozwanemu podjęcie obrony i wykazanie, że nie stosował w stosunku do powoda powoływanego przez niego kryterium dyskryminującego. Można uznać, że w ten sposób wyrażone zostało domniemanie, że jeżeli pozwany nie udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami, to jego działanie zostanie uznane za naruszenie zasady równego traktowania. Ciężar dowodu przerzucony jest więc na osobę, której stawia się zarzut dyskryminacji<sup>1276</sup>.

Jak wynika z art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego. Przy czym przepis nie precyzuje, o jakie procedury cywilne chodzi, zatem należy uznać, że nie ma ograniczeń w tym zakresie<sup>1277</sup>.

Zauważyć należy również, że art. 16 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania stanowi o niewyłączeniu roszczenia odszkodowawczego. Oznacza to, że nie jest wyłączone dochodzenie innych roszczeń w ramach jednego postępowania mających charakter kompensacji za nierówne traktowanie oraz można dochodzić w odrębnych postępowaniach praw należnych

---

<sup>1275</sup> A. Błaszczak, *Efektywność środków ochrony przed dyskryminacją w Polsce*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2015, nr 6, s. 37-50; wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 9 lipca 2014 r., sygn. akt VI C 402/13 (niepubl.); wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 18 listopada 2015 r., sygn. akt V Ca 3611/14, Lex nr 2147965; Ł. Bojarski, J. Jagura, D. Pudzianowska, *Niedyskryminacja w praktyce sędziowskiej – projekty organizacji obywatelskich*, „Krajowa Rada Sądownictwa. Artykuły i Komentarze” 2016, nr 3, s. 34-40.

<sup>1276</sup> K. Kędziora, *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów...*, s. 206.

<sup>1277</sup> T.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 2156.

z innych tytułów, odebranych lub ograniczonych w wyniku zastosowania kryterium dyskryminacyjnego<sup>1278</sup>.

Ustawodawca zapewnia przy tym ochronę osobie dochodzącej roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, przesądając o tym, że okoliczność ta nie może być podstawą niekorzystnego traktowania tej osoby ani też wyciągania wobec niej jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, o czym mowa w art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. Wprowadza się w ten sposób zakaz działań odwetowych, przy czym w sytuacji gdy zakaz pozostaje naruszony, osoba poszkodowana uprawniona jest do odszkodowania<sup>1279</sup>. Ochrona wzmocniona zostaje również poprzez regulację, która powierza wykonywanie zadań w przedmiotowej dziedzinie Rzecznikowi Praw Obywatelskich i Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania<sup>1280</sup>.

Ustawa nie jest pozbawiona wad, niemniej stanowi ważny krok mający na celu ochronę osób zatrudnionych. Ustawodawca na gruncie przepisów prawa pracy zapewnił bowiem pracownikowi ochronę przed nierównym traktowaniem, jednak ustawodawca cywilny nie zagwarantował takiej ochrony w stosunku do osób realizujących m.in. usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Zauważyć jednak należy, że w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania wskazany został katalog kryteriów dyskryminacyjnych w odróżnieniu do kodeksu pracy, który wskazuje na zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu w oparciu o otwarty katalog kryteriów dyskryminacyjnych. W związku z tym w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania występuje mniejszy zakres ochrony przed dyskryminacją, przy czym została ona przyznana każdemu świadczącemu pracę, bez względu na to, jaki jest jego status prawny<sup>1281</sup>.

Dodać należy, że ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania nie jest w pełni wykorzystywana, o czym świadczą statystyki sądowe, wskazujące na niskie wykorzystywanie w praktyce omawianych przepisów. Z pewnością uznać to należy za zjawisko niepokojące z uwagi na wzrost zjawisk dyskryminacyjnych m.in. ze względu na religię. Wskazując jednak na przyczyny takiego stanu rzeczy, należy podkreślić, że przepisy ustawy uznaje się za

---

<sup>1278</sup> M. Kułak, *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów...*, s. 219.

<sup>1279</sup> Art. 13 w zw. z art. 17 ust. 3 (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156).

<sup>1280</sup> Art. 18 (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156).

<sup>1281</sup> M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 54-55.



zbyt zawile, z niewspółmiernie wysoką liczbą wyjątków od jej zastosowania czy też zakresu obowiązywania<sup>1282</sup>.

## 2. Roszczenia wynikające z przepisów kodeksu cywilnego

W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na religię zasadne wydaje się dochodzenie roszczeń na podstawie art. 23 i art. 24 k.c. Dyskryminacja z uwagi na stosunek do religii godzi bezpośrednio w swobodę sumienia jednostki, a więc w jedno z wymienionych w art. 23 k.c. dóbr osobistych. Sąd Najwyższy zauważył, że art. 11<sup>1</sup> k.p. nie definiuje dóbr osobistych osób zatrudnionych ani też nie stanowi o ich odrębności. Przyjmuje się, że te same wartości, które są przedmiotem ochrony cywilnoprawnej, są pod ochroną prawa pracy. A zatem dobra osobiste zatrudnionego są dobrami osobistymi powszechnego prawa i ma do nich zastosowanie ochrona wynikająca z art. 23 i 24 k.c.<sup>1283</sup>.

Dyskryminacja stanowi formę presji na zainteresowanego (pracownika), skłaniając go do przynajmniej milczącej aprobaty przekonań religijnych (światopoglądowych) dominujących w danym środowisku pracy, dlatego przesłanką wniesienia roszczenia na podstawie art. 24 § 1 k.c. jest już samo zagrożenie swobody sumienia. Podstawę roszczeń stanowi art. 24 k.c., zgodnie z którym „ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie”. Zatem na pracodawcy ciąży nie tylko powszechny obowiązek nienaruszania cudzych dóbr osobistych oraz niezagrażania im swoim zachowaniem oraz obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika będący ogólnym obowiązkiem ze stosunku pracy, o czym mowa w art. 11<sup>1</sup> k.p. Dyspozycja art. 24 k.c. i art. 11<sup>1</sup> k.p. nakazuje pracodawcy powstrzymanie się od bezprawnego wkraczania w sferę dóbr osobistych pracownika<sup>1284</sup>.

---

<sup>1282</sup> Z. Jabłońska, K. Kędziora, M. Kułak, K. Śmiszek, *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów...*, s. 11-12.

<sup>1283</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., sygn. akt II PK 79/08, OSNP 2010, nr 7-8, poz. 90.

<sup>1284</sup> M. Szablowska, *Kontraktowa i deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika*, „Przeгляд Sądowy” 2012, nr 1, s. 42-43.

Na zasadach przewidzianych w kodeksie cywilnym pracownik może również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, o czym mowa w art. 445 i 448 k.c. W przypadku zaś gdy wskutek naruszenia dobra osobistego wyrządzona została szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych (m.in. art. 415-417<sup>1</sup> k.c., art. 430 k.c., 441-442<sup>1</sup> k.c.)<sup>1285</sup>. Na ogół podstawę odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną swoimi działaniami bądź innego pracownika stanowi art. 415 k.c. dotyczący roszczeń z tytułu popełnienia czynów niedozwolonych. Z kolei art. 430 k.c. dotyczy odpowiedzialności zwierzchnika za szkodę wyrządzoną innej osobie przez podwładnego przy wykonywaniu powierzonej mu czynności. Pracodawca może też ponosić odpowiedzialność za szkody wyrządzone pracownikowi działaniami innego pracownika, który narusza jego dobra osobiste jako podżegacz, pomocnik albo podmiot świadomie korzystający z wyrządzonej drugiemu szkody, o czym mowa w art. 422 k.c.<sup>1286</sup>.

Szczególnie problematyczny pozostaje zbieg roszczeń z tytułu dyskryminacji zawartych w kodeksie pracy oraz w przepisach kodeksu cywilnego<sup>1287</sup>. Zauważyć należy, że poza odszkodowaniem z art. 18<sup>3d</sup> k.p. kodeks ten nie precyzuje innych roszczeń związanych z ochroną przed dyskryminacją. W doktrynie przeważa pogląd, że w treści przepisu art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie zachodzą przesłanki określone w art. 300 k.p., które warunkują dochodzenie naprawienia szkody na podstawie art. 415 i 471 k.c., gdyż w tym przypadku nie występuje luka w prawie, a sankcją za dyskryminujące zachowanie jest wyłącznie odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Jak wskazuje się w orzecznictwie, podstawą prawną dla przyznania innych oprócz odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. świadczeń jest naruszenie innych przepisów prawa pracy, jak art. 81 k.p., i w tym kontekście możliwa jest ocena zachowania pracodawcy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, tj. art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Najwyższy uznał, że w sprawach o dyskryminację nie można mówić wyłącznie o zastosowaniu kodeksu pracy, ponieważ można żądać odszkodowania na podstawie kodeksu cywilnego<sup>1288</sup>.

---

<sup>1285</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 194-195.

<sup>1286</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, ze zm.

<sup>1287</sup> M. Nesterowicz, *Zadośćuczynienie pieniężne ex contractu i przy zbiegu z odpowiedzialnością ex delicto*, „Państwo i Prawo” 2007, z. 1, s. 24.

<sup>1288</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 480; Wyrok Sądu Najwyższego z 12 marca 2020 r., sygn. akt II PK 197/18, OSNP 2021, nr 3, poz. 25.

Wyoce prawdopodobne jest, że w przypadku dyskryminacji dojdzie do naruszenia dóbr osobistych pracownika, w tym jego godności osobistej. Pracownicy mogą wówczas na podstawie art. 448 k.c. kierować do sądu roszczenia o zadośćuczynienie pieniężne za szkodę niemajątkową. Pogląd ten podziela H. Szewczyk oraz wielu innych przedstawicieli doktryny<sup>1289</sup>. Odnosząc się przy tym do orzeczenia Sądu Najwyższego, który uznał, że z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie wynika prawo do odrębnego odszkodowania<sup>1290</sup>, to trudno uznać, że dotyczy to odrębnych cywilnoprawnych roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika. Sąd miał na uwadze tylko roszczenia ze stosunku pracy, włącznie z tymi, które występują w trybie posiłkowego stosowania art. 300 k.p.<sup>1291</sup>.

Odpowiedzialność pracodawcy, która uregulowana została w przepisach prawa pracy wymaga doprecyzowania, w tym w zakresie nomenklatury. Obecnie ustawodawca w treści art. 18<sup>3d</sup> k.p., odnosi się jedynie do odszkodowania, które co prawda pełni funkcję zadośćuczynienia za krzywdę przy czym nie zostało ono w przepisie wyszczególnione. Niezasadne jest również ograniczenie tej odpowiedzialności tylko do deliktowej<sup>1292</sup>. Jak wskazuje przy tym Sąd Najwyższy, pracownik może co do zasady poza przypadkami określonymi w przepisach szczególnych dochodzić odszkodowania w pełnej wysokości z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązków wynikających ze stosunku pracy<sup>1293</sup>. Odpowiedzialność odszkodowawcza z kodeksu pracy, w przeciwieństwie do odpowiedzialności cywilnoprawnej, jest limitowana. Z kolei art. 471 k.c. obejmuje szkodę w pełnej wysokości<sup>1294</sup>. Podkreślania wymaga przy tym, że w zakresie odpowiedzialności pracodawcy z tytułu nierównego traktowania i dyskryminacji nie znajdują jednak odpowiedniego zastosowania art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., normujące odpowiedzialność kontraktową za szkodę wynikłą z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania pracodawcy. Za szkodę wyrządzoną na rzecz

---

<sup>1289</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 472, K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing...*, s. 219-220; D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 11, s. 10.

<sup>1290</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., sygn. akt III PK 43/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160.

<sup>1291</sup> D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków ochronnych...*, s. 15; H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 473.

<sup>1292</sup> M. Szypniewski, *Prawo pracy - okresy nieprzerwanego odpoczynku pracownika - kontraktowa i deliktowa odpowiedzialność pracodawcy - zbieg podstaw odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika. Głosa do wyroku SN z dnia 18 marca 2015 r., I PK 191/14*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2016, nr 10, s. 91.

<sup>1293</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 563/99, OSNP 2001, nr 18, poz. 560.

<sup>1294</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 578/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 263.

pracownika w tym wypadku pracodawca odpowiada wobec pracownika za szkodę wyrządzoną wskutek nieprzestrzegania obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Roszczenia odszkodowawcze nie będą zatem przysługiwać, jeśli przedmiotem tych postępowań nie jest ochrona dóbr osobistych, lecz jedynie roszczenia z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków przez pracodawcę dotyczących zakazu nierównego traktowania i dyskryminacji. Zatem w takim przypadku w ramach roszczeń ze stosunku pracy za niewykonywanie lub nienależyte wykonanie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji czy też obowiązku równego traktowania podstawowym roszczeniem będzie odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p.<sup>1295</sup>.

W przypadku osób dyskryminowanych nie bez znaczenia pozostawać może również powództwo o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c.<sup>1296</sup>. Jednak dyskryminowana osoba nie ma interesu w wytoczeniu takiego powództwa, że decyzja pracodawcy w określonej sprawie stanowi naruszenie zakazu dyskryminacji<sup>1297</sup>.

### 3. Sankcje prawne wynikające z przepisów prawa karnego

Oprócz regulacji wynikających z przepisów prawa pracy i prawa cywilnego sankcji prawnych za naruszenie zasady niedyskryminacji należy poszukiwać również na gruncie prawa karnego. Znajduje to również uzasadnienie w tym, że co prawda w kodeksie pracy w dziale trzynastym zamieszczone zostały uregulowania typizujące wykroczenia przeciwko prawom pracownika, jednak brak tam przepisów dotyczących odpowiedzialności za naruszenie zakazu niedyskryminacji w zatrudnieniu<sup>1298</sup>. Dlatego też podstaw odpowiedzialności za naruszenie zakazu niedyskryminacji w zatrudnieniu należy szukać także w przepisach prawa karnego. W regulacji prawnokarnej brak jest jednak ogólnego przepisu, który wprost penalizuje działania lub zaniechania pracodawcy polegające na dyskryminującym traktowaniu pracowników<sup>1299</sup>.

---

<sup>1295</sup> H. Szewczyk, *Równość płci...*, s. 474-475.

<sup>1296</sup> T.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1805, ze zm.

<sup>1297</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 333/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 12; W. Sanetra, *Odpowiedzialność za naruszenie norm prawa pracy w warunkach demokracji i społecznej gospodarki rynkowej*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 339.

<sup>1298</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 243.

<sup>1299</sup> M. Szablowska-Juckiewicz, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 142-143.

Podstawę odpowiedzialności karnej pracodawcy mógłby stanowić art. 218 § 1a k.k.<sup>1300</sup>, zgodnie z którym przestępstwo popełnia ten, kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy. Podlega on wówczas grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Przepis ten może stanowić podstawę odpowiedzialności karnej pracodawcy za naruszenie obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu<sup>1301</sup>. Jednym z obowiązków pracodawcy związanym z przejawem troski o prawa pracownika jest obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji przewidziany w art. 94 pkt 2b k.p., co odpowiada uprawnieniu pracownika stanowiącemu przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.<sup>1302</sup>.

Przywołany przepis wskazuje na pojęcie pracownika, poprzez co odnosi się do osoby pozostającej w stosunku pracy<sup>1303</sup>. Sąd Najwyższy uznał, że zakresem art. 218 § 1a k.k. objęte są tylko osoby będące pracownikami w rozumieniu art. 2 k.p. i art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> k.p., a więc osoby zatrudnione na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej przez strony umowy<sup>1304</sup>.

Uwagi wymaga przy tym, że w systemie prawa nie wprowadzono definicji „złośliwości”. Przedstawiciele prawa karnego „złośliwość” oceniają przy użyciu znamion ocennych. Wskazuje się na chęć dokuczenia, okazania lekceważenia. Do sytuacji takiej dochodzi, gdy zachowanie sprawcy jest sprzeczne z interesem pracownika i nie znajduje szerszego wytłumaczenia w okolicznościach sprawy<sup>1305</sup>. Z kolei „uporczywość” polega na szczególnym nastawieniu psychicznym wyrażającym się nieustępliwością, chęcią postawienia na swoim, podtrzymywaniem własnego stanowiska na przekór ewentualnym próbom jego zmiany. Sąd Najwyższy określił czas zachowań uporczywych jako trwający 3 miesiące<sup>1306</sup>.

---

<sup>1300</sup> T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1444.

<sup>1301</sup> M. Barzycka-Banaszczyk, *Odpowiedzialność odszkodowawcza...*, s. 82-83; S. Kowalski, *Pracownik na drodze postępowania karnego*, „Służba Pracownicza” 2007, nr 7, s. 11.

<sup>1302</sup> J. Marciniak, *Prawa pracownika jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 3, s. 29-30.

<sup>1303</sup> M. Liwo, E. Nowosiadły, *Odpowiedzialność za naruszenie praw pracowniczych zawartych w art. 218 k.k.*, „Monitor Prawniczy” 2011, nr 10, s. 525-527.

<sup>1304</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2018 r., sygn. akt I KZP 5/18, OSNKW 2018, nr 11, poz. 74.

<sup>1305</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 249.

<sup>1306</sup> Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 1976 r., sygn. akt VI KZP 13/75, OSNKW 1976, nr 7-8, poz. 86.

W ustawodawstwie karnym mamy też wymienione wprost przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania, do których należą: dyskryminacja wyznaniowa (art. 194 k.k.), złośliwe przeszkadzanie wykonywaniu aktu religijnego (art. 195 k.k.) oraz obrazę uczuć religijnych (art. 196 k.k.).

Przepisem, który wprost odnosi się do dyskryminacji, jest art. 194 k.k., zgodnie z którym grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 podlega każdy, kto ogranicza człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość. Przepisem z art. 194 k.k. będzie w szczególności ograniczanie praw wynikających z wolności religii. Dotyczy to np. polecenia wykonywania pracy w dni świąteczne czy też obowiązku wykonywania czynności naruszających tzw. klauzulę sumienia (np. polecenie wykonania zabiegu aborcyjnego pod groźbą nieprzedłużenia umowy o pracę). Sprawcą tego przestępstwa może być każdy, kto dysponuje władzą lub kompetencjami umożliwiającymi ograniczenie dostępu innym osobom do korzystania z przysługujących im praw. Zatem sprawcą przestępstwa może być na przykład urzędnik, który w związku z podejmowanymi czynnościami odmawia ich realizacji z uwagi na przynależność osoby do określonego wyznania. Określenie w sposób ogólny podmiotu przestępstwa oznacza, że może je popełnić każdy, nie tylko osoba wykorzystująca swoją przewagę społeczną, ekonomiczną i służbową. Podmiotem czynności wykonawczej może być każdy człowiek, pełniący rolę społeczną bądź nie, bez względu na obywatelstwo<sup>1307</sup>. Za obrażające uczucia religijne może zostać uznane zachowanie sprawcy, które zarówno obiektywnie, jak i w odczuciu konkretnej osoby lub grupy osób odbierane jest jako zachowanie obelżywe i poniżające ich uczucia religijne<sup>1308</sup>.

Podkreślenia wymaga przy tym, że czyn sprawcy przestępstwa może występować w formie działania i zaniechania. Wskazuje na to zwrot: „ogranicza”, który zawiera w sobie działanie i zaniechanie. Źródła obowiązku sprawcy przestępstwa z art. 194 k.k. mogą wynikać zatem z faktu zajmowanego stanowiska czy pełnienia określonej funkcji, np. w stosunku do personelu służby zdrowia. Z kolei ograniczenie w prawach w formie działania może polegać na zwolnieniu z pracy lub przejawiać się w formie zaniechania, np. nieawansowanie pracownika mimo spełniania przezeń

---

<sup>1307</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 176.

<sup>1308</sup> M. Filar, *Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania*, [w:] *Nowa kodyfikacja karna. Kodeks karny. Krótkie komentarze, nr 18: Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania*, Warszawa 2018, s. 103.

wszystkich warunków<sup>1309</sup>. Zauważyć również należy, że ustawodawca zrezygnował z określenia sposobu popełnienia przestępstwa opisanego w dyspozycji art. 194 k.k., sprowadzając stronę zewnętrzną czynu do elementu skutku – „ogranicza”. Przepis ten ma charakter ogólny i nie określa bliżej strony przedmiotowej przestępstwa. Sformułowanie takie powoduje, że wszelkie zachowanie będzie odpowiadało wymogom ustawowym przedmiotowej strony czynu, gdy wywoła skutek przewidziany ustawą. Zatem znamiona czynu zabronionego wyczerpuje każde ograniczenie w prawach, a więc zachowania uniemożliwiające lub utrudniające korzystanie z przysługujących człowiekowi praw w różnych dziedzinach życia. Znamię czynności wykonawczej jest spełnione także, gdy doszło do całkowitego pozbawienia innej osoby określonych praw. Mowa tu o prawach „przysługujących”, tj. prawie do prowadzenia działalności gospodarczej, czy prawach ze stosunku pracy. Zatem ograniczenie człowieka w prawach może polegać na odmowie przyjęcia do pracy, powołania na stanowisko, zwolnieniu z zajmowanego stanowiska<sup>1310</sup>.

Przestępstwo złośliwego przeszkadzania w wykonywaniu aktu religijnego, o którym mowa w art. 195 k.k., jest przestępstwem powszechnym. Popełnić je może zatem każdy dorosły człowiek. Odpowiedzialność karna za przestępstwo jest niezależna od określonego stanu, stosunku do religii czy związku z osobą pokrzywdzoną, np. pracownik – przełożony. Kodeks karny działaniu sprawcy przestępstwa przeszkadzania wykonywania aktu religijnego przypisał cechę złośliwości. Znamię to ogranicza stronę podmiotową do umyślności w zamiarze bezpośrednim i czyni je przestępstwem kierunkowym. Znamię złośliwości oznacza, że sprawcą kierują szczególne motywy (pobudki) i one będą decydowały o dopuszczeniu się przez sprawcę przestępstwa<sup>1311</sup>.

Czyn sprawcy przestępstwa przeszkadzania w wykonywaniu aktu religijnego może występować w formie działania i zaniechania działania. Wskazuje na to zwrot „przeszkadza”, zawierający obie postacie zachowania. Źródła obowiązku sprawcy mogą wynikać np. z faktu zajmowanego stanowiska, pełnienia funkcji, np. dróżnik nie podniesie zapory, uniemożliwiając przejście przez przejazd kolejowy procesji<sup>1312</sup>.

---

<sup>1309</sup> A. Marek, *Komentarz do kodeksu karnego. Część szczególna*, Warszawa 2000, s. 140.

<sup>1310</sup> M. Makarska, *Przestępstwa przeciwko wolności...*, s. 85-87.

<sup>1311</sup> B. Kunicka-Michalska, J. Wojciechowska, *Przestępstwa przeciwko wolności, wolności sumienia i wyznania, wolności seksualnej i obyczajności oraz czci i nietykalności cielesnej. Rozdziały XXIII, XXIV, XXV i XXVII Kodeksu karnego. Komentarz*, Warszawa 2001, s. 84.

<sup>1312</sup> M. Makarska, *Przestępstwa przeciwko wolności...*, s. 107.

Odnosząc się z kolei do art. 196 k.k., należy wskazać, że kryminalizuje on przestępstwo obrazy uczuć religijnych innych osób, poprzez publiczne znieważenie przedmiotu czci religijnej lub miejsca przeznaczonego do publicznego wykonywania obrzędów religijnych<sup>1313</sup>. Kodeks karny różnicuje poziom ochrony osób wyznających światopogląd religijny i wyznawców światopoglądu niereligijnego. Przy czym, jak wskazuje się w literaturze, przedmiotem ochrony określonym w art. 196 k.k. nie są przedmioty czci religijnej czy miejsca przeznaczone do publicznego wykonywania obrzędów religijnych, które stanowią przedmiot wykonawczy przestępstwa obrazy uczuć religijnych. Trybunał Konstytucyjny, odnosząc się do przedmiotu ochrony z art. 196 k.k., stwierdził, że został on prawidłowo określony i nie budzi zastrzeżeń zarówno w orzecznictwie, jak i wśród przedstawicieli doktryny<sup>1314</sup>. W uzasadnieniu wskazano, że bezpośrednim przedmiotem ochrony są uczucia religijne innych osób, a więc ich stosunek do określonego wyznania religijnego<sup>1315</sup>. Bez względu przy tym na wyznawaną religię uczucia religijne są dobrem prawnym, którego podstawę stanowi wolność sumienia i wyznania<sup>1316</sup>. Obraza uczuć religijnych związana z innego rodzaju światopoglądem nie jest kryminalizowana. Komentowany przepis chroni też miejsca przeznaczone do publicznego kultu religijnego oraz przedmioty tego kultu. Przestępstwo z art. 196 k.k. ścigane jest z oskarżenia publicznego, co koliduje z konstytucyjną zasadą bezstronności światopoglądowej władz publicznych. Angażuje bowiem aparat państwa na rzecz obrony pierwiastka religijnego<sup>1317</sup>. Publiczny charakter działania zwiększa społeczną szkodliwość czynu i tym samym decyduje o jego karalności. Porządek publiczny może być rodzajowym przedmiotem ochrony tylko w przypadku, gdy nie można zidentyfikować innego przedmiotu ochrony<sup>1318</sup>. J. Sobczak uważa przy tym, że rodzajowym przedmiotem ochrony przestępstwa obrazy uczuć religijnych jest wolność przekonań obywateli w sprawach wiary, co stanowi wyraz światopoglądowej tolerancji państwa<sup>1319</sup>. Sama idea wolności przekonań wyrażona została w Konstytucji RP jako zasada wolności sumienia i wyznania. Natomiast art. 196

---

<sup>1313</sup> E. Kruczoń, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 38-59.

<sup>1314</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 października 2015 r., sygn. akt SK 54/13, OTK-A 2015, nr 9, poz. 142.

<sup>1315</sup> J. Sobczak, *Kodeks karny. Komentarz*, red. R.A. Stefański, Warszawa 2015, s. 1198.

<sup>1316</sup> G. Jedrejek, T. Szymański, *Prawna ochrona uczuć religijnych w Polsce (Próba oceny dotychczasowych rozwiązań, czyli o rozdźwięku pomiędzy literą prawa a jego aplikacją)*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2002, t. V, s. 172.

<sup>1317</sup> E. Kruczoń, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 38-59.

<sup>1318</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 165.

<sup>1319</sup> J. Sobczak, *Kodeks karny. Komentarz...*, s. 1197.



k.k. odnosi się do wolności religijnej, a nie światopoglądowej<sup>1320</sup>. Dlatego należy uznać, że rodzajowym przedmiotem ochrony przestępstwa obrazy uczuć religijnych jest podobnie jak w przypadku innych przestępstw uregulowanych w XXIV wolność sumienia i wyznania<sup>1321</sup>.

W przypadku obrażenia uczuć osób nienależących do kościoła lub innego związku wyznaniowego kwalifikacja czynu może zostać oparta nie na art. 196 k.k., ale na przepisach dotyczących zniesławienia (art. 212 k.k.) lub znieważenia (art. 216 k.k.), a więc na dotyczących przestępstw przeciwko czci, czy też na art. 257 k.k. penalizującym publiczne znieważenie grupy ludności albo poszczególnej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości<sup>1322</sup>.

Podkreślenia wymaga jednak, że ochrona uczuć religijnych jest oznaką tolerancji światopoglądowej i nie podważa neutralności państwa w zakresie religii. Ochrona wynikająca z art. 196 k.k. związana jest z konstytucyjną zasadą wolności sumienia i wyznania, a także z ideą wolności przekonań religijnych<sup>1323</sup>. Dodatkowo skuteczność art. 196 k.k. i 195 k.k. wzmocniona zostanie proponowaną nowelizacją, o której mowa była w rozdziale 4. Pozwoli ona efektywniej ścigać sprawców przestępstw przeciwko wolności sumienia i wyznania. Dodatkowym wzmocnieniem wolności sumienia i wyznania będzie wprowadzenie art. 27a k.k., zgodnie z którym „nie popełnia przestępstwa, kto wyraża przekonanie, ocenę lub opinię, związane z wyznawaną religią głoszoną przez kościół lub inny związek wyznaniowy o uregulowanej sytuacji prawnej, jeżeli nie stanowi to czynu zabronionego przeciwko wolności sumienia i wyznania lub publicznego nawoływania do popełnienia przestępstwa lub pochwały jego popełnienia”. Wprowadzenie art. 27a k.k. pozwoli urzeczywistnić konstytucyjną zasadę wolności religii poprzez ochronę jej publicznego i prywatnego uzewnętrzniania<sup>1324</sup>.

Podsumowując, zaznaczyć należy, że możliwość egzekwowania odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko najistotniejszym prawom pracownika i pociągnięcie go do odpowiedzialności jest najdalej idącym środkiem zabezpieczenia

---

<sup>1320</sup> W. Janyga, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 160.

<sup>1321</sup> S. Hypś, *Prawo karne*, red. A. Grześkowiak, K. Wiak, Warszawa 2015, s. 349; J. Piórkowska-Flieger, *Przestępstwa przeciwko wolności...*, s. 370.

<sup>1322</sup> E. Kruczoń, *Przestępstwo obrazy uczuć...*, s. 38-59.

<sup>1323</sup> W. Wróbel, *Kodeks karny. Część szczegółowa. Komentarz*, red. A. Zoll, Warszawa 2013, s. 645.

<sup>1324</sup> <https://sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/agent.xsp?symbol=PROJNOWEUST&NrKadencji=9&Kol=D&Typ=U> ST [dostęp: 17 października 2022 r.].

realizacji tych praw<sup>1325</sup>. Sankcja karna w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji winna znaleźć zastosowanie w sytuacji, gdy inne środki prawne okażą się niewystarczające<sup>1326</sup>.

#### **4. Konsekwencje prawne naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na religię wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**

Konsekwencje prawne dotyczące naruszenia zasady niedyskryminacji wynikają wprost z art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>1327</sup>. Sankcja wymierzona za zachowania równoznaczne z naruszeniem zakazu dyskryminacji pojawia się w art. 123 omawianej ustawy. W przytoczonej normie kara grzywny nie niższa niż 3.000 zł może zostać nałożona na każdego, kto ze względu na zabronione kryteria różnicowania odmawia zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego. Nawiązując do rozdziału 4 i rozważań dotyczących koncepcji przyjęcia zamkniętego katalogu kryteriów dyskryminacyjnych w niektórych przepisach omawianej ustawy, należy zauważyć, że również art. 123 ustawy obarczony został błędem zamkniętego katalogu kryteriów dyskryminacji<sup>1328</sup>.

Omawiany przepis stanowi realizację wywodzącej się zarówno z Konstytucji RP (zob. art. 30 ust. 1, art. 32 ust. 2, art. 33 i art. 35), jak i z kodeksu pracy zasady równości w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji. Zakres niedozwolonych kryteriów dyskryminacyjnych z art. 123 jest podobny jak w przypadku art. 11<sup>3</sup> k.p. Przedmiotem ochrony art. 123 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest równość w zatrudnieniu wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową, niezależnie od jej podstawy. Zakresem zastosowania tego przepisu jest więc objęte zarówno niezatrudnienie danej osoby, z podanych tu przyczyn, na podstawie umowy o pracę, jak też odmowa zawarcia umowy cywilnoprawnej. Ustawa nie wymaga, aby sprawca zajmował szczególnie eksponowane stanowisko w strukturze podmiotu (pracodawcy) ani szczególnej cechy. Z charakterystyki sankcjonowanego zachowania wynika jednak,

---

<sup>1325</sup> S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych...*, s. 87.

<sup>1326</sup> Tamże.

<sup>1327</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1100, z późn. zm.).

<sup>1328</sup> Z. Góral, [w:] E. Bielak-Jomaa, A. Drabek, M. Paluszkiwicz, E. Staszewska, M. Włodarczyk, T. Wrocławski, Z. Góral, *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 1084.

że sprawcą wykroczenia może być jedynie osoba, która decyduje o zatrudnianiu osób w danym zakładzie pracy. Tym samym sprawcą wykroczenia może być tylko osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy, a więc pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu<sup>1329</sup>.

Wykroczenie w omawianym przepisie polega na specyficznym działaniu, bowiem muszą zostać spełnione dwie przesłanki odmowy zatrudnienia kandydata do pracy. Pierwsza – musi on aplikować na wolne stanowisko, druga – odmowa następuje wyłącznie z powodu posiadania przez kandydata cechy lub przymiotu wymienionego w art. 123. Pierwszy z warunków utożsamiany jest z istnieniem stanowiska – nie można mówić o wolnym miejscu pracy, gdy kandydat aplikuje na nieistniejące stanowisko pracy. Drugi warunek wymaga ustalenia, że odmówiono jego zatrudnienia tylko z powodu występowania jednej z przyczyn wskazanych w art. 123. Nie może być mowy o wykroczeniu, jeżeli kandydat nie został zatrudniony z jakiegokolwiek innej przyczyny<sup>1330</sup>.

Z punktu widzenia procesowego udowodnienie, że jedynym powodem odmowy zatrudnienia kandydata na wolnym stanowisku było występowanie jednej z okoliczności wskazanych w art. 123, jest niezwykle trudne. Innymi słowy, to na oskarżeniu spoczywa obowiązek wykazania, że kandydat spełnił wszystkie oczekiwania pracodawcy i nie ujawniły się żadne inne (niż wskazane w art. 123) okoliczności, które wyróżniały go spośród innych, równorzędnych kandydatów<sup>1331</sup>.

Przepis art. 121 ust. 3 analizowanej ustawy penalizuje wykroczenie dotyczące naruszenia zakazu dyskryminacji w związku z prowadzeniem organizacji zatrudnienia przez agencję zatrudnienia, podobnie jak zresztą art. 123 omawianej ustawy. Oba wykroczenia związane są z naruszeniem przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji sformułowanych w art. 19c oraz art. 36 ust. 5e ustawy. Przepisy te omówione zostały w rozdziale 4. Stosowanie się do tego zakazu przez agencję zatrudnienia podlega kontroli Państwowej Inspekcji Pracy na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy<sup>1332</sup>. W przypadku jego nierespektowania marszałek województwa na podstawie informacji od Państwowej Inspekcji Pracy wydaje decyzję

---

<sup>1329</sup> D. Tokarczyk, *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, [w:] *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021, art. 123, s. 361.

<sup>1330</sup> Tamże.

<sup>1331</sup> Tamże.

<sup>1332</sup> Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1251, ze zm.).

o wykreśleniu podmiotu z rejestru<sup>1333</sup>. Nieprzestrzeganie zasady zakazu dyskryminacji stanowi wykroczenie przeciwko przepisom ustawy podlegającym karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł<sup>1334</sup>. Wykroczenie z art. 121 ust. 3 i z art. 123 ustawy, chociaż ustawa przewiduje za nie odpowiedzialność, nie podlega ukaraniu przez inspektora pracy. Inspektor pracy w takiej sytuacji ma obowiązek skierować wnioski o ukaranie do sądu. W przedmiocie wysokości kary orzeka wówczas sąd karny<sup>1335</sup>.

Niezależnie zatem od drogi administracyjno-karnej ustawa pośrednio daje możliwość dochodzenia swoich praw na drodze cywilnoprawnej osobom, wobec których dopuszczono się naruszenia zasady równego traktowania, odsyłając w tym zakresie do przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Zgodnie z art. 2b ustawy do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Nie jest to jednak unormowanie wystarczająco precyzyjne, skoro – zgodnie art. 14 ust. 1 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania – do postępowania o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego. Wydaje się zatem, że zawarte w omawianym przepisie odesłanie należy interpretować szerzej. Chodzi w nim zapewne o stosowanie m.in. unormowań dotyczących prawa do odszkodowania, ciężaru dowodów i innych przepisów zawartych w rozdziale 2 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania<sup>1336</sup>.

## 5. Wnioski i uwagi *de lege ferenda*

W polskim systemie prawnym obowiązują odmienne zasady odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym. Zasadniczo środkiem, który przysługuje pracownikowi z tytułu doznanej dyskryminacji z uwagi na kryterium religii, pozostaje art. 18<sup>3d</sup> k.p. Przy czym środki ochrony prawnej naruszenia zakazu dyskryminacji ze

<sup>1333</sup> Art. 18m ust. 1 pkt 5 (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1100, ze zm.).

<sup>1334</sup> Art. 121 ust. 3 (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1100, ze zm.).

<sup>1335</sup> T. Niedziński, *Dyskryminacja...*, s. 248.

<sup>1336</sup> Z. Góról, *Komentarz do art. 2 b*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, wyd. II [online], Wolters Kluwer, <https://sip-1lex-1pl-15d274s7v04a1.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587300342/508263> [dostęp: 13 września 2020 r.].

względu na religię przewidziane zostały również w pozakodeksowych aktach prawnych. Analogicznym przepisem do art. 18<sup>3d</sup> k.p. pozostaje art. 13 § 1 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, który budzi szereg wątpliwości interpretacyjnych. Zasadniczo wpływa to na kwestie stosowania ustawy. Problematyczna na gruncie wskazanej ustawy pozostaje interpretacja odszkodowania, które nie wynagradza doznanych krzywd, a ustawodawca niejako pominął kwestię zadośćuczynienia, które z uwagi na charakter naruszenia, jakim jest dyskryminacja, nabiera szczególnego znaczenia. Bez wątpienia dyskryminacja ze względu na religię prowadzi do doznania przez osobę dyskryminowaną krzywdy o charakterze niemajątkowym. Przy rekompensacie krzywdy na kanwie tej ustawy zastosowanie będzie miało poprzez analogię dotychczasowe orzecznictwo sądów cywilnych dotyczące naprawienia krzywdy. Zastanawiające jest zatem, czy jest to wystarczające i nie powoduje problemów orzeczniczych.

Kolejnym problemem na gruncie ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania jest to, że co prawda nie ma ona zastosowania do pracownika, o którym mowa w kodeksie pracy, bowiem korzysta on z ochrony, o której mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., to jednak art. 13 ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. znajduje zastosowanie m.in. do osób fizycznych przebywających na urlopie ojcowskim i macierzyńskim. A są to przecież uprawnienia ściśle pracownicze. Być może intencja ustawodawcy sprowadzała się do objęcia ochroną osób otrzymujących zasiłek macierzyński za okres odpowiadający któremuś z wymienionych okresów, ale z innego tytułu niż stosunek pracy. Brak precyzji powoduje, iż w rezultacie osoby będące w takiej sytuacji zostają pozbawione ochrony w sytuacji, gdy doznają dyskryminacji z uwagi na religię.

Negatywnie zatem pod kątem użytej nomenklatury ocenić należy przepisy ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Powodują one nieścisłości i w rezultacie brak możliwości korzystania z przepisów. Skoro regulacje kodeksu pracy są korzystniejsze dla pokrzywdzonego i gwarantują ochronę z uwagi na jakąkolwiek przyczynę, to ustawa z dnia 3 grudnia 2011 r. nie znajduje praktycznego zastosowania. Wydaje się, że pomimo tendencji rozwojowych prawa pracy w zakresie zrównywania praw osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy i umów cywilnoprawnych, w tym odnośnie do ochrony przed dyskryminacją w różnych jej formach, w stosunkach prawa pracy sankcja

odszkodowawcza zapewnia silniejsze gwarancje przestrzegania zasady niedyskryminacji niż w przypadku zatrudnienia niepracowniczego.

Pozytywnie należy ocenić to, że przepisy tej ustawy dają możliwość ochrony przed dyskryminacją ze względu na religię osobom czynnym zawodowo, którym nie zagwarantowano ochrony na gruncie przepisów prawa pracy i w ustawodawstwie cywilnym. Zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne i wykonywanie działalności gospodarczej stanowi ważny element rynku pracy. Można się spodziewać, że w przyszłości rozwój prawa pracy spowoduje ujednoczenie modelu odpowiedzialności odszkodowawczej za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, bez względu na podstawę zatrudnienia.

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odmowa zatrudnienia musi opierać na kryterium wskazanym w ustawie. Przy czym ustawa, podobnie jak ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów w zakresie równego traktowania, obarczona została błędem zamkniętego katalogu kryteriów dyskryminacyjnych. Wiele z pojawiających się obecnie nowych kryteriów pozostaje ściśle związanych z religią. Należy do nich między innymi wygląd. Wielokrotnie stanowi on niejako „wizytówkę” osoby konkretnego wyznania i stanowi o jej dyskryminacji.

Ponadto ochrona osób dyskryminowanych przewidziana została również w przepisach prawa cywilnego, dotyczących w szczególności dóbr osobistych. Uznaje się, że art. 18<sup>3d</sup> k.p. stanowi wyczerpującą regulację odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na gruncie prawa pracy. W związku z czym nie ma podstaw, by pracownik występował z roszczeniami odszkodowawczymi, powołując się na art. 471 k.c., stosowany w związku z art. 300 k.p. Nie wyklucza to jednak roszczeń odszkodowawczych w stosunku do pracodawcy za czyny niedozwolone, gdy jego zachowanie zostało zakwalifikowane nie tylko jako naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3a</sup> § 2-6 k.p.), lecz też jako czyn niedozwolony w rozumieniu art. 415 k.c.

Wydawać by się mogło, że ochronę pracownika zapewniają przede wszystkim przepisy kodeksu pracy i przepisy kodeksu cywilnego. Ochrona wypływająca z prawa karnego jest jednak niespójna. Przede wszystkim brak jest ogólnego przepisu, który wprost penalizuje działania lub zaniechania pracodawcy polegające na dyskryminacyjnym traktowaniu pracowników. Co prawda w literaturze wskazuje się, że podstawę taką mógłby stanowić art. 218 § 1 a k.k., niemniej nie jest to regulacja wprost

odnosząca się do dyskryminacji. Przywołany przepis odnosi się do osoby pozostającej w stosunku pracy, co budzi wątpliwości interpretacyjne. Powyższa wątpliwość dotyczy również katalogu przestępstw dotyczących wolności sumienia i wyznania. Ustanowienie wyraźnej normy karnej za naruszenie zakazu dyskryminacji stanowiłoby bardziej dotkliwą sankcję dla dyskryminującego. Wywarłaby również skutki prewencji ogólnej w świetle przestrzegania zakazu dyskryminacji. Powyższe może oczywiście zmienić proponowana nowelizacja kodeksu karnego, w tym art. 195 k.k. i 196 k.k. Celem modyfikacji wskazanych przepisów jest efektywna realizacja przez państwo prawnokarnej ochrony w zakresie gwarantowanej przez konstytucję wolności sumienia i wyznania. Projekt ustawy poszerza ochronę wolności religijnej. Usunięcie znamienia „złośliwości” z art. 195 k.k. spowoduje podniesienie standardu ochrony ze sprawstwa w zamiarze bezpośrednim na sprawstwo w zamiarze ewentualnym. Wpłyne to również na efektywniejsze karanie osób, których głównym celem było obrażanie pewnego wyznania czy też pewnej grupy wyznaniowej a które dotychczas wskazywały na brak złośliwości albo artystyczny wymiar swojego czynu. Obecne bowiem w dotychczasowym brzmieniu art. 195 k.k. sądy w wyniku braku wykazania złośliwości działania sprawcy orzekały, że nie dokonano naruszenia w tym obszarze. Zatem obecny kształt art. 195 k.k. nie pozwala zrealizować ustrojowej przesłanki zapewnienia pełnej ochrony prawnokarnej. Z kolei rozszerzenie zakresu przedmiotowego przestępstwa z art. 196 k.k. oraz stypizowanie przestępstwa w postaci lżenia lub wyszydzania kościoła lub innego związku wyznaniowego o uregulowanej sytuacji prawnej, jego dogmatów lub obrzędów zwiększy zakres uznania sędziowskiego w kontekście osądzenia zarzucanego czynu i ułatwi ściganie sprawców m.in. w internecie, który obecnie jest miejscem najczęstszego publicznego wyszydzania. W ostatnim czasie najbardziej medialne przypadki stosowania art. 196 k.k. to prowokacje artystów lub osób aspirujących do tego miana. Korzystanie ze swobody artystycznej nie usprawiedliwia znieważania i pogardy dla innych wartości.

## Uwagi końcowe

Wnioski końcowe i ewentualne uwagi czy też postulaty *de lege ferenda* zamieszczono po każdym rozdziale. W uwagach końcowych znajdują się zatem wnioski ogólne dotyczące tematyki rozprawy.

Dyskryminacja z uwagi na religię dotyczy wszystkich etapów zatrudnienia, w tym dotyka zarówno zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego. Pojawia się już na etapie nawiązania stosunku pracy i niejako zostaje z pracownikiem w przypadku toczącego się postępowania sądowego po rozwiązaniu stosunku pracy. Dostęp do zatrudnienia na zasadach równości wymaga, aby osoby ubiegające się o zatrudnienie, pozostając w zatrudnieniu, podlegały ocenie niezależnie od wyznawanej przez siebie religii związanej ze sferą prywatności. Opieranie się na kryterium religii powoduje podejmowanie przez pracodawcę bezprawnych decyzji. Powodują one, iż w procesie rekrutacji odrzuceni mogą zostać pracownicy lepiej wykwalifikowani.

Nie ulega wątpliwości, że dyskryminacja ze względu na religię wpływa na sferę emocjonalną człowieka, naruszając dobra osobiste, takie jak godność, cześć, prywatność. Praca zawodowa stanowi ważny element życia każdej jednostki, pozwala jej godnie żyć, natomiast dyskryminacja pozbawia człowieka stateczności i wywiera negatywny wpływ na jego zdrowie. Społeczna doniosłość zakazu dyskryminacji sprowadza się do realizacji zasady wolności pracy, zasady godności osoby wykonującej pracę. W rezultacie stanowi o tym, by decyzje pracodawcy opierały się na merytorycznych przesłankach, nie zaś odnosiły się do cech, które pozostają bez związku z kwalifikacjami pracownika i wykonywaniem przez niego pracy.

Uprzedzenia religijne, z uwagi na które może nastąpić dyskryminacja, pojawiają się już najczęściej na etapie nawiązania stosunku pracy. Wyznawana religia może objawiać się w wyglądzie osoby czy w jej atrybutach. Osoba nosząca medalik czy krzyżyk postrzegana będzie jako katolik, muzułmanin zaś utożsamiany będzie z burką czy hidżabem. Charakterystyczny jest również wygląd wyznawcy religii żydowskiej. W takim przypadku kwalifikacje pracownika rozpatrywane mogą być przez pryzmat uprzedzeń i wynikających z nich obaw związanych z udzielaniem mu przerw w pracy na modlitwę. W przypadkach takich pracownik nie ma możliwości udowodnienia w procesie pracy swojej przydatności i umiejętności. Kryterium religii jako czynnik dyskryminujący pozostaje często widoczny i stanowi przeszkodę dla pracodawcy, ale i innych pracowników.



Zasada niedyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia przeszła ewolucję – od wyinterpretowania jej z ogólnych przepisów ustawy zasadniczej – do rozbudowanej regulacji w przepisach prawa pracy. Za sprawą kolejnych unormowań prawnych zakres podmiotowy zasady niedyskryminacji zostaje rozszerzony na inne niż pracownicy kategorii osób zatrudnionych i ubiegających się o zatrudnienie. W rozprawie dokonano analizy aktów prawnych mających na celu ochronę przed dyskryminacją religijną osób świadczących pracę w oparciu o różne podstawy zatrudnienia. Za pomocą różnych instrumentów prawnych dąży się do zapewnienia równego traktowania w zatrudnieniu, nie tylko w ramach stosunku pracy, ale też w oparciu o inne podstawy zatrudnienia.

Polski system prawny zawiera dość rozbudowany katalog sankcji z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji. Ustawodawca zwraca przy tym uwagę na obowiązek naprawienia szkody niemajątkowej, tj. krzywdy z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji. Standardy takiej ochrony normuje również prawo UE, wskazując, iż sankcja musi być skuteczna, proporcjonalna i odstrasząca. Przy czym ustawodawca krajowy pominął problematykę prewencji, szczególnie istotną z uwagi na mentalny charakter zjawiska dyskryminacji jako zagrożenia dla realizacji wolności religijnej. Wydaje się zatem, iż w polskim porządku prawnym winno się rozbudować działania prewencyjne, które ograniczałyby działania dyskryminacyjne.

Na aprobatę zasługuje poselski projekt zmiany art. 195 k.k. i art. 196 k.k., jak również wprowadzenie do ustawy kontratypu w postaci art. 27a k.k. Powyższe zmiany mają przyczynić się do efektywnego ścigania sprawców przestępstw przeciwko wolności sumienia i wyznania. Przy czym odnosząc się do wprowadzenia art. 27a k.k., przychylić należy się do stanowiska Instytutu *Ordo Iuris*<sup>1337</sup> zgodnie z którym alternatywnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie przepisu w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, zgodnie z którym ingerencja organów władzy publicznej w treść nauczania moralnego kościołów i związków wyznaniowych jest zabroniona, a sposób głoszenia tego nauczania stanowi wewnętrzną sprawę kościoła lub związku wyznaniowego, chyba że godzi on w porządek lub bezpieczeństwo publiczne. Kolejno dążąc do jednolitości polskiego porządku prawnego katalog dóbr osobistych zawartych w art. 23 k.c. należałoby uzupełnić o „swobodę wyznania i głoszenia przekonań religijnych”, a także „integralność religijną”.

---

<sup>1337</sup> <https://ordoiuris.pl/dzialalnosc-instytutu/opinia-prawna-instytutu-na-rzecz-kultury-prawnej-ordoiuris-w-sprawie> [dostęp: 28 października 2022 r.].

Główne zagadnienie rozprawy sprowadzało się do tego, czy przewidziana przez przepisy prawa ochrona jest wystarczająca, czy przewiduje ona wolność religijną osób pozostających w zatrudnieniu. Analiza poszczególnych aktów prawnych nie daje podstawy do uznania, że prawo do wolności religijnej jest w pełni realizowane w zatrudnieniu, a tym samym wystarczające. Unikając przy tym zbędnych powtórzeń, które ujęte zostały w podsumowaniach kolejnych rozdziałów, należy po pierwsze wskazać, pojawia się pewien dualizm w odniesieniu do ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania i kodeksu pracy. Jak wiadomo, podstawę odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika stanowi art. 18<sup>3d</sup> k.p. Przez normy prawa pracy wyznaczony jest zasadniczy kształt regulacji odpowiedzialności pracodawcy. Zaś art. 13 ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r. wskazuje, że w sprawach naruszenia zasady równego traktowania w stosunku do podmiotów zatrudniających na podstawie innej niż stosunek pracy stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Pojawia się zatem dualizm w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej podmiotów zatrudniających. W związku z tym można się zastanawiać nad ujednoczeniem odpowiedzialności podmiotów zatrudniających, bez względu na podstawę zatrudnienia. Obecny stan rodzi wiele wątpliwości w przypadku stosowania przepisów ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Powoduje to między innymi mały odsetek spraw sądowych w oparciu o zastosowanie ustawy z dnia 3 grudnia 2011 r.

Zauważyć również należy, że zakaz dyskryminacji ze względu na religię nie powinien być mylnie utożsamiany z ograniczeniem swobody doboru pracownika do pracy przez pracodawcę. Zakaz dyskryminacji nie oznacza przecież odrzucenia kandydatury czy zwolnienia osoby niekompetentnej, niemniej sprowadza się do tego, że ocena osoby zatrudnionej następuje wyłącznie pod kątem kryteriów merytorycznych, które determinują należyte wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Podsumowując, wskazać należy, że problem dyskryminacji ze względu na religię pozostaje aktualny, można by nawet rzec, że wraz ze zmianą stosunków społecznych staje się coraz bardziej widoczny ze względu również na wrażliwość kwestii religijnych. Dyskryminacja jest ponadto powiązana z innymi czynnikami społecznymi czy nawet politycznymi, bywa też związana z pojawiającymi się „nowymi” kryteriami różnicowania, takimi jak chociażby wygląd. Dlatego też na aprobatę zasługuje pogląd, że ochrona przed dyskryminacją nie ogranicza się do kryteriów nazwanych, wymienionych w aktach prawnych. Na gruncie niniejszych

rozważań można uznać, że pojawiające się nowe kryteria dyskryminacji w wielu przypadkach łączą się z kryterium religii. Zagwarantowanie rzeczywistej ochrony wymaga, by katalog kryteriów dyskryminacyjnych był otwarty. Nie wydaje się zasadne, by pracownik ponosił przy tym konsekwencje niewystarczającej regulacji prawnej. Zamknięty katalog kryteriów dyskryminacyjnych stanowi ryzyko nieuzyskania ochrony przez osobę dyskryminowaną.

Z drugiej zaś strony nacisk kładziony przez ustawodawcę na zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, wyrażający się w reglamentowaniu okoliczności uzasadniających różnicowanie kandydatów i pracowników w oparciu o kryterium religii, może prowadzić do uszczuplenia instytucjonalnej wolności religijnej. Art. 18<sup>3b</sup>§ 4 k.p. oraz art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE, na mocy których może dojść do ograniczenia wymagań zawodowych do wymogu określonej religii dla kandydatów na pracowników stawianych przez kościoły i inne związki zawodowe i organizacje, których etyka ma charakter religijny czy też nieostrość użytych w przepisach sformułowań, stwarza sytuację zagrożenia autonomii instytucji wyznaniowych między innymi w zakresie prawa do samodzielnego kształtowania doktryny religijnej i prowadzenia zgodnej z nią działalności.

W związku z tym nie bez znaczenia pozostaje edukacja i praktyki antydyskryminacyjne panujące w miejscu pracy. Należałoby zwrócić większą uwagę na tego typu działania. Przy czym rzeczywistej ochrony przed zjawiskiem dyskryminacji ze względu na religię upatrywać należy w nowelizacji aktów pozakodeksowych i kodeksu pracy, czy nawet ich częściowej zmianie. Obecnie bowiem stosowanie wielu praktyk dyskryminacyjnych dotyczy miejsca pracy. Ujednolicenie przepisów spowoduje wzrost ilości postępowań sądowych, w tym również dla pracowników zatrudnionych w oparciu o inne podstawy niż umowa o pracę. Zasądzenie odszkodowań przez sądy z tytułu działań dyskryminacyjnych urealni ochronę przed dyskryminacją.

Krytyczne podejście do regulacji wynika z tego, że religia ma fundamentalne znaczenie w życiu jednostek, wolność religijna jest podstawowym prawem każdego człowieka. Polski ustawodawca dostrzega wiele problemów, które pojawiają się na styku praktykowania religii i sfery zatrudnienia. Szczególne wymogi ochrony przed dyskryminacją przewidziane zostały w aktach międzynarodowych.

Realizacja zasady niedyskryminacji stanowi o kulturze organizacyjnej danego pracodawcy i respektowaniu przez niego podstawowych zasad prawa pracy i – w związku z tym – podstawowych praw pracownika jako jednostki. To od

pracodawcy musi płynąć jasny sygnał, że nikt nie jest gorszym pracownikiem. Na przeciwdziałanie dyskryminacji winien składać się pakiet działań, skierowany do osób na wszystkich poziomach zatrudnienia: od dyrektorów, menadżerów, pracowników szeregowych, czy takich którzy mają kontakt z klientami. Wpływa to przy tym na wizerunek pracodawcy. Stosowanie praktyk dyskryminacyjnych winno być już w samej istocie traktowane jako niedopuszczalne. Zauważyć należy, że różnorodność jest przy tym fundamentalną cechą współczesnego społeczeństwa. Promowanie przez samego pracodawcę równości w zatrudnieniu, bez względu na wyznawaną religię pozwala by firma efektywnie się rozwijała, tworzy lepsze relacje w strukturach pracodawcy co wpływa na efektywność pracy oraz pozwala zatrzymać wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników na dłużej biorąc pod uwagę obecną konkurencyjność na rynku pracy. Pozytywny wizerunek pracodawcy stanowi zatem wartość dla niego samego.

## Akty prawne

### Akty prawne międzynarodowe:

Karta Narodów Zjednoczonych, Statut Międzynarodowego Trybunału Sprawiedliwości i Porozumienie ustanawiające Komisję Przygotowawczą Narodów Zjednoczonych podpisane w San Francisco dnia 26 czerwca 1945 r. (Dz.U. z 1947 r. Nr 23, poz. 90, ze zm.).

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z dnia 10 grudnia 1948 r., <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html>.

Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, ze zm.).

Konwencja (nr 111) dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218).

Konwencja w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty sporządzona w Paryżu dnia 15 grudnia 1960 r. (Dz.U. z 1964 r. Nr 40, poz. 268).

Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67, z późn. zm.).

Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej otwarta do podpisu w Nowym Jorku dnia 7 marca 1966 r. (Dz.U. z 1969 r. Nr 25, poz. 187).

Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

Konwencja Wiedeńska o Prawie Traktatów sporządzona w Wiedniu dnia 23 maja 1969 r. (Dz.U. z 1990 r. Nr 74, poz. 439).

Konwencja Ramowa o Ochronie Mniejszości Narodowych sporządzona w Strasburgu dnia 1 lutego 1995 r. (Dz.U. z 2002 r. Nr 22, poz. 209).

Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z dnia 3 maja 1996 r., <https://rm.coe.int/168047e175> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

Konwencja (nr 190) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy z dnia 21 czerwca 2019 r., <https://www.gov.pl/attachment/935904b5-df91-4292-b306-3d76f4c8add2>

Zalecenie (nr 206) ) w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy z dnia 21 czerwca 2019 r., <https://www.gov.pl/attachment/cfd0aa7b-04e0-4674-bf21-3bd0ca90b02a>.

### **Akty prawne Unii Europejskiej:**

Traktat Ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (Dz.U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2, ze zm.).

Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 25 marca 1957 r., wersja skonsolidowana (Dz. Urz. UE.C Nr 202 z 2016 r., s. 47).

Traktat o Unii Europejskiej z dnia 7 lutego 1992 r. (Dz. Urz. UE 2016 C 202, s. 1).

Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat Ustanawiający Wspólnotę Europejską, sporządzony w Lizbonie dnia 13 grudnia 2007 r. (Dz.U. z 2009 r. Nr 203, poz. 1569).

Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty (Dz.U. z 2004 r. Nr 90., poz. 864/31, ze zm.).

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe i etniczne (Dz.Urz. WE L 180.22 z 19 lipca 2000 r.).

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE L 303 z 2 grudnia 2000 r., s. 16).

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz.U. UE. L. 204 z 2006 r.).

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U. UE.C. z dnia 14 grudnia 2017 r. 2007.303.1.).

### **Akty prawne polskie:**

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740, ze zm.).
- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2021 r., poz. 1805, ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1762 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1444, ze zm.).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 534, ze zm.).
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 2232, ze zm.).
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2354 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 479, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1282, ze zm.).
- Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1845, ze zm.).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1251, ze zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 1100, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1563).

Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405, ze zm.).

Ustawa Prawo o ustroju sądów powszechnych z dnia 27 lipca 2001 r. (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2072 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. z 2018 r., poz. 577, ze zm.).

Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110, ze zm.).

Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (Dz.U. z 2021 r., poz. 790, ze zm.).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1809, ze zm.).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263, ze zm.).

Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1153).

Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2261).

Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1347, ze zm.).

Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1914).

Ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1166).

Ustawa z dnia 26 maja 1982 r. prawo o adwokaturze (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1184 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 31 stycznia 1980 r. o godle, barwach i hymnie Rzeczypospolitej Polskiej oraz o pieczęciach państwowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1509, ze zm.).

Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz.1920).

Konkordat między Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską podpisany w Warszawie dnia 28 lipca 1993 r. (Dz.U. z 1998 r. Nr 51, poz. 318).

Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w rocznicę uchwalenia Konstytucji 3 Maja 1791 r. z dnia 26 kwietnia 2007 r. (M.P. z 2007 r. Nr 28, poz. 309).



- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 983).
- Rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U. z 1999 r. Nr 26, poz. 235).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia Epidemicznego (Dz.U. z 2020 r., poz. 433).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia Epidemicznego (Dz.U. z 2020 r., poz. 490).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 491).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 marca 2020 r. zmieniające Rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 522).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 25 marca 2020 r. zmieniające Rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 531).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 31 marca 2020 r. zmieniające Rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2020 r., poz. 565).
- Rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U. z 1999 r. Nr 26, poz. 235).

**Akty prawne nieobowiązujące (nieratyfikowane lub uchylone):**

- Ustawa Rządowa przyjęta przez Sejm Królestwa Polskiego i Wielkiego Księstwa Litewskiego w dniu 3 maja 1791 r.
- Ustawa z dnia 17 marca 1921 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1921 r. Nr 44, poz. 267).
- Ustawa konstytucyjna z dnia 23 kwietnia 1935 r. (Dz.U. z 1935 r. Nr 30, poz. 227).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy dnia 22 lipca 1952 r. (Dz.U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36).
- Ustawa z dnia z dnia 23 kwietnia 1925 r. o zatwierdzeniu układu ze Stolicą Apostolską, określającego stosunek Państwa do Kościoła Rzymsko-Katolickiego (Dz.U. z 1925 r. Nr 47, poz. 324).
- Ustawa z dnia 15 lipca 1961 r. o rozwoju systemu oświaty i wychowania (Dz.U. z 1961 r. nr 32, poz. 160).
- Ustawa z 19 kwietnia 1950 r. o zmianie organizacji naczelnych władz państwowych w zakresie gospodarki komunalnej i administracji publicznej (Dz.U. z 1950 r. Nr 19, poz. 156).
- Konkordat pomiędzy Stolicą Apostolską a Rzeczpospolitą Polską, podpisany w Rzymie dnia 10 lutego 1925 r. (Dz.U. z 1925 r. Nr 72, poz. 501).
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598, ze zm.).
- Dekret z dnia 5 sierpnia 1949 r. o ochronie wolności sumienia i wyznania (Dz.U. z 1949 r. Nr 45, poz. 334).
- Dekret z dnia 9 lutego 1953 r. o obsadzaniu duchownych stanowisk kościelnych (Dz.U. z 1953 r. Nr 10, poz. 32).
- Dekret z dnia 31 grudnia 1956 r. o organizowaniu i obsadzaniu stanowisk kościelnych (Dz.U. z 1957 r. Nr 1, poz. 6).
- Zrewidowana Europejska Karta Społeczna podpisana w dniu 3 maja 1966 r. (nieratyfikowana).
- Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o ubezpieczeniu społecznym duchownych (Dz.U. z 1989 r. Nr 29, poz. 156, ze zm.).

## Bibliografia

### Literatura polskojęzyczna zwarta

- Adamski F., *Ateizm oraz irreligia i sekularyzacja*, Kraków 2011.
- Arendt H., *Korzenie totalitaryzmu*, t. 1, Warszawa 1993.
- Arystoteles, *Polityka*, L. Piotrowicz (tłum.), [w:] Tegoż, *Dzieła Wszystkie*, t. I, Warszawa 2003.
- Babrzycka-Banaszczyk M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017.
- Balcerzak M., *Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z wprowadzeniem*, Warszawa 2010.
- Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Banaszak B., *Prawa jednostki i system ich ochrony*, Wrocław 1995.
- Banaszak B., *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2017.
- Bańko M., *Słownik wyrazów obcych PWN z przykładami i poradami*, Warszawa 2009.
- Bańko M., *Wielki Słownik wyrazów obcych PWN*, Warszawa 2003.
- Bardach J., Leśnodorski B., Pietrzak M., *Historia ustroju i prawa polskiego*, Warszawa 1998.
- Baran K.W., *Komentarz do art. 55*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2016.
- Baran K.W., *Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Gdańsk 2004.
- Baran K.W., Książek D., *Nawiązanie umownego stosunku pracy*, [w:] *System prawa pracy*, tom II: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, G. Goździewicz (red.), Warszawa 2017.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2016.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Baran K.W., *Funkcje zbiorowego prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, tom 5: *Zbiorowe prawo pracy*, K.W. Barana (red.), Warszawa 2014.
- Baran M., *Dyrektywa*, [w:] *System Prawa Unii Europejskiej*, tom 1: *Podstawy i źródło prawa Unii Europejskiej*, S. Biernat (red.), Warszawa 2020.
- Barzycka-Banaszczyk M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy*, Warszawa 2017.

- Bejze B., *Kronika Soboru Watykańskiego II*, Poznań 2001.
- Berlin I., *Dwie koncepcje wolności*, [w:] *Cztery eseje o wolności*, Warszawa 1994.
- Bielak-Jomaa E., *Uwagi do art. 40*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Z. Góral (red.), Warszawa 2011.
- Bielak-Jomaa E., *Zatrudnianie cudzoziemców*, Z. Góral (red.), Warszawa 2015.
- Bieniek G., [w:] *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania*, t. 1, G. Bieniek (red.), Warszawa 2006.
- Bieńkowska D., *Godność jako kryterium w realizacji i ochronie praw człowieka*, J. Jaskiernia, K. Spryszak (red.), Toruń 2018.
- Bolesta S., *Prawnoadministracyjne zagadnienia porządku publicznego*, Warszawa 1999.
- Borowik I., Doktor T., *Pluralizm religijny i moralny w Polsce*, Kraków 2001.
- Boruta I., *Równość kobiet i mężczyzn w świetle prawa wspólnoty europejskiej. Implikacje dla Polski*, Łódź 1996.
- Boruta I., *Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, H. Lewandowski (red.), Warszawa 1997.
- Brodziński D., *Światopogląd – geneza, struktura, funkcje i prawidłowości kształtowania*, [w:] *Zarys religioznawstwa*, J. Keller (red.), Warszawa 1988.
- Bronk A., *Zrozumieć świat współczesny*, Lublin 1998.
- Brzozowski W., *Bezstronność światopoglądowa władz publicznych w Konstytucji RP*, Warszawa 2011.
- Burda A., Klimowiecki R., *Prawo państwowe*, Warszawa 1958.
- Capik A., Łazowski A., [w:] *Konstytucja RP*, tom II: *Komentarz do art. 87-243*, M. Safjan, L. Bosek (red.), Warszawa 2016.
- Chakowski M., *Mobbing. Aspekty prawne*, Bydgoszcz – Warszawa 2005.
- Chmaj M., *Godność człowieka jako źródło jego wolności i praw*, [w:] *Konstytucyjne wolności i prawa w Polsce*, tom 1: *Zasady ogólne*, Kraków 2002.
- Chmaj M., *Komentarz do Konstytucji RP, art. 30, 31, 32, 33*, Warszawa 2019.
- Chmaj M., *Wolności i prawa człowieka w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, M. Chmaj (red.), Kraków 2006.
- Chwedeńczuk B., *Przekonania religijne*, Warszawa 2000.

- Cieślak W., Potulski J., *Przestępstwo obrazy uczuć religijnych (art. 196 k.k.). Wybrane problemy w świetle teorii i praktyki sądowej*, [w:] *Państwo prawa i prawo karne. Księga Jubileuszowa Profesora Andrzeja Zolla*, t. II, P. Kardas, T. Sroka, W. Wróbel (red.), Warszawa 2012.
- Cisło W., *Wizualizacja w islamie. Prowokacja czy próba ustalenia granic wolności wypowiedzi?*, [w:] *Wizualizacja a ewangelizacja. Przeszłość a teraźniejszość*, Warszawa 2015.
- Cisło W., *Zagrożenia wolności religijnej*, [w:] *Wolność religijna. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 2018.
- Ciupak E., *Religia i religijność*, Warszawa 1982.
- Czarnecki P., [w:] *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska (red.), Warszawa 2019.
- Ćwiertniak B.M., *Pojęcie i przedmiot prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015.
- Ćwiertniak B.M., Taniweska-Peszko M., *Pracownicy samorządowi*, Gdańsk 1991.
- Ćwiertniak B.M., *Zagadnienia systematyzacji zasad prawa pracy*, t. 5, T. Zieliński (red.), Katowice 1982.
- Długosz-Kurczabowa K., *Nowy słownik etymologiczny języka polskiego*, Kraków 2005.
- Domańska M., *Zakaz dyskryminacji ze względu na więcej niż jedno zabronione kryterium*, Warszawa 2019.
- Domańska M., *Zwielokrotniona opresja, czyli dyskryminacja ze względu na więcej niż jedno kryterium. Wyzwania prawa europejskiego*, [w:] *Uniwersalny i regionalny wymiar ochrony praw człowieka. Nowe wyzwania – nowe rozwiązania*, t. 3, J. Jaskiernia (red.), Warszawa 2014.
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005.
- Dörre-Nowak D., *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, B. Wagner (red.), Gdańsk 2011.
- Dörre-Nowak D., *Zatrudnienie tymczasowe a regulacje dyskryminacyjne*, [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, A. Sobczyk (red.), Warszawa 2011.
- Dudek T., *Religia i przekonania/światopogląd*, [w:] *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, A. Zawidzka-Łojek, A. Szczerba-Zawada (red.), Warszawa 2015.
- Drozd A., *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, Warszawa 2004.

- Drwięga M., *O kilku relacjach między etyką prawem*, [w:] *Etyka i praworządność*, J. Pawlica (red.), Kraków 1998.
- Dubisz S., *Uniwersalny słownik języka polskiego*, t. 1, Warszawa 2003.
- Dubisz S., *Uniwersalny słownik języka polskiego*, t. 2, Warszawa 2003.
- Dubisz S., *Uniwersalny słownik języka polskiego*, t. 3, Warszawa 2003.
- Dudziak J., *Gwarancje wolności religijnej w konkordacie zawartym między Stolicą Apostolską a Rzeczpospolitą Polską w 1993*, Tarnów 2002.
- Durkheim E., *Elementarne formy życia religijnego. System totemiczny w Australii*, Warszawa 1990.
- Dutkiewicz P., *Problem aksjologicznych podstaw prawa we współczesnej polskiej filozofii i teorii prawa*, Kraków 1996.
- Dylus A., *Godność człowieka w procesie pracy*, [w:] *Godność pracownika kategorią prawa pracy*, Warszawa 2001.
- Działocha K., *Równość wobec prawa w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego w Polsce*, [w:] *Zasada równości w orzecznictwie trybunałów konstytucyjnych*, Wrocław 1990.
- Dziwisz S., *Ochrona uczuć religijnych w polskim prawie karnym*, Lublin 2019.
- Ereciński T., *Komentarz do art. 243 k.p.c.*, [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, tom 2: *Postępowanie rozpoznawcze*, T. Ereciński (red.), Warszawa 2015.
- Fajkis M., Szewczyk H., *Obowiązek pracodawcy przeciwdziałania dyskryminacji pracowników*, [w:] *Wybrane obowiązki pracodawcy wobec pracowników i związków zawodowych*, Warszawa 2016.
- Fąka M., *Państwowe prawo wyznaniowe Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Wybór tekstów źródłowych*, Warszawa 1978.
- Feuerbach L., *O istocie chrześcijaństwa*, Warszawa 1959.
- Filar M., *Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania*, [w:] *Nowa kodyfikacja karna. Kodeks karny. Krótkie komentarze, nr 18: Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania*, Warszawa 2018.
- Florczak A., *Ewolucja ochrony praw człowieka w systemie prawa wspólnotowego*, [w:] *Ochrona praw podstawowych w Unii Europejskiej. Wybrane zagadnienia*, A. Florczak (red.), Warszawa 2009.
- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2015.

- Florek L., Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł., *Prawo pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych*, Warszawa 2000.
- Florek L., *Prawo Wspólnot Europejskich w zakresie zatrudnienia i stosunków pracy*, Warszawa 1993.
- Florek L., *Wykładnia prawa pracy zgodnie z prawem wspólnotowym*, [w:] *Teoria i praktyka wykładni prawa*, P. Winczorek (red.), Warszawa 2005.
- Gadkowski T., *Ochrona przed dyskryminacją w stosunkach pracy w systemie Europejskiej Karty Społecznej*, [w:] *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, Z. Niedbała (red.), Warszawa 2011.
- Gajda M., *Przemoc w pracy. Środki ochrony prawnej i metody przeciwdziałania*, Warszawa 2022.
- Galster J., Mik C., *Podstawy europejskiego prawa wspólnotowego. Zarys wykładu*, Toruń 1995.
- Gardocki L., *Prawo karne*, Warszawa 2003.
- Gardocki L., *Prawo karne*, Warszawa 2013.
- Gardocki L., *Zagadnienia teorii kryminalizacji*, Warszawa 1980.
- Garlicki L., *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2009.
- Garlicki L., *Uwagi do rozdziału II Konstytucji RP*, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 3, L. Garlicki (red.), Warszawa 2003.
- Garlicki L., Zubik M., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 2, Warszawa 2016.
- Garlicki L., *Wolność myśli, sumienia i wyznania*, [w:] *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Komentarz do art. 1-18*, Warszawa 2010.
- Garlicki L., *Zasada równości i zakaz dyskryminacji w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *Obywatel – jego wolności i prawa*, Warszawa 1998.
- Gawor R., Małodobry Z., *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka wobec współczesnych dylematów etycznych*, [w:] *Prawa człowieka i ich ochrona*, Rzeszów 2018.
- Gliszczyńska A., Sękowska-Kozłowska K., Wieruszewski R., *Monitorowanie treści rasistowskich, ksenofobicznych i antysemickich w polskiej prawie i publikacjach – część II. Raport na zlecenie Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji*, Poznań 2008.
- Godlewski J.F., Jabłoński K. H., *Prawo a religia*, Warszawa 1988.

- Gonera K., *Analiza przepisów antydyskryminacyjnych i orzecznictwa sądów polskich w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu*, [w:] *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość*, K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zima (red.), Warszawa 2009.
- Gorczyński T., *Wolnościowe prawa człowieka w nauczaniu Magisterium Kościoła i teologów w okresie pontyfikatu Jana Pawła II*, Kraków 2006.
- Goździewicz G., Zieliński T., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, L. Florek (red.), Warszawa 2017.
- Góra-Błaszczkowska A., *Zasada równości stron w procesie cywilnym*, Warszawa 2008.
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.
- Góral Z., *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, tom I: *Część ogólna*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2017.
- Góral Z., *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu – uwagi wstępne*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc (red.), Warszawa 2021.
- Góral Z., Tyc A., *Źródła międzynarodowego prawa pracy i ich wpływ na system prawa polskiego*, [w:] *System prawa pracy*, tom IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2019.
- Z. Góral, [w:] E. Bielak-Jomaa, A. Drabek, M. Paluszkiwicz, E. Staszewska, M. Włodarczyk, T. Wrocławska, Z. Góral, *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Góral Z., *Zarys systemu prawa pracy*, tom I: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010.
- Góralczyk W., *Prawo publiczne międzynarodowe w zarysie*, Warszawa 1996.
- Górniok O., Hoc S., Kalitowski M., Przyjemski S., Sienkiewicz Z., Szumski J., Tyszkiewicz L., Wąsek A., *Kodeks karny. Komentarz*, Gdańsk 2002.
- Grotowska S., *Religijność subiektywna: studium socjologiczne na podstawie wywiadów narracyjnych*, Kraków 1999.
- Grzybowski S., *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, Warszawa 1957.
- Hajn Z., *Prawo pracowników należących do mniejszości wyznaniowych do zwolnień od pracy w celu uprawiania kultu religijnego*, [w:] *Księga Jubileuszowa poświęcona Profesorowi Urszuli Jackowiak*, Gdańsk 2007.



- Hajn Z., *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999.
- Hajn Z., *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy w Polsce – ewolucja, stan obecny, przyszłość*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012.
- Hałub O., *Wolność religijna w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 roku oraz w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania z 17 maja 1989 roku – wybrane zagadnienia*, *Acta Erasiana*, tom IX: *Varia II*, R. Sadowski (red.), Wrocław 2015.
- Hart H.L.A., *Pojęcie prawa*, J. Woleński (tłum.), Warszawa 1998.
- Hauser A., *Prawo jednostki do sądu europejskiego*, Warszawa 2017.
- Henczel R.A., Maciejewska J. (wyb. i oprac.), *Podstawowe dokumenty Rady Europy z dziedziny polityki społecznej*, Warszawa 1997.
- Hirigoyen M.F., *Molestowanie w pracy*, Poznań 2003.
- Hryniewicz J.T., *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Warszawa 2007.
- Hypś S., *Kodeks karny. Komentarz*, A. Grześkowiak, K. Wiak (red.), Warszawa 2014.
- Hypś S., *Prawo karne*, A. Grześkowiak, K. Wiak (red.), Warszawa 2017.
- Ipsen K., *Relacje między prawem międzynarodowym, prawem Unii Europejskiej i prawem wewnętrznym (ze szczególnym uwzględnieniem postanowień ustawy zasadniczej RFN)*, [w:] *Prawo, źródła prawa i gwarancje jego zgodności z ustawą zasadniczą w projektach Konstytucji RP*, K. Działocha, A. Preisner (red.), Wrocław 1995.
- Iwułski J., Sanetra W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Izdebski H., *Doktryny polityczno-prawne. Fundamenty współczesnych państw*, Warszawa 2015.
- Jabłońska Z., *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*, [w:] *Komentarz. Rozdz. I*, K. Kędziora, K. Śmiszek (red.), Warszawa 2017.
- Jabłońska Z., *Sytuacja prawna osób LGBT na rynku pracy – implementacja standardów unijnych do polskiego systemu prawa z uwzględnieniem przepisów Ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w zatrudnieniu*, K. Śmiszek (red.), Warszawa 2011.
- Jabłoński M., Jarosz-Żukowska S., *Prawa człowieka i system ich ochrony. Zarys wykładu*, Wrocław 2004.

- Jakuszko H., *Idea wolności w niemieckiej myśli teologiczno-filozoficznej od Lutra do Hardera*, Lublin 1999.
- Jan Paweł II, *Encyklika Evangelium vitae*, Warszawa 1995.
- Jan Paweł II, *Encyklika Fides et ratio. O relacjach między wiarą a rozumem*, Poznań 1998.
- Jan Paweł II, *Encyklika Redemptor hominis*, [w:] *Dziela zebrane*, t. 1, Kraków 2006.
- Jan Paweł II, *Encyklika Redemptorismisio*, [w:] *Dziela zebrane*, t. 1, Kraków 2006.
- Jan Paweł II, *Encyklika Slavorum Apostoli*, [w:] *Dziela zebrane*, t. 1, Kraków 2006.
- Jan Paweł II, *Encyklika Sollicitudo rei socialis*, [w:] *Dziela zebrane*, t. 1, Kraków 2006.
- Jan XXIII, *Encyklika Pacem in terris*, Wrocław 2019.
- Janyga W., *Kodeks karny. Część szczególna*, tom I: *Komentarz. Art. 117-221*, M. Królikowski, M. Zawłocki (red.), Warszawa 2013.
- Janyga W., *Przestępstwo obrazy uczuć religijnych w polskim prawie karnym w świetle współczesnego pojmowania wolności sumienia i wyznania*, Warszawa 2010.
- Jasudowicz T. (tłum. i oprac.), *Wolność religii. Wybór materiałów. Dokumenty. Orzecznictwo*, Toruń 2001.
- Jaśkiewicz W., *Rozwój sytuacji prawnej pracowników administracji państwowej w Polsce Ludowej*, [w:] *Pracownicy administracji w PRL*, J. Łętowski (red.), Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk – Łódź 1984.
- Jaśkowski K., *Kilka uwag o odszkodowaniu za dyskryminację pracownika (art. 18<sup>zd</sup> k.p.)*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, B. Cudowski, J. Iwulski (red.), Białystok 2013.
- Jędrejek G., *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem*, Warszawa 2017.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1984.
- Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.
- Kamiński I. C., *Wolność myśli, sumienia i wyznania a swoboda wypowiedzi*, [w:] *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*, R. Wieruszewski, M. Wyrzykowski, L. Kondratiewa-Bryzik (red.), Warszawa 2012.
- Kamiński S., *Światopogląd – religia – teologia. Zagadnienia filozoficzne i metodologiczne*, Lublin 1998.
- Karkowska D., *Ustawa o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta. Komentarz*, Warszawa 2016.

- Karkowska D., *Prawo medyczne dla pielęgniarek*, Warszawa 2013.
- Karwowski A., *Leksykon*, Warszawa 1972.
- Keller J., *Religia*, [w:] *Zarys dziejów religii*, J. Keller, W. Kotański, W. Tyloch, B. Kupis (red.), Warszawa 1988.
- Kędziora K., *Międzynarodowe prawo antydyskryminacyjne*, [w:] *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, K. Kędziora, K. Śmiszek (red.), Warszawa 2017.
- Kędziora K., Śmiszek K., *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Warszawa 2010.
- Kędziora K., Śmiszek K., Zima M., *Monitoring zasady równego traktowania w ogłoszeniach o pracę. Cel, metodologia, wyniki badań i ich analiza*, [w:] *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość*, K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zima (red.), Warszawa 2009.
- Kędziora K., *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, K. Kędziora, K. Śmiszek (red.), Warszawa 2017.
- Kimla-Walenda K., Kostrzewa A., *Standardy wynagradzania – perspektywa prawna, społeczna i dyskurs medialny*, [w:] *Sprawiedliwe wynagradzanie pracowników z perspektywy prawnej, społecznej i zarządczej*, Warszawa 2020.
- Klaffkowski A., *Prawo międzynarodowe publiczne*, Warszawa 1971.
- Klączyńska N., *Dyskryminacja religijna a prawnokarna ochrona wolności sumienia i wyznania*, Wrocław 2005.
- Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 1967.
- Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Warszawa 2000.
- Korpanty J., *Mały słownik łacińsko-polski*, Warszawa 2007.
- Korus P., *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk (red.), Warszawa 2014.
- Koshy N., *Wolność religijna w zmieniającym się świecie*, Kraków 1998.
- Kotański W., *Buddyzm jako religia światowa*, [w:] *Zarys dziejów religii*, J. Keller, W. Kotański, W. Tyloch, B. Kupis (red.), Warszawa 1988.
- Kowalski M., *Symbole religijne w przestrzeni publicznej – w poszukiwaniu standardów europejskich*, [w:] *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*, R. Wieruszewski, M. Wyrzykowski, L. Kondratiewa-Bryzik (red.), Warszawa 2012.
- Kozak S., *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Warszawa 2009.
- Krasowski K., *Państwo a Kościół katolicki w Polsce 1945-1955*, Poznań 1997.
- Krapiec M.A., *Człowiek i prawo naturalne*, Lublin 1975.

- Krapiec M.A., *Ludzka wolność i jej granice*, Lublin 2000.
- Krukowski J., *Godność ludzka podstawą praw i wolności człowieka w umowach międzynarodowych*, [w:] *Kultura i prawo. Podstawy jedności europejskiej*, J. Krukowski, O. Theisen (red.), Lublin 1999.
- Krukowski J., *Konkordat polski. Znaczenie i realizacja*, Lublin 1999.
- Krukowski J., *Konstytucyjna ochrona wolności sumienia i religii*, [w:] *Sześć lat Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Doświadczenia i inspiracje*, L. Garlicki, A. Szmyt (red.), Warszawa 2003.
- Krukowski J., *Kościół i Państwo. Podstawy relacji prawnych*, Lublin 1993.
- Krukowski J., *Ochrona wolności religijnej w prawie Unii Europejskiej. Uwagi de lege lata i de lege ferenda*, [w:] *Prawość i Godność. Księga pamiątkowa w 70. rocznicę urodzin Profesora Wojciecha Łączkowskiego*, S. Fundowicz, F. Rymarz, A. Gomułowicz (red.), Lublin 2003.
- Krukowski J., Warchałowski K., *Polskie prawo wyznaniowe*, Warszawa 2000.
- Krukowski J., *Polskie prawo wyznaniowe*, Warszawa 2006.
- Krzyżanowski J., *Koncyrialiści, heretycy i schizmatycy w państwie pierwszych Jagiellonów*, Kraków 1989.
- Kuba M., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017.
- Kubiak H., *Przyczynek do sporu o pola semantyczne nazw „równość” oraz „równouprawnienie”*, [w:] *Liber Amicorum prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, L. Mitrus (red.), Kraków 2009.
- Kubiak-Cyruł A., *Dobra osobiste osób prawnych*, Kraków 2005.
- Kubsik S., *Przedkontraktowa odpowiedzialność odszkodowawcza z tytułu nieuczciwych negocjacji*, Warszawa 2015.
- Kułąk M., *Międzynarodowe prawo antydyskryminacyjne*, [w:] *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, K. Kędziora, K. Śmiszek (red.), Warszawa 2017.
- Kunicka-Michalska B., Wojciechowska J., *Przestępstwa przeciwko wolności, wolności sumienia i wyznania, wolności seksualnej i obyczajności oraz czci i nietykalności cielesnej. Rozdziały XXIII, XXIV, XXV i XXVII Kodeksu karnego. Komentarz*, Warszawa 2001.

- Kurzynoga M., *Dyskryminacja w zatrudnieniu z powodu przynależności związkowej*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. J. Roger Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc, Warszawa 2021.
- Kuźniar R., *Prawa człowieka. Prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe*, Warszawa 2008.
- Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017.
- Lanczkowski G., *Wprowadzenie do religioznawstwa*, Warszawa 1986.
- Lang W., *Prawo i moralność*, Warszawa 1989.
- Lecler J., *Historia tolerancji w wieku reformacji*, Warszawa 1974.
- Lelental S., *Przestępstwa przeciwko wolności sumienia*, [w:] *System prawa karnego*, t. IV, cz. II, I. Andrejew (red.), Wrocław 1989.
- Lempa F., *Kompetencje, uprawnienia i obowiązki w Kościele Katolickim*, Białystok 2013.
- Leśnikowska-Marciniak M., Marciniak J., *Pozyskiwanie pracowników – rekrutacja*, [w:] *HR – Human resources*, Warszawa 2011.
- Lewandowski H., *Nawiązanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki)*, [w:] *Prawo pracy w obliczu przemian*, M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Warszawa 2006.
- Liszczyński T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] *System prawa pracy*, tom I: *Część ogólna*, K. Baran (red.), Warszawa 2017.
- Liszczyński T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Gdańsk 1995.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2019.
- Łabno A., *Zasada równości i zakaz dyskryminacji*, [w:] *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, L. Wiśniewski (red.), Warszawa 2006.
- Łętowska E., *Liberal Concept of Human Rights in Central and Eastern Europe*, Warszawa 1998.
- Łętowska E., *O znaczeniu praw człowieka dla polskiego systemu prawa*, [w:] *O prawach człowieka w podwójną rocznicę paktów. Księga pamiątkowa w hołdzie Profesor Annie Michalskiej*, Toruń 1996.
- Łętowska E., *Rzeźbienie państwa prawa. 20 lat później. Ewa Łętowska w rozmowie z Krzysztofem Sobczakiem*, Warszawa 2012.
- Łopatka A., *Prawo do wolności myśli, sumienia i religii*, Warszawa 1995.

- Łopatka A., *Wolność sumienia i wyznania*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, R. Wieruszewski (red.), Wrocław 1991.
- Łyko Z., *Wolność sumienia i wyznania w relacji: człowiek – kościoły – państwo*, [w:] *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, L. Wiśniewski (red.), Warszawa 1997.
- Machińska H., *Protokół 12 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka jako istotny instrument przeciwdziałania dyskryminacji. Polska i Rada Europy 1990-2005*, Warszawa 2005.
- Makarska M., *Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania w kodeksie karnym z 1997 roku*, Lublin 2005.
- Makowski D., *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*, Warszawa 2006.
- Maliszewska-Nienartowicz J., [w:] *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, A. Zawadzka-Łojek, A. Szczerba-Zawada (red.), Warszawa 2015.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*, Toruń 2012.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Pojęcie i źródła europejskiego prawa antydyskryminacyjnego*, [w:] *System prawa Unii Europejskiej*, tom 6: *Prawo antydyskryminacyjne*, J. Maliszewska-Nienartowicz (red.), Warszawa 2020.
- Mandal E., *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Katowice 2004.
- Maniewska E., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. 1, K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), Warszawa 2016.
- Marciniak J., *Mobbing, dyskryminacja, molestowania. Przeciwdziałanie w praktyce*, Warszawa 2020.
- Marciniak J., *Systemy premiowania*, [w:] *HR – Human resources*, J. Marciniak (red.), Warszawa 2011.
- Marek A., *Komentarz do kodeksu karnego. Część szczególna*, Warszawa 2000.
- Mariański J., *Religijność społeczeństwa polskiego w perspektywie europejskiej*, Kraków 2004.
- Maroń G., *Integralność religijna sędziego oraz argumentacja religijna w amerykańskim procesie orzeczniczym*, Rzeszów 2018.
- Maroń G., *Sądy, sędziowie i religia*, Rzeszów 2022.

- Masternak-Kubiak M., *Prawo do równego traktowania*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, B. Banaszak, A. Preisner (red.), Warszawa 2002.
- Matey-Tyrowicz M., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu w prawie wspólnotowym*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), Warszawa 2002.
- McAfee Brown R., *Rewolucja ekumeniczna*, Warszawa 1970.
- Mezglewski A., Misztal H., Stanisław P., *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 2011.
- Michalska A., *Podstawowe prawa człowieka w prawie wewnętrznym a pakt prawa człowieka*, Warszawa 1976.
- Michalska A., *Prawa człowieka w systemie norm międzynarodowych*, Warszawa – Poznań 1982.
- Mielczarek M.A., *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2013.
- Mielczarek M.A., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię i wyznanie*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc (red.), Warszawa 2021.
- Miernicka I., *Wymagania dotyczące wyglądu pracownika jako ingerencja w sferę jego wolności*, Warszawa 2020.
- Mikołajczyk B., *Mniejszości w prawie międzynarodowym*, Katowice 1996.
- Milton Yinger J., *Religia jako czynnik integracji społecznej*, [w:] *Socjologia religii*, Kraków 1984.
- Misiuk A., *Administracja porządku i bezpieczeństwa publicznego. Zagadnienia prawno-ustrojowe*, Warszawa 2011.
- Misztal H., Mezglewski A., *Zakres kompetencji, styl działania i cele Urzędu do Spraw Wyznań*, [w:] *Prawo i polityka wyznaniowa w Polsce Ludowej*, Lublin 2005.
- Misztal H., *Polskie prawo wyznaniowe*, Lublin 1996.
- Mitrus L., *Godność jako podstawa aksjologiczna praw pracowniczych*, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, M. Skąpski, K. Ślęzak (red.), Poznań 2014.
- Mitrus L., *Koncepcja zakazu dyskryminacji w prawie pracy Unii Europejskiej*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc (red.), Warszawa 2021.
- Mitrus L., *Wpływ regulacji wspólnotowych na polskie prawo pracy*, Kraków 2006.

- Musiąła A., *Prawo ochrony pracy a dobra osobiste pracownika*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, T. Wyka, M.A. Mielczarek (red.), Warszawa 2017.
- Musiąła A., *Prawo pracy: czyje? Res publica! O stosunku pracy teoretycznoprawnie*, Poznań 2020.
- Musiąła A., *Wynagrodzenie za „pierwszą pracę” na tle zasady dyskryminacji*, [w:] *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, Z. Niedbała (red.), Warszawa 2011.
- Muszalski W., *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski (red.), Warszawa 2017.
- Muszalski W., *Komentarz do art. 55*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Muszalski (red.), Warszawa 2015.
- Muszalski W., Walczak K., *Komentarz do art. 78 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, M. Muszalski, K. Walczak (red.), Warszawa 2021.
- Nałęcz M., *Kodeks pracy. Komentarz*, 11 wydanie, W. Muszalski (red.), Warszawa 2017.
- Necel W., *Wolność religijna w porządku prawnym Rzeczypospolitej Polskiej*, [w:] *Wolność religijna. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 2018.
- Nerka A., *Problematyka zgody pracownika na przetwarzanie danych osobowych*, [w:] *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, T. Wyka, A. Nerka (red.), Warszawa 2009.
- Niedziński T., *Dyskryminacja w zatrudnieniu*, Warszawa 2018.
- Niedziński T., *Szczególność odpowiedzialności pracodawcy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z powodu dyskryminacyjnego traktowania pracownika*, [w:] *Prawo pracy między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk (red.), Warszawa 2016.
- Nikołajew J., *Wolność sumienia i religii skazanych i tymczasowo aresztowanych*, Lublin 2012.
- Norris P., Inglehart R., *Sacrum i profanum. Religia i polityka na świecie*, Kraków 2006.
- Nowacki J., *Sprawiedliwość a równość w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *Wkręgu zagadnień konstytucyjnych*, Katowice 1999.
- Nowaczyk M., *Orientacje teoretyczno-metodologiczne w religioznawstwie niemarksistowskim*, [w:] *Zarys religioznawstwa*, J. Keller (red.), Warszawa 1988.



- Nowak M., *Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść*, Łódź 2007.
- Nowak M., *Wynagrodzenie za pracę*, Warszawa 2014.
- Nowicki M.A., *Bayatyan przeciwko Armenii – wyrok ETPC z dnia 7 lipca 2011 r., skarga nr 23459/03*, [w:] *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2011*, M.A. Nowicki (red.), Warszawa 2012.
- Nowicki M.A., *Hasan i Eylem Zengin przeciwko Turcji – wyrok ETPC z dnia 9 października 2007 r., skarga nr 1448/04*, [w:] *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2007*, M.A. Nowicki (red.), Warszawa 2008.
- Nowicki M.A., *Ivanova przeciwko Bułgarii – wyrok ETPC z dnia 12 kwietnia 2007 r., skarga nr 52435/99*, [w:] *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2007*, M.A. Nowicki (red.), Warszawa 2008.
- Nowicki M.A., *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Warszawa 2021.
- Nowicki M.A., *Lautsi przeciwko Włochom – wyrok ETPC z dnia 3 listopada 2009 r., skarga nr 30814/06*, [w:] *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2009*, M.A. Nowicki (red.), Warszawa 2010.
- Olszewski H., Zmierzak M., *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Poznań 1994.
- Oniszczyk J., *Wolności i prawa socjalne oraz orzecznictwo konstytucyjne*, Warszawa 2005.
- Osiatyński W., *Filozofia i historia praw człowieka*, [w:] *Prawa człowieka a policja. Problemy teorii i praktyki*, A. Rzepliński (red.), Legionowo 1994.
- Paluszkiewicz M., *Uwagi do art. 19c*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Z. Góral (red.), Warszawa 2011.
- Paluszkiewicz M., *Kilka uwag na temat agencji pracy tymczasowej jako instytucji rynku pracy*, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Z. Góral (red.), Warszawa 2013.
- Paprzycki R., *Prawna ochrona wolności sumienia i wyznania*, Warszawa 2015.
- Paroń Ł., *Procedury przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy*, Wrocław 2019.
- Pazdan M., *Dobra osobiste i ich ochrona*, [w:] *System prawa prywatnego*, t. 1, M. Safjan (red.), Warszawa 2012.
- Penc J., *Nowoczesne kierowanie ludźmi. Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji*, Warszawa 2007.

- Piątkowski A., *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2017.
- Piątkowski J., *Klauzula odpowiedniego stosowania Kodeksu cywilnego do stosunków pracy. Dylematy i zagrożenia*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, M. Latos-Miłkowska (red.), Warszawa 2016.
- Piątkowski J., *Podstawowe zasady prawa pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, Toruń 1996.
- Piechowiak M., *Pojęcie praw człowieka*, [w:] *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, L. Wiśniewski (red.), Warszawa 1997.
- Pieńkos J., *Prawo międzynarodowe publiczne*, Kraków 2004.
- Pieńkos J., *Refleksje o tolerancji*, [w:] *Tolerancja*, M. Szyszkowska, T. Kozłowski (red.), Warszawa 2003.
- Pietrzak M., *Demokratyczne, świeckie państwo prawne*, Warszawa 1999.
- Pietrzak M., *Geneza ustaw wyznaniowych z 17 maja 1989 r.*, [w:] *Prawo wyznaniowe w Polsce (1989-2009). Analizy – dyskusje – postulaty*, D. Walencik (red.), Katowice – Bielsko-Biała 2009.
- Pietrzak M., *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 2010.
- Pietrzykowski T., Tobor Z., *Roszczenie do bezstronności*, [w:] *Filozofia prawa wobec globalizmu*, J. Stelmach (red.), Kraków 2003.
- Pikulski S., *Podstawowe zagadnienia bezpieczeństwa publicznego*, [w:] *Prawne i administracyjne aspekty bezpieczeństwa osób i porządku publicznego w okresie transformacji ustrojowo-gospodarczej. Materiały z konferencji naukowej Mierki, 26-27.10.2000 r.*, W. Bednarek, S. Pikulski (red.), Olsztyn 2000.
- Piotrowski W., *Stosunek pracy*, Poznań 1977.
- Piórkowska-Flieger J., *Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania*, [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, T. Bojarski (red.), Warszawa 2008.
- Pisarczyk Ł., Wujczyk M., *Równe traktowanie i ochrona przed dyskryminacją*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom III: *Indywidualne prawo. Część szczegółowa*, K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka (red.), Warszawa 2021.
- Piwowarski W., *Socjologia religii*, Lublin 1996.
- Podsiad A., Więckowski Z., *Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*, Warszawa 1983.

- Pohl Ł., *Zestawienie proponowanych zmian legislacyjnych*, [w:] *Prawa ochrona wolności sumienia i religii. Stan de lege lata oraz postulaty de lege ferenda*, P. Sobczyk (red.), Warszawa 2020.
- Poniatowski Z., *Wstęp do religioznawstwa*, Warszawa 1961.
- Preisner A., *Leksykon prawniczy*, U. Kalina-Prasznic (red.), Wrocław 1997.
- Pyclik K., *Wolność sumienia i wyznania w Rzeczypospolitej Polskiej (założenia filozoficzno-prawne)*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, B. Banaszak, A. Preisner (red.), Warszawa 2002.
- Radwański Z., Machnikowski P., [w:] *System prawa prywatnego, tom 2: Prawo cywilne – część ogólna*, Z. Radwański, A. Olejniczak (red.), Warszawa 2019.
- Radwański Z., Olejniczak A., *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2020.
- Raina P., *Kościół w PRL. Kościół katolicki a państwo w świetle dokumentów 1945-1989*, t. 1, Poznań 1994.
- Ratzinger J., *Problem transsubstancjacji i pytanie o sens Eucharystii*, [w:] *Sakrament i misterium. Teologia liturgii*, Kraków 2011.
- Reisich Z., *Międzynarodowa ochrona praw człowieka*, Warszawa 1981.
- Resich Z., *Ochrona praw człowieka w prawie międzynarodowym*, Warszawa 1973.
- Rogowska A., *Wolność sumienia i wyznania, ( w : ) Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, M. Jabłoński (red.), Wrocław 2014.
- Roguska-Kikoła A., Piwowarska-Reszka M., *Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy. Zagadnienia praktyczne*, Warszawa 2014.
- Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Romer M. T., *Słowo wstępne*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową w zatrudnieniu. Raport Kampanii Przeciwko Homofobii*, K. Śmiszek (red.), Warszawa 2011.
- Romer M.T., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2005.
- Roszevska K., *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy*, Warszawa 2001.
- Rudnik S., *Doktrynalne podłoże fundamentalizmu islamskiego*, [w:] *Fundamentalizm współczesny*, A. Pawłowski (red.), Zielona Góra 1994.
- Rycak A., *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Rynkowski M., *Status prawny kościołów i związków wyznaniowych w Unii Europejskiej*, Kraków 2003.
- Sadurski W., *Teoria sprawiedliwości. Podstawowe zagadnienia*, Warszawa 1985.

- Sakowicz E., *Religioznawstwo. Przewodnik tematyczny*, Lublin 2005.
- Salwa Z., *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998.
- Sanetra W., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, W. Sanetra, J. Iwulski (red.), Warszawa 2013.
- Sanetra W., *Odpowiedzialność według prawa pracy. Pojęcie, zakres, dyferencjacja*, Wrocław 1991.
- Sanetra W., *Odpowiedzialność za naruszenie norm prawa pracy w warunkach demokracji i społecznej gospodarki rynkowej*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Warszawa 2006.
- Sanetra W., *Polskie prawo pracy pod wpływem prawa wspólnotowego – ogólne uwarunkowania i dylematy*, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner (red.), Warszawa 2002.
- Sanetra W., *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, [w:] *Prawo pracy po zmianach*, K. Rączka (red.), Warszawa 1997.
- Sarnecki P., *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2005.
- Sarnecki P., *Prawo o stowarzyszeniach. Komentarz*, Kraków 2002.
- Sarnecki P., *Zasada wolności jednostek ich równego statusu*, [w:] *Prawo konstytucyjne*, P. Tuleja (red.), Warszawa 1997.
- Seweryński M., *Dialog społeczny. Współzależność gospodarki i prawa pracy*, [w:] *Referaty na VI Europejskim Kongresie Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999.
- Sękowska-Kozłowska K., [w:] *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych. Komentarz*, A. Hernandez-Polczyńska, Z. Kędzia (red.), Warszawa 2018.
- Skarzyński R., *Od liberalizmu do totalitaryzmu. Z dziejów myśli politycznej XX wieku*, Warszawa 2002.
- Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Kraków 2006.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Skubiszewski K., *Konkordat z 10 lutego 1925 r. Zagadnienia prawnomiędzynarodowe*, [w:] *Kościół w II Rzeczypospolitej*, Z. Zieliński, S. Wilk (red.), Lublin 1980.
- Smolak M., *Wykładnia otoczenia normatywnego konstytucji*, [w:] *Wykładnia konstytucji. Aktualne problemy i tendencje*, M. Smolak (red.), Warszawa 2016.
- Sobczak J., *Kodeks karny. Komentarz*, R.A. Stefański (red.) Warszawa 2015.

- Sobczak J., *Kodeks karny. Komentarz*, wyd. 4, R.A. Stefański (red.), Warszawa 2018,
- Sobczak W., *Wolność myśli, sumienia i religii – poszukiwania standardu europejskiego*, Toruń 2013.
- Sobczyk A., [w:] *Regulacje COVID-19 w prawie pracy*, A. Sobczyk i in. (red.), Warszawa 2020.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, tom 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Prawo pracy*, K.W. Baran (red.), Kraków 2005.
- Sobczyk A., *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009.
- Sobczyk A., *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Sobczyk A., *Z problematyki równego traktowania w sferze wynagrodzeń. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej pod redakcją Andrzeja Świątkowskiego*, Kraków 2006.
- Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.
- Sobol E., *Słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2005.
- Sołtys A., *Wolności Unii Europejskiej*, [w:] *System Prawa Unii Europejskiej*, t. 1: *Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej*, S. Biernat (red.), Warszawa 2020.
- Sosnowska M., *Prawo karne jako ultima ratio w ochronie wolności sumienia i wyznania człowieka*, [w:] *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*, R. Wieruszewski, M. Wyrzykowski, L. Kondratiewa-Bryzik (red.), Warszawa 2012.
- Spurek S., *Dyskryminacja w ogłoszeniach o pracę*, K. Kędziora, K. Śmiszek, M. Zima (red.), Warszawa 2009.
- Spytek-Bandurska G., *Wybrane problemy pracodawców ze stosowaniem przepisów o ochronie danych osobowych*, [w:] *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2009.
- Stadniczeńko S.L., *Wolność sumienia i jego znaczenie*, [w:] *Katolickie zasady relacji państwo – kościół a prawo polskie*, Lublin 2015.
- Stanisz P., *Religion and law in Poland*, Alphenaan den Rijn 2017.
- Staszewska E., *Uwagi do art. 38*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Z. Góral (red.), Warszawa 2011.
- Staszewski M. T., *Wolność sumienia przed Trybunałem II Rzeczypospolitej*, Warszawa 1970.

- Stefański K., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom II: Art. 114-304(5), wyd. V, K.W. Baran (red.), Warszawa 2020.
- Stelina J., [w:] *Prawo urzędnicze. Komentarz*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2014.
- Stelina J., *Nabór na stanowiska urzędnicze w samorządowych jednostkach organizacyjnych*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa profesora Waleriana Sanetry*, B. Cudowski, J. Iwulski, (red.), Białystok 2013.
- Strzelecki J., *Kryminalizacja obrazu uczuć religijnych – analiza krytyczna*, [w:] *Nauki penalne wobec szybkich przemian socjokulturowych. Księga jubileuszowa Profesora Mariana Filara*, t. I, Toruń 2012.
- Suchar J.A., *Jak unikać dyskryminacji w procesie rekrutacji i selekcji pracowników*, Gdańsk 2013.
- Suchecki W., *Prawo krajowe a prawo międzynarodowe (w świetle teorii państwa i prawa)*, [w:] *Studia z teorii prawa*, S. Ehrlich (red.), Warszawa 1965.
- Sylwestrzak A., *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Warszawa 2007.
- Symonides J., *Ewolucja systemu ochrony praw człowieka w Europie*, [w:] *Rada Europy a przemiany demokratyczne w państwach Europy Środkowej i Wschodniej w latach 1989-2009*, J. Jaskiernia (red.), Toruń 2010.
- Szabłowska-Juckiewicz M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza podmiotu zatrudniającego za naruszenie zasady równego traktowania*, Warszawa 2019.
- Szabłowska-Juckiewicz M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza za naruszenie zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc (red.), Warszawa 2021.
- Szabłowska-Juckiewicz M., *Tendencje rozwojowe w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu*, [w:] *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, G. Goździewicz (red.), Warszawa 2018.
- Szczerba-Zawadzka A., *Obszary objęte zakazem dyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, [w:] *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, A. Zawadzka-Łojek, A. Szczerba-Zawada (red.), Warszawa 2015.
- Szewczyk H., *Dyskryminacja ze względu na płeć w zatrudnieniu pracowniczym*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc (red.), Warszawa 2021.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.

- Szewczyk H., *Ochrona pracujących kobiet a równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, T. Wyka, M. Mielczarek (red.), Warszawa 2017.
- Szewczyk H., *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017.
- Szewczyk H., *Stosunki pracy w służbie cywilnej*, Warszawa 2010.
- Szewczyk H., *Whistleblowing. Zgłaszanie nieprawidłowości w stosunkach zatrudnienia*, Warszawa 2020.
- Szukalski W., *Od tolerancji do wolności religijnej. Ewolucja poglądów w dokumentach II Soboru Watykańskiego*, Poznań 2003.
- Szuniewicz M., *Ochrona bezpieczeństwa państwa jako przesłanka ograniczenia praw i wolności jednostki w świetle Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Warszawa 2016.
- Szymczak M., *Słownik języka polskiego*, t. III, Warszawa 1978.
- Ślipko T., *Zarys etyki ogólnej. Etos chrześcijański*, Kraków 1974.
- Śmiszek K., *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, K. Kędziora, K. Śmiszek (red.), Warszawa 2017.
- Środa M., *Idea godności w kulturze i etyce*, Warszawa 1993.
- Świątkowski A.M., *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006.
- Świątkowski A.M., *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997.
- Świątkowski A.M., *Actio popularis – remedium na dyskryminację w zatrudnieniu?*, [w:] *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*, t. II, A. Kalisz (red.), Sosnowiec 2015.
- Świątkowski A.M., *Europejskie prawo socjalne*, t. 2, Warszawa 1999.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Kraków 2002.
- Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1, Warszawa 2008.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2003.
- Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.
- Świątkowski A.M., *Prawo socjalne Rady Europy*, Kraków 2006.
- Świątkowski A.M., *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997.
- Świątkowski A.M., *Zasady prawa pracy*, Warszawa 1997.
- Tatarkiewicz W., *Historia filozofii*, t. 1, Warszawa 2005.
- Taylor Ch., *Oblicza religii dzisiaj*, Kraków 2002.

- Tazbir J., *Historia Kościoła katolickiego w Polsce*, Warszawa 1966.
- Tlatlik J., *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy*, Warszawa 2022.
- Tokarczyk D., *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, [w:] *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Tokarski J., *Słownik wyrazów obcych PWN*, Warszawa 1980.
- Tomaszewska M., *Kodeks pracy. Komentarz*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2016.
- Tomaszewska M., *Komentarz do art. 18<sup>sz</sup> k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I: Art. 1-113*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2020.
- Tomaszewska M., *Zasady i normy prawa pracy*, [w:] *Prawo pracy*, 4 wydanie, J. Stelina (red.), Warszawa 2018.
- Tomaszewska M., *Prawo integracji stosunku pracy. Między jednością a różnorodnością*, Gdańsk 2011.
- Trociuk S., *Prawa i wolności w stanie epidemii*, Warszawa 2021.
- Trubalski A., *Prawne aspekty implementacji prawa UE do systemu prawnego RP*, Warszawa 2016.
- Ura E., *Prawo urzędnicze*, Warszawa 2007.
- Uruszczak W., *Prawo wyznaniowe*, Kraków 1997.
- Uruszczak W., Zarzycki Z., *Prawo wyznaniowe. Zbiór przepisów*, Kraków 2003.
- Wagner B., *Społeczny (związkowy) nadzór nad warunkami pracy w systemie organów nadzorczych*, [w:] *Kompetencje związków zawodowych*, Warszawa 1984.
- Walczak K., *Dopuszczalność zwolnienia się z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy przez pracodawców indywidualnych*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (zbiór studiów)*, t. 1, B.M. Cwiertniak (red.), Sosnowiec 2012.
- Walczak K., *Komentarz do art. 36*, [w:] *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, Warszawa 2021.
- Walczak K., *Międzynarodowa Organizacja Pracy – geneza, członkostwo, struktura, organy*, [w:] *System Prawa Pracy*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2019.
- Walczak K., *Prawa i obowiązki pracodawcy w procesie rekrutacji*, [w:] *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, Warszawa 2015.
- Walczak W., *Równe traktowanie w zatrudnieniu*, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2015.



- Walczak K., *Prawne aspekty wynagradzania pracowników*, [w:] *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, K. Walczak, M. Wojewódka (red.), Warszawa 2015.
- Walczak K., *Zakaz niedyskryminacji w świetle prawa międzynarodowego (MOP)*, [w:] *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, J.R. Carby-Hall, Z. Góral, A. Tyc (red.), Warszawa 2021.
- Walczak K., *Zasadność istnienia społecznej inspekcji pracy w świetle w aksjologii jej powołania*, [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, T. Wyka, M.A. Mielczarek (red.), Warszawa 2017.
- Walczak K., *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa 2018.
- Walczak K., *Zatrudnienie niepracownicze w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej*, [w:] *System prawa pracy, tom VII: Zatrudnienie niepracownicze*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2015.
- Walczak K., *Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy, tom I: Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.
- Walczak K., Witoszko W., *Komentarz do art. 207 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. komentarz*, W. Muszalski, K. Walczak (red.), Warszawa 2021.
- Walczuk K., *Ograniczenia wolności sumienia i religii osób pozbawionych wolności a bezpieczeństwo państwa i porządek publiczny – aspekt konstytucyjny*, [w:] *Wolność sumienia i religii osób pozbawionych wolności. Aspekty prawne i praktyczne*, J. Nikołajew, K. Walczuk (red.), Warszawa 2016.
- Waldenfels H., *O Bogu, Jezusie Chrystusie i Kościele – dzisiaj: teologia fundamentalna w kontekście czasów obecnych*, Katowice 1993.
- Warchałowski K., *Nauczanie religii i szkolnictwo katolickie w konkordatach współczesnych*, Lublin 1998.
- Warchałowski K., *Poszanowanie i ochrona wolności sumienia i religii*, [w:] *Katolickie zasady relacji państwo – kościół a prawo polskie*, Lublin 2015.
- Warchałowski K., *Prawo do wolności myśli, sumienia i religii w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, Lublin 2004.
- Warchałowski K., *Prawo wyznaniowe. Wybór źródeł*, Warszawa 2000.
- Warchałowski K., *Zakaz dyskryminacji z powodu przekonań religijnych w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw człowieka i Podstawowych Wolności*, [w:] *Reddite ergo quae sunt Caesaris Caesari et quae sunt dei deo Studia in honorem Prof.*

- Josephi Krukowski dedicata*, M. Sitarz, P. Stanisław, H. Stawniak (red.), Lublin 2014.
- Wenzel K., *Mała historia Soboru Watykańskiego II*, Kraków 2007.
- Wielka encyklopedia powszechna PWN*, t. 3, Warszawa 1969.
- Wieruszewski R., *Zasada równości i niedyskryminacji*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, R. Wieruszewski (red.), Wrocław 1991.
- Wieruszewski R., *Zasada równości kobiety i mężczyzny*, [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, R. Wieruszewski (red.), Wrocław 1991.
- Winczorek P., *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku*, Warszawa 2008.
- Wiśniewski A., *O ochronie praw społecznych na podstawie Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga Pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, M. Seweryński, J. Stelina (red.), Gdańsk 2012.
- Wiśniewski L., *Prawo i wolność człowieka – pojęcie i konstrukcja prawna*, [w:] *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, Warszawa 1997.
- Wiśniewski L., *Zakres ochrony prawnej wolności człowieka i warunki jej dopuszczalnych ograniczeń w praktyce*, [w:] *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, Warszawa 2006.
- Włodarczyk M., *Uwagi do art. 36*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Z. Góról (red.), Warszawa 2011.
- Włodarczyk M., *Pośrednictwo pracy. Studium prawno-społeczne*, Łódź 2002.
- Wojciechowska J., *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, t. I, A. Wąsek (red.), Warszawa 2006.
- Wojciechowska J., *System Prawa Karnego*, tom 10: *Przestępstwa przeciwko dobrom indywidualnym*, J. Warylewski (red.), Warszawa 2012.
- Wojtyszek K., *Granice ingerencji ustawodawczej w sferę praw człowieka w Konstytucji RP*, Kraków 1999.
- Wolter A., Ignatowicz J., Stefaniuk K., *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1996.
- Wójtowicz K., *Ochrona praw człowieka w Unii Europejskiej*, [w:] *System ochrony praw człowieka*, Kraków 2003.

- Wratny J., *Aspekty prawne regulacji wynagrodzeń w zakładzie pracy – regulamin wynagradzania*, [w:] *Efektywne systemy wynagrodzeń*, S. Borkowska, M. Juchnowicz (red.), Warszawa 1999.
- Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, wydanie 6, Warszawa 2016.
- Wratny J., Kotowska D., Szczot J., *Nowy kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1996.
- Wratny J., *Prawo pracy Rady Europy*, [w:] *Europejskie prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, L. Florek (red.), Warszawa 1996.
- Wratny J., *Problemy partycypacji przedstawicielskiej*, [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (red.), Warszawa 2006.
- Wrońska R., *Pozytywna dyskryminacja kobiet w europejskiej przestrzeni prawnej*, Białystok 2019.
- Wróbel A., *Doktrynalne koncepcje, charakter prawny i zakres zastosowania zakazu dyskryminacji*, [w:] *System Prawa Unii Europejskiej*, tom 6: *Prawo antydyskryminacyjne*, J. Maliszewska-Nienartowicz (red.), Warszawa 2020.
- Wróbel A., *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, Warszawa 2019.
- Wróbel W., *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz do art. 117-277 k.k.*, t. II, A. Zoll (red.), Kraków 2013.
- Wróbel W., *Przestępstwa przeciwko wolności sumienia i wyznania*, [w:] *Kodeks karny*, t. 2, A. Zoll (red.), Warszawa 2006.
- Wujczyk M., *Zasada równego traktowania i zakazu dyskryminacji*, [w:] *System prawa pracy*, tom IX: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2019.
- Wujczyk M., *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, Warszawa 2016.
- Wujczyk M., *Zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji*, [w:] *System prawa pracy*, tom 10: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, K.W. Baran (red.), Warszawa 2020.
- Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.
- Wyka T., *Układowe przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy*, [w:] *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, Opole 1998.

- Wypych-Żywicka A., *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Zajchowska M., *Godziwość wynagrodzenia za pracę w kontekście świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ( w : ) Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2019.
- Zawidzka-Łojek A., *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, A. Zawidzka-Łojek, A. Szczerba-Zawada (red.), Warszawa 2015.
- Zdybicka Z.J., *Człowiek i religia. Zarys filozofii religii*, Lublin 1984.
- Zdybicka Z.J., *Religia i religioznawstwo*, Lublin 1988.
- Zieliński M., *Wykładnia prawa. Zasady, reguły, wskazówki*, Warszawa 2010.
- Zieliński T., *Ustawa o gwarancjach sumienia i wyznania jako „magna charta” swobód światopoglądowych w Polsce*, [w:] *Prawo wyznaniowe w Polsce (1989-2009). Analizy – dyskusje – postulaty*, D. Walencik (red.), Katowice – Bielsko-Biała 2009.
- Zieliński T., *Zakaz indoktrynacji światopoglądowej w szkolnictwie według wyroku Lautsi przeciwko Włochom*, [w:] *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*, R. Wieruszewski, M. Wyrzykowski, L. Kondratiewa-Bryzik (red.), Warszawa 2012.
- Zieliński T., *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek (red.), Warszawa 2005.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Cz. I. Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986.
- Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu. Cz. II*, Warszawa – Kraków 1986.
- Zieliński Z., *Polska XX wieku. Kościół – Naród – Mniejszości*, Lublin 1998.
- Ziemiński Z., *Sprawiedliwość społeczna jako pojęcie prawne*, Warszawa 1996.
- Ziemiński Z., *Teoria prawa*, Warszawa – Poznań 1978.
- Ziemiński Z., *Wartości konstytucyjne. Zarys problematyki*, Warszawa 1993.
- Ziemiński Z., *Zarys teorii prawa*, Poznań 1997.

**Artykuły naukowe polskojęzyczne:**

- Babińska R., *Środki indywidualnej ochrony prawnej przed dyskryminacją w zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 3.
- Barański M., Gredka-Ligarska I., *O strukturze związków zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z dnia 5 lipca 2018 r.*, „Studia Iuridica” 2018, nr 78.
- Bartoszewicz J., *Wolność myśli, sumienia i wyznania w Polsce w świetle orzecznictwa strasburskiego*, „Polski Rocznik Praw Człowieka i Prawa Humanitarnego” 2012, nr 3.
- Błachut M., *Postulat neutralności moralnej prawa a konstytucyjna zasada równości*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” 2005, Prawo – 297.
- Błaszczak A., *Efektywność środków ochrony przed dyskryminacją w Polsce*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2015, nr 6.
- Bojarski Ł., Jagura J., Pudzianowska D., *Niedyskryminacja w praktyce sędziowskiej – projekty organizacji obywatelskich*, „Krajowa Rada Sądownictwa Artykuły i Komentarze” 2016, nr 3.
- Borecki P., *Zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie lub światopogląd w prawie polskim*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2015, t. 18.
- Boruta I., *Dyskryminacja w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu w świetle dokumentów MOP*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1996, nr 11.
- Boruta I., *Ochrona przed nękaniami i molestowaniem seksualnym w zatrudnieniu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 8.
- Boruta I., *Pojęcie równości kobiet i mężczyzn w pracy – odesłanie do teorii równości*, „Studia Prawnicze” 1993, nr 4.
- Boruta I., *Równość traktowania i równość szans kobiet w pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 7.
- Brzozowski W., *Przekonania religijne sędziego a instytucja wyłączenia sędziego*, „Przegląd Prawa Wyznaniowego” 2018, nr 1.
- Burak W., Klaus W., *Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2013, nr 11.
- Bury B., Dudzik M., *Naruszenie zakazu dyskryminacji pracowników jako czyn zabroniony*, „Acta Universitatis Wratislaviensis Przegląd Prawa i Administracji” 2011, t. LXXXVI.

- Bury B., *Prawo pracownika do odmowy wykonania polecenia z powodu powołania się na klauzulę (sprzeciw) sumienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 11.
- Bury B., Nawrocki M., *Regulacja antydyskryminacyjna i antymobbingowa po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 1.
- Ciborowski J., *Kontratyp od zasady równego traktowania w zatrudnieniu w podmiotach o charakterze wyznaniowym*, „Praca i Zabezpieczeni Społeczne” 2010, nr 4.
- Ciszewski W., *Kontrowersje światopoglądowe w miejscu pracy – uwagi teoretycznoprawne do sprawy pracownika krakowskiej Ikea*, „Archiwum Filozofii Prawa i Filozofii Społecznej” 2020, nr 1.
- Cudowski B., *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 4.
- Czarnecki P., *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji*, „Praca i Zabezpieczeni Społeczne” 2006, nr 3.
- Ćwiertniak B.M., *O „ogólnoteoretycznej” definicji prawa pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, t. IV.
- Ćwiertniak B.M., *O pozadyrektywalnych (opisowych) rozumieniach „zasad prawa”*, „Studia Prawnicze” 1976, nr 3.
- Ćwiertniak B.M., *O zasadach prawa urzędniczego (podstawowe problemy)*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr 3.
- Ćwiertniak B.M., *Sposoby definiowania „prawa pracy” w polskiej literaturze prawniczej (próba systematyzacji)*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 1999/2000.
- Domańska M., *Przestrzeganie etyki opartej na religii lub przekonaniach jako przesłanka uzasadniająca odmienne traktowanie pracowników. Glosa do wyroku TS z dnia 11 września 2018 r., C-68/17*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2019, nr 4.
- Dörre-Nowak D., *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, „Praca i Zabezpieczeni Społeczne” 2004, nr 11.
- Drapiewski D., *Prawo naturalne w ujęciu św. Tomasza z Akwinu*, „Perspectiva. Legnickie Studia Teologiczno-Historyczne” 2005, nr 2.
- Drozd A., *Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczeni Społeczne” 2004, nr 1.
- Duraj T., *Pojęcie i klasyfikacja konkursów na stanowiska kierownicze*, „Praca i Zabezpieczeni Społeczne” 2001, nr 12.

- Falski J., *Ewolucja wykładni zasady równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Państwo i Prawo” 2000, nr 1.
- Falski J., *Ewolucja republikańskiej laickości we Francji*, „Państwo i Prawo” 2008, nr 4.
- Falski J., *Państwo laickie wobec problemu prezentowania symboli religijnych*, „Państwo i Prawo” 2006, nr 6.
- Falski J., *Symbolika i przekonania religijne w miejscu pracy (na tle wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Eweida i inni v. Wielka Brytania)*, „Państwo i Prawo” 2015, nr 8.
- Florek L., *Dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa unijnego ze szczególnym uwzględnieniem ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 1.
- Florek L., *Idea zbiorowego prawa pracy w socjalistycznym porządku prawnym*, „Państwo i Prawo” 1980, z. 10.
- Florek L., *Równe traktowanie pracowników w prawie europejskim*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 5.
- Florek L., *Układy zbiorowe pracy*, „Monitor Prawniczy” 1995, nr 6.
- Florek L., *Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 1.
- Frączek M., Łajeczko M., *Praca tymczasowa. Pytania i odpowiedzi*, „Służba Pracownicza” 2004, nr 5.
- Gałkowski J., *Sumienie a transcendencja*, „Roczniki Filozoficzne” 1980, nr 28, z. 2.
- Gersdorf M., *Kilka uwag praktycznych o ochronie danych osobowych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 8.
- Górnicz-Mulcahy A., *Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za naruszenie zasady równego traktowania w toku naboru na stanowisko w służbie publicznej*, „Wrocławskie Studia Sądowe” 2016, nr 1.
- Górski M., *Wypowiedź religijna i wypowiedź motywowana religijnie*, „Państwo i Prawo” 2021, nr 1.
- Gredka-Ligarska I., *Mobbing a odpowiedzialność cywilnoprawna*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2020, t. 1.
- Grzeškowiak A., *Sprzeciw sumienia w odniesieniu do różnych kategorii zawodów*, „Pedagogika katolicka” 2009, nr. 2.

- Hajn Z., *Prawo pracowników należących do mniejszości wyznaniowych do zwolnień od pracy w celu uprawiania kultu religijnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, nr 2.
- Janiszewski B., *Rozważania o „racjonalności” w dziedzinie prawa karnego*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1996, z. 4.
- Janyga W., *Wolność sumienia i wyznania wobec wyzwań pluralizmu religijnego (Na tle wyroku Federalnego Sądu Konstytucyjnego Niemiec z 24.IX.2003)*, „Państwo i Prawo” 2004, nr 10.
- Jaskulska J., *Klauzula odpowiedniego stosowania przepisów na gruncie art. 300 k.p. a modyfikacja dyspozycji przepisów kodeksu cywilnego*, „Studia Iuridica Toruniensia” 2017, t. XX.
- Jedrejek G., Szymański T., *Prawna ochrona uczuć religijnych w Polsce (Próba oceny dotychczasowych rozwiązań, czyli o rozdźwięku pomiędzy literą prawa a jego aplikacją)*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2002, t. V.
- Kamiński J.C., *Prawo do życia i zakaz tortur oraz poniżającego i niehumanitarnego traktowania w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w 2009 r.*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2010, nr 10.
- Kowalczyk S., *Idea wolności w filozofii grecko-rzymskiej*, „Roczniki Nauk Społecznych” 1999, nr 1.
- Kowalik S., *Praktyki dyskryminacyjne a uprzedzenia społeczne*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1992, z. 1.
- Kowalski S., *Pracownik na drodze postępowania karnego*, „Służba Pracownicza” 2007, nr 7.
- Król J., *Nowelizacja Kodeksu pracy dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu na tle regulacji wspólnotowych*, „Radca Prawny” 2004, nr 4.
- Kruczoń E., *Przestępstwo obrazy uczuć religijnych*, „Prokuratura i Prawo” 2011, nr 2.
- Kubiak J.R., *Wokół idei kodeksu etyki zawodowej sędziów*, „Palestra” 1995, nr 3-4.
- Kulig K., *Aksjologia „zakazu pracy” w niedziele i święta w kontekście nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 6.
- Leszczyńska D., *Odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu – glosa -III PK 43/08*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 8.
- Lewandowska L., Nawrocki M., *Skutki mobbingu i dyskryminacji – dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 10.



- Liszczy T., *Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym Kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 2.
- Liszczy T., *Zmiany w przepisach dotyczących ochrony zdrowia pracujących kobiet*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 2.
- Liwo M., Nowosiadły E., *Odpowiedzialność za naruszenie praw pracowniczych zawartych w art. 218 kk*, „Monitor Prawniczy” 2011, nr 10.
- Machacek R., *Prewencyjny system ochronny w państwach Rady Europy na tle Europejskiej Konwencji przeciwko Torturom*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 9.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Rola Trybunału Sprawiedliwości w rozwoju prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej (z perspektywy 20 lat od przyjęcia dyrektyw równościowych)*, „Państwo i Prawo” 2020, nr 11.
- Maniewska E., *Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Uwagi na tle wyroku SN z 9.05.2019 r., III PK 50/18*, „Państwo i Prawo” 2022, nr 3.
- Maniewska E., *Zbieg roszczenia o odszkodowanie z art. 18<sup>3d</sup> k.p. za dyskryminacyjną przyczynę wypowiedzenia roszczenia z art. 45 § 1 k.p.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 10.
- Maniewska E., *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2.
- Maniewska E., *Transfer przedsiębiorstwa a obowiązki informacyjne zakładowej organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 7.
- Marciniak J., *Prawa pracownika jako przedmiot ochrony z art. 218 § 1 k.k.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 3.
- Markiewicz H., *Okiem laika*, „Tygodnik Powszechny” 2012, nr 2.
- Mezglewski A., *Skierowanie do nauczania religii*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2000, t. 1.
- Mezglewski A., *Spór o „wygaśnięcie” konkordatu polskiego z 1925 roku*, „Roczniki Nauk Prawnych” 1988, t. 8.
- Miedzik M., *Mobbing – charakterystyka zjawiska w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 3.
- Mielczarek M.A., *Dyferencjacja rytualna katolicyzmu a prawo pracownika do wolności religijnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 10.
- Mielczarek M.A., *Kanonicznoprawna regulacja świąt religijnych a prawo pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 2.

- Mielczarek M.A., *Wolność wyznania a realizacja stosunku pracy*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2005, t. LXXII.
- Mik C., *Wolność radia i telewizji w świetle Konwencji Europejskiej i prawa polskiego*, „Państwo i Prawo” 1993, nr 10.
- Misztal H., *Kościelne pojęcie wolności religijnej a ustawa o gwarancjach wolności sumienia i wyznania z 1989 r.*, „Kościół i Prawo” 1993, t. 11.
- Misztal H., *Wolność uniwersytetu i na uniwersytecie katolickim*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2002, t. 4.
- Mitrus L., *Glosa do wyroku SN z dnia 29 listopada 2005 r.*, II PK 100/05, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2007, nr 5.
- Mitrus L., *Prawa społeczne w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2013, nr 7.
- Mitrus L., *Tendencje rozwojowe wspólnotowego prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 7.
- Mędrala M., Strumiński P., *Wybrane skutki prawne rozróżnienia legalności bytu stosunków pracy i legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 3.
- Naumann E., *Dyskryminacja w prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 6.
- Nesterowicz M., *Zadośćuczynienie pieniężne ex contractu i przy zbiegu z odpowiedzialnością ex delicto*, „Państwo i Prawo” 2007, z. 1.
- Nowak I., *Prawo do zwolnienia od pracy z tytułu świąt religijnych*, „Humanities and Social Sciences” 2015, nr 1, vol. XX, 22.
- Nowak I., *Wolność jednostki w zakresie przekonań religijnych i światopoglądowych a zwolnienie od pracy i nauki z tytułu święta religijnego – soboty (szabatu, szabasu)*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2013, nr 1.
- Otto M., *Prawo do prywatności pracowników w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 8.
- Paprzycki R., *Czy bluźnierca jest przestępcą? Rozważania na temat znamienia „przedmiotu czci religijnej” przestępstwa obrazy uczuć religijnych – art. 196 k.k.*, „Palestra” 2008, nr 5-6.
- Pawlikowski J., *Prawo do wyrażania sprzeciwu sumienia przez personel medyczny – problemy etyczno – prawne*, „Prawo i Medycyna” 2009, nr 3.
- Petasz P., *Wolność religijna w Polsce i jej karnoprawna ochrona na gruncie art. 195 Kodeksu karnego z 1997 roku*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2005, nr 1.

- Piechowiak M., *Wolność religijna – aspekty filozoficznoprawne*, „Toruńskie Roczniki Praw Człowieka i Pokoju” 1994/1995.
- Pietrzak M., *Historia kształtowania się rozdziału kościoła i państwa*, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 1976, t. 28, nr 1.
- Pisarczyk Ł., *Aksjologiczne i prawne uwarunkowania ryzyka pracodawcy w stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 2004, nr 12.
- Pisarczyk Ł., *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4.
- Piwnik S., *Odpowiedzialność porządkowa pracownika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie polecenia służbowego*, „Państwo i Prawo” 1977, nr 12.
- Płoski T., *Gwarancje wolności sumienia i religii w Polsce*, „Studia Warmińskie” 2003, nr 40.
- Przyborowska-Klimczak A., *Klauzula o kościołach w Traktacie Amsterdamskim z 1997*, „Prawo – Administracja – Kościół” 2000, nr 2-3.
- Pudelko W., *Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – glosa – III PK 43/08*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 10.
- Pyclik K., *Postmodernistyczne/poststrukturalistyczne założenia wolności sumienia i wyznania*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” LIV 2003, nr 2502.
- Radwan A., *Kilka uwag o stosowaniu i niedostosowaniu ustawy z 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach*, „Radca Prawny” 2005, nr 4.
- Rączka K., *Dni wolne od pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8.
- Romer T., *Rozstrzygnięcie sporów z zakresu prawa pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 6.
- Romer M.T., *Mobbing i jego konsekwencje*, „Prawo Pracy” 2005, nr 12.
- Rozner M., *Prawo do wolności religijnej w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka z 1950 r.*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2002, nr 5.
- Ruczkowski P., *Nieratyfikowana umowa międzynarodowa jako źródło prawa administracyjnego*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2017, nr 1.
- Rymarz F., *Zasada ochrony przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Przegląd Sądowy” 2003, nr 6.
- Sadlik R., *Zastosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunków pracy – uwagi na tle art. 300 KP*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 8.

- Sadowski M., *Koncepcja wolności w nauczaniu papieża Leona XIII*, „Acta Universitatis Wratislaviensis – Przegląd Prawa i Administracji” 2000, t. XLIV.
- Sadowski W., *Równość wobec prawa*, „Państwo i Prawo” 1978, nr 8-9.
- Safjan M., Mikłaszewicz P., *Granice uprzywilejowania wyrównawczego*, „Przegląd Sejmowy” 2011, nr 6.
- Sanetra W., *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 11.
- Sanetra W., *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 11.
- Schiffter K., *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce po wejściu w życie nowej ustawy o cudzoziemcach*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 10.
- Skibińska E., *Noszenie symboli religijnych w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2021, nr 4.
- Skoczyński J., *Zasada równego traktowania pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1999”, nr 7-8.
- Skowronek A.J., *Tolerancja w myśli Kościoła*, „Przegląd Powszechny” 2005, nr 9.
- Smolka B., *Jana Pawła II koncepcja wolności*, „Studia Teologiczno-Historyczne Śląska Opolskiego” 1997, nr 17.
- Sobczak J., Gołda-Sobczak M., *Wolność sumienia i wyznania jako prawa człowieka*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia” 2012, Sectio K, Vol. XIX, 1.
- Sobczyk A., *Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi. Dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2015 nr 4.
- Sobczyk A., *Zasada równości pracowników w stosunkach pracy*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 1999, z. 1.
- Sobczyk A., *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4.
- Sobczyk A., *Interes pracodawcy i pracownika w zatrudnieniu tymczasowym*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 11.
- Sobczyk P., *Wolność sumienia i religii w art. 53 Konstytucji Rzeczypospolitej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, „Prawo Kanoniczne” 2001, nr 3-4.
- Szudejko P., *Zakres klauzuli sumienia. Glosa do wyroku TK z dnia 7 października 2015 r., K 12/14*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2016, nr 3.

- Stanisz P., *Wspólnotowy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd*, „Przegląd Sejmowy” 2005, nr 1(66).
- Stanisz P., *Zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd w dyrektywie Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r.*, „Studia z Prawa Wyznaniowego” 2004, tom 7.
- Stefański R.A., *Przestępstwo złośliwego przeszkadzania wykonywaniu aktu religijnego (art. 195 § 1 k.k.)*, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 2.
- Strugała R., *Prywatnoprawne skutki naruszenia zakazu nierównego traktowania – uwagi de lege lata i de lege ferenda*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2016, nr 4.
- Symonides J., *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (po 60 latach od jej przyjęcia)*, „Państwo i Prawo” 2008, nr 12.
- Szablowska M., *Kontraktowa i deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika*, „Przegląd Sądowy” 2012, nr 1.
- Szablowska M., Rasmus R., *Prawnokarna odpowiedzialność pracodawcy za nieprzeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu*, „Palestra” 2012, nr 9-10.
- Szablowska-Juckiewicz M., *Przynależność związkowa jako kryterium dyskryminacji w zatrudnieniu*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, nr 1.
- Szałkowski A., *Problem mobbingu w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 9.
- Szewczyk H., *Dyskryminacja w zatrudnieniu ze względu na przynależność związkową*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 4.
- Szewczyk H., *Jawność wynagrodzeń za pracę a unijna zasada „przejrzystości wynagrodzeń” (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 11.
- Szewczyk H., *Przekonania religijne pracownika jako istotny i determinujący wymóg zawodowy – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 14.03.2017 r., C-188/15, Asma Bougnaoui i Association de defense des droits de l’homme (ADDH) przeciwko Micropole SA*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2018, nr 1.
- Szewczyk H., *Nabór do służby cywilnej w świetle ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2010, nr 7-8.
- Szewczyk H., *Obowiązek równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, „Monitor Prawniczy” 2002, nr 11.

- Szewczyk H., *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 4.
- Szewczyk H., *Ochrona przed nierównym traktowaniem i dyskryminacją ze względu na pracownicze zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2009, nr 3.
- Szewczyk H., *Prawne pojęcie molestowania seksualnego w zatrudnieniu (w świetle art. 18<sup>3a</sup> § 6 k.p.)*, „Państwo i Prawo” 2014, z. 11.
- Szewczyk H., *Prawo pracownika do godności*, „Państwo i Prawo” 2001, z. 11.
- Szewczyk H., *Wolność sumienia i religii w stosunkach zatrudnienia*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2006, nr 9.
- Szewczyk H., *Zakaz dyskryminacji jako gwarancja prawna wolności związkowych w świetle art. 3 ustawy o związkach zawodowych*, „Państwo i Prawo” 2021, nr 5.
- Szewczyk H., *Zakres pojęcia „wolność” w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy (zarys problematyki)*, „Studia Prawnicze” 2002, z. 1(151).
- Szostak A., *Rola pojęcia godności w etyce*, „Studia Filozoficzne” 1983, nr 8-9.
- Szydłowska A., *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na uniijnym rynku pracy*, „Jurysta” 2002, nr 9.
- Szymanek J., *Prawna regulacja wolności religijnej*, „Studia Prawnicze” 2006, z. 2 (168).
- Szymanek J., *Wolność sumienia i wyznania w Konstytucji RP*, „Przegląd Sejmowy” 2006, nr 2.
- Ślebzak K., *Antydyskryminacyjne prawo Unii Europejskiej w dziedzinie zatrudnienia w orzecznictwie TSUE – zakres i podstawowe pojęcia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 9.
- Śniecikowski W., *Prawo osób wierzących do uzewnętrzniania religii*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2016, nr 4.
- Świątkowski A.M., *Problem ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2019, nr 2.
- Świdarska K., *Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w odniesieniu do standardów międzynarodowych*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 5.
- Trzeciak B., *Źródła gwarancji wolności religijnej*, „Przegląd Powszechny” 1996, nr 12.
- Tusińska O., *Zasada równości kobiet i mężczyzn w świetle prawa Wspólnot Europejskich*, „Państwo i Prawo” 2002, nr 10.

- Wacław Ł., *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”, t. 24.
- Wacławowska P.K., *Rekrutacja w drodze ogłoszeń – charakterystyka prawna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4.
- Wagner B., *Zakres swobody nawiązania stosunku pracy*, „Krakowskie Studia Prawnicze” 1982, nr XV.
- Wagner B., *Zasada równego traktowania i niedyskryminacji pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 3.
- Walczak K., *Prohibition of Discrimination in Wages*, “Krytyka Prawa. Niezależne studia and prawem”, vol. 3, nr 1, Warszawa 2011.
- Walczak K., *Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu w świetle przepisów prawa i praktyka jego wdrażania*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2005, nr 1.
- Walczak K., *Zakaz dyskryminacji w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie atypowych form zatrudnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 3.
- Warylewski J., *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, „Państwo i Prawo” 1999 , z. 3.
- Wąsek A., *Przestępstwa przeciwko przekonaniom religijnym de lege lata i de lege ferenda*, „Państwo i Prawo” 1995, nr 7.
- Werner W., *Teatr i widowia. Role społeczne religii i nauki w kulturze amerykańskiej i brytyjskiej wieku XIX*, „Roczniki Antropologii Wiedzy”, Rocznik II, 2006 (2007).
- Wichrowska-Janikowska E., *Godność człowieka w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 9.
- Wielgolaski W., *Konstrukcja punitive damages w polskim prawie pracy*, „Radca Prawny” 2012, nr 124.
- Winiarczyk-Kossakowska M., *Wolność sumienia i religii*, „Studia Prawnicze” 2001, z. 1 (147).
- Winiarska A., Klaus W., *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawiska społeczno-kulturowe*, [w:] *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, „Studia Biura i Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu” 2011, nr 2 (26).
- Wiśniewski L., *Wolność sumienia i wyznania w europejskiej konwencji praw człowieka i prawie polskim*, „Państwo i Prawo” 1991, nr 8.

- Włodkowski O., *Przepisy karne ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy –uwagi de lege lata i propozycje de lege ferenda*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 2.
- Wyka T., *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników w znowelizowanym kodeksie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 4.
- Wyka.T., *W poszukiwaniu aksjologii prawa pracy - o roli encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 9.
- Wypych-Żywicka A., *Refleksje nad art. 300 Kodeksu pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, vol. XXIV, nr 3.
- Wrątny J., *Prawo do wynagrodzenia za pracę w świetle zasad sprawiedliwości i równości*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia” 2015, Sectio G, Vol. LXII, 2.
- Zajchowska M., *Postępowanie dowodowe w sprawach mobbingowych i dyskryminacyjnych*, „Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne” 2019, nr 30.
- Zajchowska M., *Świadczenie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego a obowiązki lojalności wobec pracodawcy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2018, Sectio G, IUS Vol. LXV, 2.
- Zdybicka Z.J., *Wolność religijna fundamentem ludzkiej wolności*, „Człowiek w Kulturze” 1998, nr 11 .
- Zieliński T., *Dyskryminacja w zatrudnieniu*, „Prawo i Życie” 1998, nr 3.
- Zieliński T., *Klauzule prawnowyznaniowe jednolitego projektu Konstytucji RP (uwagi de lege fundamentale ferenda)*, „Państwo i Prawo” 1997, z. 2.
- Zieliński T., *Zasady prawa pracy w nowym systemie ustrojowym*, „Państwo i Prawo” 2001, nr 12.
- Zoll A., *Powinien zostać*, „Tygodnik Powszechny” 2012, nr 2.
- Zoll A., *Symbol, który trudno zastąpić*, „Tygodnik Powszechny” 2012, nr 5.
- Zoll A., *Założenia polityki kryminalnej w projekcie kodeksu karnego*, „Państwo i Prawo” 1994, nr 5.
- Ziółkowski M., *Zasada równości w prawie*, „Państwo i Prawo 2015”, nr 5.
- Zwolińska A., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu*, „Serwis Prawno-Pracowniczy” 2007, nr 6.



## **Glosy:**

- Krakowiak P., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 77/11*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2012, nr 4.
- Kuczyński T., *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1993 r., sygn. akt I PZP 2/93*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1994, nr 9.
- Majkowska-Szulc M., *Glosa do wyroku TK z dnia 19 stycznia 2010 r., sygn. akt 35/08*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2012, nr 3.
- Mitrus L., *Glosa do wyroku SN z dnia 9 czerwca 2006, III PK 30/06*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2008, nr 7-8.
- Mitrus L., *Równe traktowanie w zatrudnieniu - wynagrodzenie za jednakową pracę. Glosa do wyroku SN z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2013, nr 2, s. 21.
- Mitrus L., *Zasada równego traktowania w zatrudnieniu – dyskryminacja ze względu na narodowość w zakresie wynagradzania za pracę – warunki wynagradzania a znajomość języka obcego. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., sygn. akt II PK 14/07*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2009, nr 9.
- Szewczyk H., *Dyskryminacja ze względu na przekonania religijne. Glosa do wyroku TS z dnia 14 marca 2017 r., C-157/15*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2017, nr 10.
- Szewczyk H., *Prawo pracy – dyskryminacja – pojęcie – kryteria oceny. Glosa do wyroku SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2014, nr 11.
- Szypniewski M., *Prawo pracy – okresy nieprzerwanego odpoczynku pracownika – kontraktowa i deliktowa odpowiedzialność pracodawcy – zbieg podstaw odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika. Glosa do wyroku SN z dnia 18 marca 2015 r., I PK 191/14*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2016, nr 10.
- Tomaszewska M., *Prawo pracy – dyskryminacja pracownika – odszkodowanie z tytułu dyskryminacji pracownika – dyskryminująca pracownika przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Glosa do uchwały SN z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2017, nr 7-8, poz. 67.
- Walczak K., *Równe traktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę - premia a nagroda - nagroda jako składnik wynagrodzenia za pracę w aspekcie zasady jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej*

wartości. *Glosa do wyroku SN z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2012, nr 12.

**Literatura obcojęzyczna zwarta:**

Ahdar R., Leigh I., *Religious freedom in the liberal state*, Oxford 2005.

Bruun N., *Articles 20 and 21 Equality and Non-discrimination*, [w:] *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, F. Dorssemont, K. Lörcher, S. Clauwaert, M. Schmitt (red.), Oxford-London-New York-New Delhi-Sydney 2019.

Ellis E., *EU Anti - Discriminational Law*, Oxford 2005.

Glock Ch.Y., Stark R., *Religion and Society in Tension*, Chicago-New York–San Francisco-London 1973.

Harris D.J., O’Boyle M., Warbrick C., *Law of the European Convention on Human Rights*, London-Dublin-Edinburgh 1995.

Humphrey J., *The Universal Declaration of Human Rights: Its history, impact and judicial character*, [w:] *Human rights. Thirty years after the Universal Declaration*, B.G. Ramcharan (red.), Haga-Londyn-Boston 1979.

Machnikowska A., *The Conscience Clause and the Legal Professions*, „Polish Law Review” 2015, no. 1, s. 77.

McKean W., *Equality and Discrimination under International Law*, Oxford 1983.

Paloutzian R.F., Park C.L., *Handbook of the psychology of religion and spirituality*, New York 2013.

Partsch K. J., *Discrimination*, [w:] *The European System for the Protection of Human Rights*, Kluwer 1993.

Pillinger J., *Violence and Harassment against women and men in the world of work. Trade union perspectives and actions*, „International Labour Office”, Geneva 2017.

Robinson N., *The Universal Declaration of Human Rights*, New York 1958.

Schabas W.A., *The European Convention on Human Rights. A Commentary*, Oxford 2015.

Valticos N., *Droit international du travail*, Paris 1970.

Vickers L., *Religion and belief discrimination in Employment – the EU law*, Luxemburg 2006.

Waal Malefijt A. de, *Religion and culture. An introduction to anthropology of religion*, London 1968.

#### **Artykuły naukowe obcojęzyczne:**

Jacobs L.G., *Clarifying the Content-Based/Content-Neutral and Content/Viewpoint Determinations*, „McGregor Law Review” 2003, vol. 34.

Livingston S., *Article 14 and the Prevention of Discrimination in the European Convention on Human Right*, “European Human Rights Law Review” 1997.

Prechal S., *Equality of Treatment, Non-Discrimination and Social Policy: Achievements in Three Themes*, “Common Market Law Review” 2004, vol. 41.

Squintani L., Lindeboom J., *The Normative Impact of Invoking Directives: Casting Light on Direct Effect and the Elusive Distinction between Obligations and Mere Adverse repercussions*, “Yearbook of European Law” 2019, nr 1.

Scarponi S., *The Present and Future of the Law of Diversity: Antidiscrimination in Employment and European Law*, „Vermont Law Review” 2006, vol. 693.

### **Orzecznictwo**

#### **Orzecznictwo unijne:**

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 27 października 1976 r., 130/75, *Viven Prais przeciwko Radzie Wspólnot Europejskich*, Legalis nr 106528.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 12 listopada 1969 r., 29/69, *Erich Stauder przeciwko Stadt Ulm – Sozialamt*, Lex nr 139401.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 1974 r., 41/74, *Yvonne van Duyn przeciwko Home Office*, Lex nr 84379.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 8 listopada 1990 r., C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker przeciwko Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus*, Lex nr 124917.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 24 stycznia 2012 r., C-282/10, *Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique i Préfet de la région Centre*, Lex nr 1917884.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 marca 2017 r., C-188/15, *Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole S.A., dawniej Micropole Univers SA*, Lex nr 2242130.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 marca 2017 r., C-157/15, *Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV*, Lex nr 2242129.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 września 2018 r., C-68/17, *IR przeciwko JQ*, Lex nr 2600224.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 2018 r., C-378/17, *The Minister for Justice and Equality i The Commissioner of the Garda Síochána przeciwko Workplace Relations Commission*, Lex nr 2595309.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 24 stycznia 2012 r., C-282/10, *Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique i Préfet de la région Centre*, Legalis 415959.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 kwietnia 1984 r., C-14/83, *Sabine von Colson i Elisabeth Kamann przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, Legalis 2395118.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 listopada 1990 r., C-106/89, *Marleasing S.A. przeciwko La Comercial Internacional de Alimentacion S.A*, Legalis 54463.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 7 sierpnia 2018 r., C-122/17, *David Smith przeciwko Patrickowi Meade'owi i innym*, Legalis 1814316.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 listopada 2014 r., C-416/13, *Mario Vital Perez przeciwko Ayuntamiento de Oviedo*, Lex nr 1537911.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 października 1995 r., C-450/93, *Eckhard Kalanke przeciwko Freie Hansestadt Bremen*, Lex nr 119577.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 listopada 1997 r., C-409/95, *Hellmut Marschal przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*, Lex nr 113644.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 15 marca 1990 r., C – 339/87, *Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Królestwu Niderlandów*, Lex nr 12614.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 lipca 2008 r., C-54/07, *Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding przeciwko Firma Feryn NV*, Lex nr 420955.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 21 lipca 2011 r., C-104/10, *Kelly przeciwko. National University of Ireland (University College, Dublin)*, Legalis nr 347851.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 kwietnia 2018 r., 414/16, *Vera Egenberger przeciwko Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, Lex nr 2476520.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 października 2022 r., C-344/20, *L.F. przeciwko S.C.R.L.*, Lex nr 3416919.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 22 marca 1983 r., 7511/76, 7743/76, *Campell i Cosans przeciwko Wielkiej Brytanii*, Lex nr 80838.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 23 października 1990 r., 11581/85, *Darby przeciwko Szwecji*, Lex nr 135467.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 25 maja 1993 r., 14307/88, *Kokkinakis przeciwko Grecji*, Lex nr 80665.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 23 czerwca 1993 r., 12875/87, *Hoffmann przeciwko Austrii*, Lex nr 80575.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 20 września 1994 r., 13470/87, *Otto-Preminger Institut przeciwko Austrii*, Lex nr 80522.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowiek Wielka Izba z dnia 26 września 1995 r., 17851/91, *Vogt przeciwko Niemcom*, Lex nr 80412.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 16 grudnia 1997 r., 20972/92, *Raninen przeciwko Finlandii*, Lex nr 79549.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 26 września 1996, 18748/91, *Manoussakis i in. Przeciwko Grecji*, Lex nr 80167.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 1 lipca 1997 r., 20704/92, *Kalaç przeciwko Turcji*,  
[https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/pdf/CASE%20OF%20KALA\\_%20v.%20TURKEY.PDF](https://jurinfo.jep.gov.co/normograma/compilacion/docs/pdf/CASE%20OF%20KALA_%20v.%20TURKEY.PDF) [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 5 października 2006 r., 72881/01, *Moskiewski Oddział Armii Zbawienia przeciwko Rosji*, Lex nr 196009.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 12 kwietnia 2007 r., 52435/99, *Ivanova przeciwko Bułgarii*, Lex nr 271871.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 3 listopada 2009 r., 30814/06, *Lautsi przeciwko Włochom*, Lex nr 523579.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 10 czerwca 2010 r., 302/02, *Jehovah's Witnesses of Moscow przeciwko Rosji*, Lex nr 578368.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 23 września 2010 r., 1620/03, *Schüth przeciwko Niemcom*, Lex nr 603458.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 23 września 2010 r., 425/03, *Obst przeciwko Niemcom*, Lex nr 603630.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 15 stycznia 2013 r., 48420/10, *Eweida i in. przeciwko Wielkiej Brytanii*, Lex nr 1252935.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 9 października 2007 r., 1448/04, *Hasan i Eylem Zengin przeciwko Turcji*, [https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=AwrJCNGYNgpiORoAF54zhgx.;\\_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1644865305/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dEC%2fHR%26id%3d002-2493%26filename%3d002-2493.pdf%26TID%3dthkbhnilzk/RK=2/RS=qyKivHDCUm.VuyKgN.P4QG7pCeU](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrJCNGYNgpiORoAF54zhgx.;_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1644865305/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dEC%2fHR%26id%3d002-2493%26filename%3d002-2493.pdf%26TID%3dthkbhnilzk/RK=2/RS=qyKivHDCUm.VuyKgN.P4QG7pCeU) - [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 21 lutego 2008 r., 19516/06, *Alexandridis przeciwko Grecji*, Lex nr 345713.

Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 3 grudnia 1996 r., 24949/94, *Kontinen przeciwko Finlandii*, Lex nr 116651.

Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 16 stycznia 1996 r., 23380/94, *C.J., J.J. i E.J. przeciwko Polsce*, Lex nr 40927.

Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 6 grudnia 1991 r., 17086/90, *Autio przeciwko Finlandii*, Lex nr 118359.

Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 6 września 1989 r., 12242/86, *Rommelfanger przeciwko Niemcom*, Lex nr 116661.

Decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 4 maja 2000 r., 31657/96, *Buscarini przeciwko San Marino*, Lex nr 521655.

Decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 1 marca 2005 r., 13677/03, *Komanicky przeciwko Słowacji*, Lex nr 480249.

### **Orzecznictwo polskie:**

Uchwała Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 marca 1994 r., sygn. akt W 3/93, Lex nr 25105.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 grudnia 1997 r., sygn. akt K 8/97, Lex nr 31032.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 grudnia 1997 r., sygn. akt K 2/97, Lex nr 31040.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 maja 1998 r., sygn. akt K 37/97, Lex nr 32605.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 czerwca 1998 r., sygn. akt K 28/97, Lex nr 33151.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 grudnia 1999 r., sygn. akt K 4/99, Lex nr 39237.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 września 2000 r., sygn. akt K 1/00, OTK 2000, nr 6, poz. 185.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 5 grudnia 2000 r., sygn. akt K 35/99, OTK 2000, nr 8, poz. 295.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 lutego 2001 r., sygn. akt K 19/99, Lex nr 46368.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 maja 2001 r., sygn. akt K 5/01, Lex nr 48040.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 3 lipca 2001 r., sygn. akt K 3/01, Lex nr 48451.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 października 2001 r. sygn. akt K 11/01, Lex nr 49531.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 marca 2002 r., sygn. akt P 9/01, OTK 2002, nr 2, poz. 14.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 maja 2002 r., sygn. akt SK 20/00, Lex nr 54063.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 maja 2003 r., sygn. akt K 11/03, Lex nr 79782.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 czerwca 2005 r., sygn. akt P 25/02, Lex nr 155536.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 5 lipca 2011 r., sygn. akt P 14/10, Lex nr 963558.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 lipca 2012 r., sygn. akt P 24/10, OTK 2012, nr 7, poz. 79.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 stycznia 2014 r., sygn. akt SK 5/12, Lex nr 1415468.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 maja 2014 r., sygn. akt K 43/12, OTK 2014, nr 5, poz. 50.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 lipca 2014 r., sygn. akt K 36/13, Lex nr 1488811.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 października 2015 r., sygn. akt SK 54/13, OTK-A 2015, nr 9, poz. 142.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 października 2015 r., sygn. akt 12/14, Legalis nr 1337033.

Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2001 r., sygn. akt SK 10/01, Lex nr 49546.

Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 marca 1988 r., sygn. akt U 7/87, Lex nr 25472.

Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 sierpnia 1990 r., sygn. akt K 7/90, Lex 25199.

Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 20 kwietnia 1993 r., sygn. akt U 12/92, Lex nr 25143.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 1976 r., sygn. akt VI KZP 13/75, OSNKW 1976, nr 7-8, poz. 86.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 r., sygn. akt I PZP 28/93, OSNC 1994, nr 1, poz. 2.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 1993 r., sygn. akt I PZP 2/93, OSNC 1994, nr 1, poz. 1.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., sygn. akt III ZP 3/99, OSNP 1999, nr 17, poz. 542.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2012 r., sygn. akt I KZP 12/12, OSNKW 2012/11/112.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2016 r., sygn. akt III PZP 3/16, OSNP 2017, nr 3, poz. 27.

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2018 r., sygn. akt I KZP 5/18, OSNKW 2018, nr 11, poz. 74.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1933 r., sygn. akt I K 697/33, Lex nr 387603.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 1973 r., sygn. akt I PR 493/73, OSNC 1974, nr 9, poz. 156.

Wyrok Sądu Najwyższego (7) z dnia 28 czerwca 1977 r., sygn. akt VI KRN 14/77, OSNKW 1978, nr 4-5, poz. 43.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1990 r., sygn. akt I PRN 38/90, Lex nr 131181.



Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 1990 r., sygn. akt I PRN 38/90, Lex nr 1633313.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., sygn. akt I PRN 94/96, OSNP 1997, nr 8, poz. 131.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., sygn. akt I PKN 246/97, Lex nr 32795.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., sygn. akt I PKN 484/97, OSNP 1998, nr 24, poz. 710.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 578/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 263.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., sygn. akt I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 644/98, OSNP 2000, nr 11, poz. 419.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1999 r., sygn. akt I PKN 90/99, Lex nr 41172.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., sygn. akt I PKN 114/99, OSNP 2000, nr 17, poz. 644.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2000 r., sygn. akt I PKN 314/99, OSNP 2001, nr 15, poz. 480.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 516/99, OSNP 2001, nr 16, poz. 516.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 563/99, OSNP 2001, nr 18, poz. 560.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 333/00, OSNP 2003, nr 1.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r. sygn. akt I PKN 18/01, Lex nr 1172465.  
poz. 12.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., sygn. akt I PK 171/02, OSNP 2004/15, poz. 258.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., sygn. akt I PK 214/02, OSNP 2004, nr 16, poz. 282.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2004 r., sygn. akt I CK 484/03, Lex nr 132396.

Wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2004 r., sygn. akt I PK 79/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 225.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2005 r., sygn. akt III PK 2/05, OSNP 2005, nr 23, poz. 372.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2005 r., sygn. akt II PK 100/05, Lex nr 195774.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., sygn. akt I PK 169/05, Legalis nr 78476.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r., sygn. akt II PK 317/05, OSNP 2007, nr 13-14, poz. 185.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., sygn. akt I PK 169/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 93.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r., sygn. akt I PK 54/06, OSNP 2007, nr 15-16, poz. 219.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., sygn. akt I PK 87/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 246.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., sygn. akt I PK 89/06, Lex nr 216009.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., sygn. akt I PK 87/06, OSNP 2007, nr 17-18, poz. 246.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., sygn. akt II PK 180/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 36.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., sygn. akt I PK 242/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 98.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r., sygn. akt I PK 24/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 347.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 październik 2007 r., sygn. akt II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2007 r., sygn. akt II PK 38/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 313.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r., sygn. akt II PK 286/07, OSNP 2009, nr 15-16, poz. 202.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2008 r., sygn. akt I PK 261/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 253.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 2/08, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 311.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 27/08, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 41.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., sygn. akt II PK 79/08, OSNP 2010, nr 7-8, poz. 90.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., sygn. akt III PK 43/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2009 r., sygn. akt I PK 156/08, M.P.Pr. 2009, nr 6, poz. 311-314.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2009 r., sygn. akt II PK 260/05, Lex nr 1615152.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., sygn. akt II PK 111/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 126.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., sygn. akt II PK 148/09, Lex nr 1108511.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2010 r., sygn. akt IV KK 324/10, Lex nr 686674.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 169/10, OSNP 2012, nr 7-8, poz. 86.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 238/10, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 214.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 r., sygn. akt II PK 181/10, OSNP 2012, nr 11-12, poz. 139.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2011 r., sygn. akt II PK 304/10, OSNP 2012, nr 13-14, poz. 171.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2011 r., sygn. akt I PK 12/11, OSNP 2012, nr 19-20, poz. 234.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 77/11, Legalis nr 433638.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 161/11, OSNP 2013, nr 3-4, poz. 33.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 196/11, Lex nr 1297762.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r., sygn. akt I PK 206/11, Lex nr 1219495.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2012 r., sygn. akt I PK 48/12, Lex nr 1217632.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r., sygn. akt I PK 100/12, Lex nr 1277639.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., sygn. akt II PK 82/12, Lex nr 1365774.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2013 r., sygn. akt III KK 213/12, Lex nr 12886.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2013 r., sygn. akt III PK 20/13, OSNP 2014, nr 10, poz. 143.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2014 r., sygn. akt I PK 276/13, LEX nr 1483571.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2014 r., sygn. akt I PK 310/13, M.P.Pr. 2014, nr 12, poz. 653-657.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., sygn. akt II PK 256/13, Lex nr 1515454.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., sygn.. akt III PK 136/13, OSNP 2016, nr 2, poz. 17.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., sygn. akt III PK 46/16, niepubl.,

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2015 r., sygn. akt IV CSK 312/14, Lex nr 1663415.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2016 r., sygn. akt I PK 91/15, Lex nr 2021222.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016 r., sygn. akt II PK 202/15, Lex nr 2159110.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2016 r., sygn. akt II CSK 634/15, Lex nr 2224606.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., sygn. akt II PK 119/16, Lex nr 2306362.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2017 r., sygn. akt I PK 216/16, Lex nr 2389574.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2018 r., sygn. akt I CSK 179/17, Lex nr 2484707.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r., sygn. akt III UK 33/17, OSNP 2018, nr 11, poz. 152.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 210/17, Lex nr 2573406.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2019 r., sygn. akt III PK 12/18, Lex nr 2615809.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., sygn. akt III PK 50/18, OSNP 2020, nr 5, poz. 42.

Wyrok Sądu Najwyższego z 12 marca 2020 r., sygn. akt II PK 197/18, OSNP 2021, nr 3, poz. 25.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020 r., sygn. akt II PK 239/18, OSNP 2021, nr 9, poz. 101.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 1963 r., sygn. akt I CR 223/63, Lex nr 4461.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2004 r., sygn. akt III PZ 10/04, Lex nr 375687.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2006 r., sygn. akt II PZ 54/06, Lex nr 375673.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2008 r., sygn. akt III KK 234/07, Lex 444478.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 17 maja 2013 r., sygn. akt II PK 373/12, Lex nr 1618701.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r., sygn. akt I PK 174/13, LEX nr 1646039.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2018 r., sygn. akt II PK 162/17, Lex nr 2540107.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2019 r., sygn. akt II PK 143/18, Lex nr 2690267.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2020 r., sygn. akt III PK 113/19, Lex nr 3160779.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2020 r., sygn. akt II PK 119/19, Lex nr 3208645.

Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2020 r., sygn. akt II PK 107/19, Lex nr 3070715.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 25 maja 1995 r., sygn. akt II AKr 145/95, OSA 1995, nr 6, poz. 31.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 28 października 1998 r., sygn. akt I ACa 612/98, Lex nr 37377.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 4 sierpnia 2009 r., sygn. akt II AKa 143/09, KZS 2009, nr 7-8, poz. 55.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31 grudnia 2009 r., sygn. akt III APa 24/09, OSP 2011, nr 3, poz. 35.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 17 lutego 2011 r., sygn. akt III APA 25/10, Lex nr 898681.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 października 2012 r., sygn. akt I ACa 957/12, Lex nr 1236815.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. akt III APA 21/12, Lex nr 1327589.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 września 2014 r., sygn. akt III APA 11/14, Lex nr 1537396.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 stycznia 2016 r., sygn. akt I ACa 801/15, LEX nr 1971101.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 23 sierpnia 2016 r., sygn. akt I ACa 1522/15, Lex nr 2149609.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 31 stycznia 2017 r., sygn. akt III APa 33/16, Lex nr 2282389.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 13 lutego 2018 r., sygn. akt III APA 16/17, Lex nr 2575774.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 10 maja 2018 r., sygn. akt III APa 8/18, Lex nr 2940121.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 31 października 2018 r., sygn. akt III APa 27/18, Lex nr 3033931.

Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 20 września 2012 r., sygn. akt I ACz 850/12, Lex nr 1217686.

Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 18 listopada 2015 r., sygn. akt V Ca 3611/14, Lex nr 2147965.

Wyrok Sądu Okręgowego w Opolu z 15 września 2016 r., sygn. akt V P 40/14, Lex nr 2252829.

Wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 20 października 2016 r., sygn. akt VII Pa 326/15, Lex nr 2153497.

Wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 16 czerwca 2021 r., sygn. akt VII Pa 18/21, Lex nr 3244869.

Wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 9 lipca 2014 r., sygn. akt VI C 402/13, niepubl.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 26 listopada 1991 r., sygn. akt SA/Kr 1207/91, Lex nr 26066.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 17 listopada 1995 r., sygn. akt SA/Wr 1843/95, Lex nr 28689.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 15 stycznia 2014 r., sygn. akt I OSK 2365/13, Lex nr 1452150.

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 4 marca 2014 r., sygn. akt I OSK 2937/13, Lex nr 1494729.

### **Inne źródła**

Baran K.W., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran (red.), Warszawa 2019.

<https://sip-1lex-1pl>

[15d274sam006e.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587792562/590002/baran-krzysztof-w-red-komentarz-do-ustawy-o-zwiazkach-zawodowych-w-zbiorowe-prawo-zatrudnienia...?cm=URELATIONS](https://15d274sam006e.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587792562/590002/baran-krzysztof-w-red-komentarz-do-ustawy-o-zwiazkach-zawodowych-w-zbiorowe-prawo-zatrudnienia...?cm=URELATIONS) [dostęp: 27 stycznia 2021 r.].

Ciżewska-Martyńska E., Jewdokimow M., Switat M., Walczak B., *Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu. Analiza i zalecenia*, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2018, nr 6, „Zasada Równego Traktowania – prawo i praktyka nr 26”, Warszawa 2018,

<https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/R%C3%B3wne%20traktowanie%20ze%20wzgl%C4%99du%20na%20wyznanie%20w%20zatrudnieniu.pdf> [dostęp: 27 lipca 2022r.].

Ciżewska-Martyńska E., Jewdokimow M., Switat M., Walczak B., *Rynek pracy a równe traktowanie ze względu na wyznanie. Raport z badania* przeprowadzonego przez Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2017 [https://siecobywatelska.pl/wp-content/uploads/2018/02/Raport\\_rynek-pracy-a-r%C3%B3wne-traktowanie-ze-wzgl%C4%99du-na-wyznanie.pdf](https://siecobywatelska.pl/wp-content/uploads/2018/02/Raport_rynek-pracy-a-r%C3%B3wne-traktowanie-ze-wzgl%C4%99du-na-wyznanie.pdf) [dostęp: 12 lipca 2022r.].

Decyzja Komisji X. przeciwko Wielkiej Brytanii z dnia 12 lipca 1978 r., skarga nr 7992/77,

[https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=AwrId5AOIBViHS4AyDszhgx.;\\_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1645580431/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d001-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrId5AOIBViHS4AyDszhgx.;_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1645580431/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d001-73598%26filename%3dX.%2520v.%2520THE%2520UNITED%2520KINGDOM.pdf/RK=2/RS=c_7cBxKhK9UhqZQy2N4eO7sknvM-)

[73598%26filename%3dX.%2520v.%2520THE%2520UNITED%2520KINGDOM.pdf/RK=2/RS=c\\_7cBxKhK9UhqZQy2N4eO7sknvM-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrId5AOIBViHS4AyDszhgx.;_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1645580431/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d001-73598%26filename%3dX.%2520v.%2520THE%2520UNITED%2520KINGDOM.pdf/RK=2/RS=c_7cBxKhK9UhqZQy2N4eO7sknvM-) [dostęp: 22 lutego 2022 r.].

Decyzja Komisji Karaduman przeciwko Turcji z dnia 3 maja 1993 r., skarga nr 16278/90,

[https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=AwrLIqQaJBViTCoAXw8zhgx.;\\_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1645581466/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d001-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrLIqQaJBViTCoAXw8zhgx.;_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1645581466/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d001-86170%26filename%3dKARADUMAN%2520v.%2520TURKEY.pdf/RK=2/RS=pFLHeoVU5M3yGS3.VjYBhgZguMw-)

[86170%26filename%3dKARADUMAN%2520v.%2520TURKEY.pdf/RK=2/RS=pFLHeoVU5M3yGS3.VjYBhgZguMw-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrLIqQaJBViTCoAXw8zhgx.;_ylu=Y29sbwNpcjIEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1645581466/RO=10/RU=https%3a%2f%2fhudoc.echr.coe.int%2fapp%2fconversion%2fpdf%2f%3flibrary%3dECHR%26id%3d001-86170%26filename%3dKARADUMAN%2520v.%2520TURKEY.pdf/RK=2/RS=pFLHeoVU5M3yGS3.VjYBhgZguMw-) [dostęp: 22 lutego 2022 r.].

Decretum Num. 48/84/P. Primas Poloniae z dnia 4 grudnia 1983 r. Kodeks Prawa Kanonicznego (Kanon.1983.12.4).

Deklaracja Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych z 25 listopada 1981 r. o eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniu, <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1981.html> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].

Deklaracja o wolności religijnej Dignitatis humanae, nr 2, 3, 5, 6, 7.

Dokument Soboru Watykańskiego II: Wstęp do deklaracji o wolności religijnej Dignitatis humanae z dnia z dnia 12 grudnia 1965 r.

*Encyklopedia powszechna PWN*, tom IV, Warszawa 1987.

*Encyklopedia PWN, Religia*, t. 8, Warszawa 2003.



- Garlicki L., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, art. 32*, tom II, wyd. II, L. Garlicki, M. Zubik (red.), Wydawnictwo Sejmowe, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587744242/541682> [dostęp: 2 sierpnia 2020].
- Gonera K., *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, [http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1028/ciezar\\_dowodu\\_w\\_sprawach\\_o\\_dyskryminacje\\_21\\_wrzesnia\\_2011.pdf](http://ptpa.org.pl/site/assets/files/1028/ciezar_dowodu_w_sprawach_o_dyskryminacje_21_wrzesnia_2011.pdf) [dostęp: 14 sierpnia 2020].
- Góral Z., *Komentarz do art. 2 b*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, wyd. II [online], Wolters Kluwer, <https://sip-1lex-1pl15d274s7v04a1.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587300342/508263> [dostęp: 13 września 2020 r.].
- Grandrath przeciwko Niemcom, raport Komisji, skarga nr 2299/64. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-73650%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-73650%22]}) [dostęp: 10 lutego 2022 r.].
- Jaśkowski K., [w:] *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, E. Maniewska, K. Jaśkowski (red.) LEX/el. 2020, <https://sip-1lex-1p15d274sq10015.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587260613/632526/jaskowski-kazimierz-maniewska-eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy?cm=URELATIONS> [dostęp: 27 stycznia 2021 r.].
- Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, K. Jaśkowski, E. Maniewska, (red.) LEX/el. 2020, art. 18(3(a)), art. 18(3(b)), art. 18(3(c)), art. 18(3(d)), art. 18(3(e)), <https://sip-1lex-1pl15d274sb70096.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587260353/626376/jaskowski-kazimierz-maniewska-eliza-komentarz-aktualizowany-do-kodeksu-pracy?cm=URELATIONS> [dostęp: 8 października 2020 r.].
- Partyk T., *Zakaz manifestowania religijności nie dyskryminuje pracownika. Omówienie wyroku TS z dnia 13 października 2022 r., C-344/20 (S.C.R.L.)*, <https://sip-1lex-1pl-15d274sb10005.han.bg.us.edu.pl/#/publication/151420740/partyk-tomasz-zakaz-manifestowania-religijnosci-nie-dyskryminuje-pracownika-omowienie-wyroku-ts-z...?keyword=13%20pa%C5%BAdziernika%202022%20tsue&cm=STOP> [dostęp: 12 listopada 2022 r.].

- Pismo Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 20 stycznia 2011 roku RPO-560379-I/07/KJ, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/1541196.pdf> [dostęp: 25 marca 2020 r.].
- Pismo Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 18 maja 2022 roku VII.5601.2.2022.CW [https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/2022-05/Do\\_Peln\\_ds\\_RT\\_swiate\\_religijne\\_19.05.2022.pdf](https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/2022-05/Do_Peln_ds_RT_swiate_religijne_19.05.2022.pdf) [dostęp: 26 lipca 2022 r.].
- Potemska B., *Konsekwencje wprowadzenia stanu epidemii*, LEX/el. 2020. <https://sip.lex.pl/#/publication/470129433> [dostęp: 1 stycznia 2022 r.]
- Reda-Ciszewska A., *Art. 15, [w:] Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz* [online], Wolters Kluwer Polska, <https://sip-1lex-1pl-15d274s7v04a1.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587750267/547707> [dostęp: 13 września 2020 r.].
- Sarnecki P., *Prawo o stowarzyszeniach. Komentarz, art. 4 wyd. III* [online]. ABC, <https://sip-1lex-1pl-15d274s2h03b7.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587274625/24505> [dostęp: 25 sierpnia 2020 r.].
- Rekomendacja Zgromadzenia Parlamentarnej Rady Europy nr 1202 z dnia 2 lutego 1993 r. o tolerancji religijnej w społeczeństwie demokratycznym <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=15236> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].
- Rekomendacja Zgromadzenia Parlamentarnej Rady Europy z dnia z dnia 27 stycznia 1999 r. o religii i tolerancji <https://rm.coe.int/1680516539> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].
- Rekomendacja Zgromadzenia Parlamentarnej Rady Europy z dnia 29 czerwca 2007 r. w przedmiocie bluźnierstwa, zniewag o charakterze religijnym oraz mowy nienawiści <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=17569> [dostęp: 14 lutego 2022 r.].
- Serafin K., *Zasada równego traktowania w zakresie dostępu do usług i instrumentów rynku pracy, [w:] Bezrobocie i polityka zatrudnienia* [online], LEX, <https://sip-1lex-1pl-15d274s7v04a1.han.bg.us.edu.pl/#/monograph/369257626/197452> [dostęp: 13 września 2020 r.].

- Skibińska E., *Dyskryminacja ze względu na religię*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 4 [online], <https://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/dyskryminacja-ze-względu-na-religie/> [dostęp: 17 czerwca 2022 r.].
- Uchwała nr VI/25/2012 VI Krajowego Zjazdu Aptekarzy z dnia 22 stycznia 2012 r. w sprawie przyjęcia Kodeksu Etyki Aptekarza Rzeczypospolitej Polskiej, <https://bip.nia.org.pl/index.php/prawne-podstawy-dzialania/przepisy-wewnetrzne/134-kodeks-etyki-aptekarza-rzeczpospolitej-polskiej> [dostęp: 14 marca 2022 r.].
- Wróbel A., *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom I (art. 1-89)* [online], Wolters Kluwer Polska, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587327084/124524> [dostęp: 6 czerwca 2020 r.].
- Wróbel W., *Kodeks karny. Część szczególna*, tom II: *Część I. Komentarz do art. 117-211a, Art. 196 k.k.*, [online], Wolters Kluwer Polska, <https://sip-lex.pl115d274s2h2621.han.bg.us.edu.pl/#/commentary/587286935/543460> [dostęp: 10 września 2020 r.].
- <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/rowne-traktowanie-w-pracy-ze-względu-na-wyznanie-analiza-i-zalecenia-rpo> [dostęp: 12 lipca 2022r.].
- <https://serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia/artykuly/8561362,kara-za-publiczne-lzenie-lub-wyszydzanie-kosciola-kodeks-karny.html> [dostęp: 10 października 2022 r.].
- <https://statystyka.policja.pl/st/kodeks-karny/przestepstwa-przeciwko-5/63491,Przeszkadzanie-publicznemu-wykonywaniu-aktu-religijnego-lub-obrzedom-zalobnym-ar.html> [dostęp: 10 października 2022 r.].
- <https://sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/agent.xsp?symbol=PROJNOWEUST&NrKadencji=9&Kol=D&Typ=UST> [dostęp: 17 października 2022 r.].
- <https://ordoiuris.pl/dzialalnosc-instytutu/opinia-prawna-instytutu-na-rzecz-kultury-prawnej-ordo-iuris-w-sprawie> [dostęp: 28 października 2022 r.].