

*Alicja Bien** <https://orcid.org/0009-0002-2976-5894>

WOLNOŚĆ RELIGIJNA W MIEJSCU PRACY W ORZECZNICTWIE EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU PRAW CZŁOWIEKA

Streszczenie. Wolność wyznania jest jednym z fundamentalnych praw podstawowych. Jako prawo człowieka, gwarantowana jest przez prawo międzynarodowe, prawo europejskie, jak i prawa krajowe. Jest to prawo, którego realizacja niesie ze sobą wiele wyzwań, szczególnie w kontekście konfliktu między indywidualną wolnością, równością oraz między autonomią jednostki a kolektywnymi swobodami grup religijnych. Szczególnie interesujące jest zagadnienie jego ochrony w środowisku pracy. Głównym celem artykułu jest zbadanie, czy orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPCz) skutecznie reguluje zagadnienie wolności religijnej w miejscu pracy, zapewniając pracownikom adekwatną ochronę. Przeprowadzana jest analiza art. 9 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka ustanawiającego wolność religijną oraz odpowiedniego orzecznictwa ETPCz.

Słowa kluczowe: wolność religijna, ETPCz, religia, prawo pracy, Europejska Konwencja Praw Człowieka

RELIGIOUS FREEDOM IN THE WORKPLACE IN THE CASE LAW OF THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS

Abstract. Freedom of religion is one of the fundamental fundamental rights. As a human right, it is guaranteed by international law, European law, as well as national laws. It is a right that presents many challenges, especially in the context of the conflict between individual freedom, equality, and between individual autonomy and the collective freedoms of religious groups. Of particular interest is the issue of its protection in the work environment. The main purpose of the article is to examine whether the jurisprudence of the European Court of Human Rights (ECtHR) effectively regulates the issue of religious freedom in the workplace, providing employees with adequate protection. An analysis of Article 9 of the European Convention on Human Rights establishing religious freedom and the relevant ECtHR case law is carried out.

Keywords: religious freedom, ECtHR, religion, labor law, European Convention on Human Rights

* a.bien@alicjabien.pl

1. WPROWADZENIE

Wolność myśli, sumienia i wyznania jest prawem podstawowym ustanowionym nie tylko w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (dalej: Konwencja), ale także w licznych tekstach międzynarodowych, europejskich i krajowych. Podstawowe prawa człowieka często wiążą się z konfliktami między wolnością a równością, a także między kolektywną a indywidualną autonomią. Jest to szczególnie zauważalne na płaszczyźnie napięć między kolektywnymi swobodami grup religijnych a prawami jednostek, w tym ich swobodami religijnymi i innymi podstawowymi prawami (Bader, Alidadi, Vermeulen 2013, 2). Zgodnie z art. 9 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka¹ każdy człowiek ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania. Prawo to obejmuje wolność zmiany wyznania lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swego wyznania lub przekonań przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach. Na wolność uzewnętrzniania religii lub przekonań nie mogą być nakładane żadne ograniczenia poza tymi, które są przewidziane przez ustawę i są konieczne w społeczeństwie demokratycznym w interesie bezpieczeństwa publicznego, dla ochrony porządku publicznego, zdrowia lub moralności lub dla ochrony praw i wolności innych osób.

Zasada wolności wyznania pojawia się również w wielu innych aktach prawnych poza Konwencją. Wolność myśli, sumienia i religii jest podstawowym prawem zapisanym m.in. w art. 18 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych² (dalej: Pakt). Artykuł 26 Paktu określa ogólną zasadę niedyskryminacji, która obejmuje również religię. Z kolei art. 12 Amerykańskiej Konwencji Praw Człowieka³ stanowi, że każdy ma prawo do wolności sumienia i wyznania. Prawo to obejmuje wolność posiadania lub zmiany religii lub przekonań oraz wolność wyznawania i propagowania swojej wiary lub przekonań, indywidualnie lub zbiorowo, publicznie lub prywatnie. Znaczenie wolności myśli, sumienia i religii było wielokrotnie podkreślane przez Europejski Trybunał Praw Człowieka (dalej: ETPCz). Wolność myśli, sumienia i wyznania jest postrzegana jako jeden z fundamentów społeczeństwa demokratycznego. ETPCz podniósł wolność wyznania do rangi materialnego prawa konwencyjnego, najpierw pośrednio, a potem bardziej bezpośrednio.

Wyroki i decyzje ETPCz nie tylko rozstrzygają zawisłe przed nim sprawy, ale służą szerszemu wyjaśnieniu, zabezpieczeniu i rozwinięciu standardów Konwencji – przyczyniają się zatem do wypełniania przez państwa ich zobowiązań jako

¹ Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.

² Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167 ze zm.

³ Amerykańska Konwencja Praw Człowieka z 1969 r., <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/inne/1969a-c0.html> (dostęp: 31.08.2023).

Umawiających się Stron⁴. ETPCz podkreślił rolę Konwencji jako „konstytucyjnego instrumentu europejskiego porządku publicznego” w dziedzinie praw człowieka⁵. W ciągu ostatnich kilkunastu lat znaczenie ilościowe spraw z art. 9 ETPCz stale wzrastało, po części ze względu na rosnącą rolę religii i zagadnień z nią związanych w dyskursie społeczno-politycznym. Obecna sytuacja w Polsce – kryzys migracyjny, napływ uchodźców wojennych z pewnością spowoduje konieczność zwrócenia znacznie większej uwagi w stosunkach zatrudnienia na kwestie związane z religią i ochroną jej wolności. Wolność myśli, sumienia i wyznania, gwarantowana w art. 9 Konwencji, jest jednym z fundamentów „demokratycznego społeczeństwa” w rozumieniu Konwencji. W wymiarze religijnym stanowi jeden z najistotniejszych elementów tożsamości osób wierzących i ich koncepcji życia, ale jest też cennym dobrem dla ateistów, agnostyków, sceptyków i osób obojętnych (Flanders 2019, 1).

W niniejszym artykule podejmuję próbę odpowiedzi na pytanie, czy orzecznictwo ETPCz reguluje zagadnienie wolności religijnej w miejscu pracy w sposób, który zapewnia pracownikom dostateczną ochronę. Rozważania rozpoczynam od analizy samego pojęcia wolności religijnej zawartego w art. 9 Konwencji, jego zakresu i konkretnych zachowań chronionych na podstawie przepisu. Następnie dokonuję przeglądu orzecznictwa ETPCz dotyczącego wolności religijnej w miejscu pracy, odwołując się do trzech grup: podmiotów publicznoprawnych, podmiotów prywatnych oraz podmiotów o charakterze wyznaniowym.

2. POJĘCIE WOLNOŚCI RELIGIJNEJ W ART. 9 KONWENCJI

2.1. Zakres pojęcia wolności religijnej zawartego w art. 9 ust. 1 Konwencji

Zgodnie z treścią art. 9 ust. 1 Konwencji każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania. Prawo to obejmuje wolność zmiany wyznania lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swego wyznania lub przekonań przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne. Pierwsze pytanie, na które należy odpowiedzieć, brzmi: czym jest religia?

Pojęcie „religia” nie zostało zdefiniowane ani w artykule 9 Konwencji, ani w orzecznictwie ETPCz. To pominięcie jest zasadne, ponieważ taka definicja musiałaby być zarówno wystarczająco elastyczna, aby objąć różnorodność światowych religii (dużych i małych, starych i nowych, teistycznych i nieteistycznych),

⁴ Zob. wyrok ETPCz z dnia 18 stycznia 1978 r. w sprawie *Irlandia przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 5310/71; wyrok ETPCz z dnia 5 lipca 2016 r. w sprawie *Jeronovičs przeciwko Lotwie*, skarga nr 44898/10.

⁵ Zob. wyrok ETPCz z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie *Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi przeciwko Irlandii*, nr sprawy 45036/98.

jak i wystarczająco precyzyjna, aby można ją było zastosować do konkretnych przypadków (Pastor 2018, 6). Z jednej strony więc zakres art. 9 jest bardzo szeroki: chroni on zarówno religijne, jak i niereligijne opinie i przekonania. Z drugiej strony, nie wszystkie opinie lub przekonania muszą mieścić się w jego zakresie, a termin „praktyki”, użyty w art. 9 ust. 1 Konwencji, nie obejmuje każdego aktu motywowanego lub będącego pod wpływem religii lub przekonań⁶. ETPCz podkreśla, że celem Konwencji jest ochrona praw, które nie są teoretyczne czy iluzoryczne, ale konkretne i skuteczne. Prawo gwarantowane w art. 9 byłoby teoretyczne i iluzoryczne, gdyby swoboda przyznana państwom pozwalała im definiować „kult” lub „religię” tak wąsko, by pozbawić ochrony prawnej nietradycyjną i mniejszościową formę religii. Takie restrykcyjne definicje mają bezpośredni wpływ na korzystanie z prawa do wolności wyznania i prawdopodobnie ograniczą korzystanie z tego prawa w przypadku negowania religijnego charakteru sekty⁷.

Artykuł 9 ust. 1 Konwencji obejmuje: prawo do posiadania przekonań i do ich manifestowania pojmowane jako prawo do posiadania w sobie dowolnego przekonania (religijnego lub innego) oraz prawo do zmiany wyznania lub przekonań. Prawo to jest bezwzględne i bezwarunkowe; państwo nie może w nie ingerować, na przykład dyktując jednostce, w co ma wierzyć, lub podejmując działania mające na celu zmuszenie jej do zmiany przekonań poprzez zastosowanie przymusu⁸. Prawo do manifestowania swoich przekonań w samotności i prywatnie, ale także do praktykowania ich w społeczeństwie z innymi i publicznie. Prawo to nie jest absolutne, ponieważ manifestacja przekonań religijnych danej osoby może mieć konsekwencje dla innych. Ten aspekt wolności doznaje ograniczeń w art. 9 ust. 2 Konwencji, zgodnie z którym wszelkie ograniczenia wolności uzewnętrzniania religii lub przekonań muszą być przewidziane przez ustawę i muszą być konieczne w społeczeństwie demokratycznym dla realizacji jednego lub więcej uzasadnionych celów w niej określonych (zob. np. Nowicki 2021, 876–899). Pamiętać jednak należy, że ograniczenia zawarte w art. 9 ust. 2 Konwencji odnoszą się jedynie do prawa do manifestowania religii lub przekonań, a nie do prawa do ich posiadania⁹. Zgodnie z treścią tego przepisu uzasadnione cele, które mogą usprawiedliwiać ingerencję w sferę manifestacji religii lub przekonań danej osoby, to: bezpieczeństwo publiczne, ochrona porządku publicznego, zdrowia lub moralności albo ochrona praw i wolności innych osób. Ta lista uzasadnionych celów

⁶ Wyrok ETPCz z dnia 29 kwietnia 2002 r. w sprawie *Pretty przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 2346/02, § 82.

⁷ Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/guide_art_9_eng (dostęp: 31.08.2023).

⁸ Wyrok ETPCz z dnia 12 kwietnia 2007 r. w sprawie *Ivanova przeciwko Bułgarii*, skarga nr 52435/99, § 79; wyrok ETPCz z dnia 27 lutego 2018 r. w sprawie *Mockutė przeciwko Litwie*, skarga nr 66490/09, § 119.

⁹ Wyrok ETPCz z dnia 12 kwietnia 2007 r. w sprawie *Ivanova przeciwko Bułgarii*, skarga nr 52435/99, § 79.

jest ściśle określona i wyczerpująca, a definicja wyjątków jest restrykcyjna. Aby ograniczenie tej wolności było zgodne z Konwencją, musi być między innymi inspirowane celem, który można powiązać z jednym z tych wymienionych w przepisie¹⁰. Należy również zaznaczyć, że wolność religijna w doktrynie postrzegana jest w dwóch aspektach: pozytywnym i negatywnym.

2.2. Aspekt pozytywny wolności religijnej

Jakkolwiek wolność religijna jest przede wszystkim sprawą wewnętrzną, to obejmuje ona również wolność „uzewnętrzniania swojej religii” indywidualnie i prywatnie lub zbiorowo publicznie i w kręgu osób, których wiarę się podziela. W art. 9 Konwencji wymienione są różne formy, jakie może przybierać manifestacja religii lub przekonań, a mianowicie kult, nauczanie, praktykowanie i wykonywanie obrzędów¹¹. Zdrowe demokratyczne społeczeństwo musi tolerować i wspierać pluralizm i różnorodność religijną. Każdy, kto czyni religię istotną zasadą swojego życia, powinien co do zasady mieć możliwość przekazywania tego przekonania innym, w tym poprzez noszenie odzieży i symboli religijnych¹². Noszenie tego rodzaju odzieży lub symboli, motywowane wiarą jednostki i chęcią dania świadectwa tej wierze, stanowi manifestację jej przekonań religijnych, w formie „kultu”, a jest to „praktyka” i „obrzęd”. Jest to zatem zachowanie chronione przez art. 9 ust. 1 Konwencji. ETPCz wyraźnie przyjął, że pragnienie muzułmanina noszenia czapki, które nie odpowiadało ściślemu obowiązkowi religijnemu, niemniej jednak miało tak silne tradycyjne korzenie, że wielu jego współwyznawców uważało je za obowiązek religijny, było chronione przez art. 9¹³. Prawo do noszenia odzieży i symboli religijnych nie jest jednak absolutne i musi być zrównoważone z uzasadnionymi interesami innych osób fizycznych i prawnych.

2.3. Aspekt negatywny wolności religijnej

Negatywny aspekt wolności uzewnętrzniania przekonań religijnych oznacza, że jednostka nie może być zmuszona do ujawnienia swojej przynależności religijnej lub przekonań; nie może być również zmuszona do zaangażowania się w zachowanie, z którego można by wywnioskować, że ma – lub nie ma – takie przekonania. Władze państwowe nie mogą ingerować w wolność sumienia osoby

¹⁰ Wyrok ETPCz z dnia 1 lipca 2014 r. w sprawie *S.A.S. przeciwko Francji*, skarga nr 43835/11, § 113.

¹¹ Wyrok ETPCz z dnia 7 lipca 2011 r. w sprawie *Bayatyan przeciwko Armenii*, skarga nr 23459/03, § 114.

¹² Wyrok ETPCz z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie *Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 48420/10, § 94.

¹³ Wyrok ETPCz z dnia 5 grudnia 2017 r. w sprawie *Hamidović przeciwko Bośni i Hercegowinie*, skarga nr 57792/15, § 30.

poprzez dociekanie jej przekonań religijnych lub zmuszanie jej do ich manifestowania¹⁴. Przykładowo, ETPCz nie stwierdził naruszenia art. 9 Konwencji (rozpartrywanego samodzielnie lub w połączeniu z art. 14 Konwencji dotyczącym zakazu dyskryminacji) w sprawach o postępowanie dyscyplinarne przeciwko chrześcijańskiej pracownicy lokalnego urzędu za odmowę przydzielenia jej do rejestracji związków cywilnych osób tej samej płci, a także jej zwolnienie w wyniku tego postępowania¹⁵, jak i również w postępowaniu dyscyplinarnym przeciwko pracownikowi prywatnej firmy za odmowę podjęcia się świadczenia poradnictwa psychoseksualnego dla par tej samej płci, a w konsekwencji jego zwolnienie¹⁶.

3. WOLNOŚĆ RELIGIJNA W STOSUNKACH PRACY – PRZEGLĄD ORZECZNICTWA

3.1. Sytuacja podmiotów publiczno-prawnych

Analizując kwestie ochrony wolności religijnej w stosunkach pracy, trzeba różnic sytuację trzech rodzajów podmiotów będących pracodawcą. Trybunał w sposób wyraźny różnicuje sytuację pracownika zatrudnionego w podmiocie publiczno-prawnym, a inaczej w przedsiębiorstwie prywatnym czy podmiocie o charakterze wyznaniowym.

Istotnym jest jednak, że w przypadku, jeśli ograniczenie manifestowania przekonań religijnych w miejscu pracy wynika z konieczności zapewnienia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowisko Trybunału jest jednolite i bardzo precyzyjne. Organy Konwencji konsekwentnie odmawiały uznania zasadności skarg na obowiązek czasowego zdejmowania odzieży o konotacjach religijnych, gdy obowiązek ten motywowany był względami bezpieczeństwa. Tym samym odrzuciły wnioski dotyczące ukarania grzywną praktykującego Sikha za naruszenie wymogu noszenia kasku ochronnego przez kierowców motocykli – skarżący twierdził, że jego religia wymaga noszenia przez cały czas turbanu, co uniemożliwia noszenie kasku¹⁷. Sytuacja pracowników służby publicznej (urzędników lub pracowników kontraktowych) w orzecznictwie ETPCz jest zasadniczo inna. Państwa mogą bowiem powoływać się na zasady świeckości i neutralności państwa,

¹⁴ Wyrok ETPCz z dnia 21 lutego 2008 r. w sprawie *Alexandridis przeciwko Grecji*, skarga nr 19516/06, § 38; wyrok ETPCz z dnia 3 czerwca 2010 r. w sprawie *Dimitras i inni przeciwko Grecji*, § 78; wyrok ETPCz z dnia 25 czerwca 2020 r. w sprawie *Stavropoulos i inni przeciwko Grecji*, skarga nr 52484/18, § 44.

¹⁵ Wyrok ETPCz z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie *Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 48420/10, § 102–106.

¹⁶ *Ibidem*, § 107–110.

¹⁷ Zob. wyrok ETPCz z dnia 12 lipca 1978 r. w sprawie *X. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 7992/77.

aby uzasadnić ograniczenia dotyczące noszenia przez pracowników symboli religijnych w miejscu pracy lub podczas służby¹⁸.

ETPCz uznał za „uzasadniony cel” dążenie państwa do zapewnienia ścisłej neutralności religijnej w celu ochrony praw i interesów osób korzystających z usług publicznych, zwłaszcza w przypadkach, gdy te ostatnie są na słabszej pozycji (np. pacjenci szpitali). Trybunał stoi na stanowisku, że niezbędnym jest zachowanie szacunku dla wszystkich przekonań religijnych i orientacji duchowych użytkowników, którzy są beneficjentami wymogu neutralności nałożonego na agentów – państwo zapewnia więc tym użytkownikom równe traktowanie bez rozróżniania religii. Zakaz manifestowania przez pracowników swoich przekonań religijnych poprzez ubiór realizuje uzasadniony cel ochrony „praw i wolności innych osób” w rozumieniu drugiego akapitu art. 9 Konwencji¹⁹. W szczególności, jeżeli porządek konstytucyjny państwa nakłada zasadę świeckości, czyli neutralności, na stosunki państwa z wyznaniem religijnymi, nadanie większego znaczenia tej zasadzie i interesowi państwa niż interesowi pracownika, który nie chce ograniczać wyrażania swoich przekonań religijnych, samo w sobie nie powoduje problemu na gruncie Konwencji²⁰.

Rozważania te są szczególnie istotne w kontekście szpitala publicznego, zwłaszcza gdy dany pracownik ma kontakt z pacjentami. Uzasadnione jest wymaganie, aby pracownik nie wyrażał swoich przekonań religijnych w trakcie wykonywania obowiązków służbowych w celu zapewnienia równego traktowania pacjentów. W tym duchu neutralność publicznej służby szpitalnej może być postrzegana jako związana z postawą jej personelu i wymagająca, aby pacjenci nie mogli wątpić w ich bezstronność²¹.

W przypadku urzędników państwowych ETPCz stwierdził naruszenie art. 8 Konwencji odczytywanego w świetle art. 9, rozpatrując sytuację zastępcy prefekta stolicy Turcji (Ankary), który został przeniesiony na równorzędne stanowisko w mieście o mniejszym znaczeniu administracyjnym, ze względu na to, że miał specyficzne przekonania religijne, „zamkniętą” osobowość oraz że jego żona nosiła islamską chustę, pomimo tego, iż był bezstronny w swojej pracy. Jeśli chodzi o noszenie chusty przez żonę skarżącego, to była to kwestia życia prywatnego i nie podlegała żadnej regulacji²².

¹⁸ Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/guide_art_9_eng (dostęp: 31.08.2023).

¹⁹ Wyrok ETPCz z dnia 16 lutego 2016 r. w sprawie *Ebrahimian przeciwko Francji*, skarga nr 64846/11, § 67.

²⁰ Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/guide_art_9_eng (dostęp: 31.08.2023).

²¹ *Ibidem*, § 64.

²² Wyrok ETPCz z dnia 2 lutego 2016 r. w sprawie *Sodan przeciwko Turcji*, skarga nr 18650/05, § 54.

Europejski Trybunał Praw Człowieka nie wyklucza również możliwości karania urzędników za przynależność do partii politycznych lub grup eksponujących idee rasistowskie lub ksenofobiczne, lub do sekt ustanawiających sztywne i nierozwalne więzi solidarności między swoimi członkami lub realizujących ideologię sprzeczną z zasadami demokracji²³. Jednakże sama bliskość lub przynależność, rzeczywista lub domniemana, urzędnika do ruchu religijnego nie może sama w sobie stanowić wystarczającej podstawy do podjęcia wobec niego niekorzystnych środków, chyba że wyraźnie wykazano, że nie działał on bezstronnie lub przyjmował instrukcje od członków tego ruchu, albo że dany ruch rzeczywiście stanowił zagrożenie dla bezpieczeństwa narodowego²⁴.

W kontekście stosunków pracy w sektorze publicznym ETPCz stwierdził naruszenie art. 9 Konwencji w sprawie zwolnienia skarżącej, która była odpowiedzialna za basen w publicznej szkole zawodowej w Bułgarii, z powodu jej przynależności do ewangelickiej wspólnoty protestanckiej, w ogólnym kontekście kampanii politycznej i medialnej skierowanej przeciwko tej wspólnotcie²⁵. Choć przedmiotowe zwolnienie było zgodne z przepisami prawa pracy i formalnie opierało się na zmianie kryteriów kwalifikacyjnych dla jej stanowiska i wprowadzeniu nowych kryteriów, których skarżąca nie spełniała, to jednak analiza całokształtu okoliczności faktycznych sprawy doprowadziła ETPCz do wniosku, że prawdziwym powodem zastosowania tego środka była w istocie przynależność religijna i przekonania skarżącej. Ponadto, rząd nie przedstawił żadnych dowodów wiarygodnych oskarżeń, że skarżąca nawracała innych na swoją wiarę w szkole lub dopuściła się jakichkolwiek uchybień zawodowych²⁶.

3.2. Sytuacja podmiotów prywatnych

Dla kwestii poszanowania i rozumienia wolności religijnej w miejscu pracy będącym przedsiębiorstwem prywatnym fundamentalne znaczenie miał wyrok w sprawie Eweida i Chaplin²⁷.

Do czasu sprawy Eweida, za podstawową gwarancję prawa do wolności religii Komisja uznawała możliwość rezygnacji z pracy²⁸. Orzeczenie w sprawie Eweida stanowiło cezurę, od której Trybunał przestał powoływać się na prawo rezygnacji

²³ *Ibidem*.

²⁴ Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/guide_art_9_eng (dostęp: 31.08.2023).

²⁵ Zob. wyrok ETPCz z dnia 12 kwietnia 2007 r. w sprawie *Ivanova przeciwko Bułgarii*, skarga nr 52435/99.

²⁶ Guide on Article 9 of the European Convention on Human Rights, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/guide_art_9_eng (dostęp: 31.08.2023).

²⁷ Zob. wyrok ETPCz z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie *Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 48420/10.

²⁸ Zob. decyzję ETPCz z dnia 3 grudnia 1996 w sprawie *Konttinen przeciwko Finlandii*, DR (Decisions and Reports) 87-A/68.

jako gwarancję poszanowania tego prawa konwencyjnego. Dwie skarżące, odpowiednio pracownica *British Airlines* Nadia Eweida i pielęgniarka z oddziału geriatrycznego Shirley Chaplin, były praktykującymi chrześcijankami. Skarżące zarzuciły w szczególności, że ich pracodawcy nałożyli ograniczenia co do noszenia przez nie w trakcie pracy, umiejscowionych w widoczny sposób na szyi, chrześcijańskich symboli – niewielkich krzyżyków. Zarzuciły, że prawo krajowe nie chroniło odpowiednio ich prawa do wyrażania swojej religii. Trybunał stwierdził, że doszło do naruszenia art. 9 Konwencji w przypadku Nadii Eweidy, a nie doszło do naruszenia art. 9, samego lub w związku z art. 14 (zakaz dyskryminacji) Konwencji w odniesieniu do drugiej skarżącej (Shirley Chaplin). Trybunał nie stwierdził, by brak wyraźnej ochrony w prawie obowiązującym w Zjednoczonym Królestwie odnośnie do uregulowania kwestii noszenia strojów i symboli religijnych w miejscu pracy sam w sobie oznaczał, że prawo do wyrażania przekonań religijnych zostało naruszone, ponieważ przedmiotowe kwestie mogły być i były rozpoznawane przez sądy krajowe w kontekście pozwów dotyczących dyskryminacji wniesionych przez skarżące. W sprawie pierwszej skarżącej Trybunał uznał, iż na jednej szali było dążenie skarżącej do wyrażania jej przekonań religijnych, a po drugiej stronie znajdował się pracodawca, który pragnął budować pewien wizerunek swojego przedsiębiorstwa. Mimo że cel ten był niewątpliwie uzasadniony – sądy krajowe nadały mu zbyt dużą wagę.

W przypadku drugiej skarżącej waga, jaką przywiązywała ona do możliwości wyrażania świadectwa swojej wiary poprzez noszenie krzyżyka w sposób widoczny w jej miejscu pracy, była większa. Powody prośby o zdjęcie przez nią krzyżyka, a mianowicie ochrona zdrowia i bezpieczeństwa na oddziale szpitalnym, ze swej natury były ważniejsze niż zastosowane odnośnie do pierwszej skarżącej i zarząd szpitala miał wszelkie prawa do podejmowania decyzji dotyczących bezpieczeństwa kliniki.

ETPCz uznał, że szpital ma szeroki margines swobody w zakresie ustanawiania przepisów dotyczących ubioru w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pacjentów i personelu medycznego²⁹. W szczególności, chociaż drugi skarżący w sprawie Eweida był zatrudniony w szpitalu publicznym, rozumowanie ETPCz wydaje się mieć zastosowanie do każdej placówki szpitalnej bez względu na jej status prawny. ETPCz nie dopatrywał się bowiem naruszenia art. 9 w przypadku zwolnienia pielęgniarki pracującej na oddziale geriatrycznym za odmowę zdjęcia wisiorka z krzyżykiem lub noszenia go jako broszki lub wsuniętego pod golf. Przed sądem krajowym przełożeni skarżącego wyjaśnili, że istniało ryzyko, że zaniepokojony pacjent może chwycić wisiorek, ściągnąć go i zranić się, lub że krzyżyk może na przykład zwisać i wejść w kontakt z otwartą raną³⁰.

²⁹ Wyrok ETPCz z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie *Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 48420/10, § 99.

³⁰ *Ibidem*, § 98–100.

Niemniej jednak, poza środowiskiem szpitalnym prywatna spółka handlowa może zgodnie z prawem narzucić swoim pracownikom kodeks ubioru w celu zaprezentowania określonego wizerunku handlowego; stosowanie tego kodeksu może niekiedy pociągać za sobą ograniczenia w noszeniu symboli religijnych³¹. Jednakże, jakkolwiek uzasadnione, interesy pracodawcy nie są absolutne i zawsze muszą być zrównoważone z prawem jednostki do manifestowania swojej religii. Na przykład ETPCz stwierdził naruszenie art. 9 w przypadku czasowego zwolnienia pracownicy przez prywatną firmę za odmowę ukrycia noszonego przez nią chrześcijańskiego krzyża, podczas gdy pewne symbole innych religii (turban lub hidżab) były dozwolone³².

3.3. Sytuacja podmiotów wyznaniowych

Odmienne od sytuacji podmiotów publiczno-prawnych i prywatnych jest sytuacja podmiotów wyznaniowych. Ze względu na swoją autonomię, wspólnoty religijne mogą wymagać pewnego stopnia lojalności od tych, którzy dla nich pracują lub je reprezentują. Wspólną cechą wielu religii jest to, że ustanawiają one doktrynalne zasady postępowania, do których ich wyznawcy muszą się dostosować w życiu prywatnym³³. Przy ocenie proporcjonalności środka ograniczającego przyjętego przez dane państwo lub organizację religijną należy wziąć pod uwagę charakter stanowiska zajmowanego przez takie osoby. Szczególna misja powierzona danej osobie w kontekście organizacji religijnej jest aspektem, który należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu, czy osoba ta powinna podlegać większemu obowiązkowi lojalności³⁴. Należy przy tym zwrócić szczególną uwagę na bliskość działalności danej osoby z proklamacyjną misją danej organizacji religijnej³⁵.

W szczególnym przypadku nauczycieli religii nie jest bezzasadne, aby kościół lub wspólnota religijna wymagała od nich wyjątkowej lojalności, o ile mogą być uważani za jej przedstawicieli. Istnienie rozbieżności między ideami, które mają być nauczane, a osobistymi przekonaniami nauczyciela może stanowić problem wiarygodności, gdy nauczyciel aktywnie i publicznie sprzeciwia się danym ideom. Rzeczywiście, uzasadnione jest założenie, że aby nauczanie religii było wiarygodne, musi być udzielane przez osobę, której styl życia i publiczne wypowiedzi nie pozostają w rażącej sprzeczności z daną religią,

³¹ *Ibidem*, § 94.

³² *Ibidem*, § 94–95.

³³ Wyrok ETPCz z dnia 10 czerwca 2010 r. w sprawie *Świadkowie Jehowy z Moskwy i inni przeciwko Rosji*, skarga nr 302/02, § 118.

³⁴ Wyrok ETPCz z dnia 2 czerwca 2014 r. w sprawie *Fernández Martínez przeciwko Hiszpanii*, skarga nr 56030/07, § 131.

³⁵ Wyrok ETPCz z dnia 23 września 2010 r. w sprawie *Schüth przeciwko Niemcom*, skarga nr 1620/03, § 64.

zwłaszcza gdy ta ostatnia twierdzi, że reguluje życie prywatne i osobiste przekonania swoich wyznawców³⁶.

Z drugiej strony, nie wystarczy, że wspólnota religijna twierdzi, że istnieje rzeczywista lub potencjalna ingerencja w jej autonomię, aby uzasadnić jakąkolwiek ingerencję w konkurencyjne prawa jej pracowników, które również są chronione przez Konwencję (w szczególności art. 8–10 i 11). Dana wspólnota religijna musi wykazać, że w świetle okoliczności sprawy domniemane ryzyko jest prawdopodobne i poważne, sporna ingerencja ze strony tejże wspólnoty nie wykracza poza to, co jest konieczne do zapobieżenia temu ryzyku i nie służy celowi niezwiązanemu z wykonywaniem autonomii wspólnoty religijnej. Ponadto nie może ona podważać istoty danego prawa. Dlatego też, gdy ETPCz zostanie wezwany do rozstrzygnięcia konfliktu między prawem wspólnoty religijnej do autonomii a konkurencyjnym prawem innej osoby, również chronionym przez Konwencję, uzna, że zadaniem sądów krajowych jest przeprowadzenie dokładnego badania okoliczności sprawy i szczegółowe wyważenie konkurujących ze sobą interesów. Państwo ma obowiązek zagwarantować oba prawa, a jeśli ochrona jednego z nich prowadzi do naruszenia drugiego, wybrać odpowiednie środki, aby to naruszenie było proporcjonalne do zamierzonego celu. W tym kontekście państwo posiada szeroki margines oceny³⁷.

W ramach tego wyważenia oba prawa powinny być traktowane jako zasługujące na równe uwzględnienie: wynik skargi nie może zasadniczo różnić się w zależności od tego, czy została ona wniesiona do ETPCz na podstawie art. 9 przez organizację religijną, która uważa się za ofiarę naruszenia jej prawa do autonomii, lub na podstawie innego artykułu gwarantującego drugiej stronie sporu konkurencyjne prawo³⁸. Zgodnie z treścią Konwencji pracodawca, którego etos oparty jest na religii lub przekonaniach filozoficznych, może nałożyć na swoich pracowników szczególne obowiązki lojalności.

4. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Wolność religijna jako prawo podstawowe odgrywa bardzo ważną rolę w miejscu pracy. Konieczność jej ochrony towarzyszy całemu procesowi zatrudnienia – od etapu nawiązania stosunku pracy, poprzez jej wykonywanie, aż do ustania stosunku pracy. Jest kluczowa zarówno z punktu widzenia pracownika, jak i z punktu widzenia pracodawcy. Orzecznictwo ETPCz, które w ostatnich latach ewoluowało, ma więc bardzo istotne znaczenie z punktu widzenia dbałości o poszanowanie tego podstawowego prawa człowieka. Jest ono jednak

³⁶ Wyrok ETPCz z dnia 2 czerwca 2014 r. w sprawie *Fernández Martínez przeciwko Hiszpanii*, skarga nr 56030/07, § 137–138.

³⁷ *Ibidem*, § 123, § 132.

³⁸ Wyrok ETPCz z dnia 31 stycznia 2012 r. w sprawie *Sindicatul „Păstorul cel Bun” (związek zawodowy „Najlepszy Pasterz”) przeciwko Rumunii*, skarga nr 2330/09, § 160.

dość zróżnicowane w zależności od kontekstu krajowego. ETPCz zachowuje szeroki margines swobody w ocenie, czy zasada proporcjonalności została zachowana – tak, aby uwzględnić specyfikę danego państwa oraz wyważyć znaczenie interesów jednostki i interesów społeczeństwa, w którego imieniu działa państwo. Z uwagi na fakt, że ETPCz orzeka zarówno co do prawa, jak i co do okoliczności faktycznych, to przy orzekaniu na kanwie pozornie podobnych stanów faktycznych, w zależności od szeregu okoliczności takich jak np. tradycje kulturowe danego państwa czy konsensus pozostałych państw Rady Europy w danym momencie historycznym, zapadają różne wyroki (Mirocha 2018, 7). Wynika to oczywiście ze swobody oceny przysługującej ETPCz.

Pomimo że orzeczenia ETPCz nie stanowią formalnie precedensów, to najważniejsze sprawy (ang. *land-mark cases*) mają kluczowe znaczenie dlatego, że ze względu na autorytet ETPCz wskazują jak interpretowana ma być Konwencja i jaki standard ochrony prawnej winny gwarantować przepisy krajowe (Michałowska 2007, 171). W orzecznictwie różnicuje się sytuację pracodawcy i pracownika w zakresie ochrony wolności religijnej w zależności od rodzaju podmiotu zatrudniającego. W podmiotach publiczno-prawnych wolność religijna może podlegać restrykcjom idącym znacznie dalej aniżeli w podmiotach prywatnych. Pracodawca w podmiotach o charakterze wyznaniowym, czyli podmiot, którego etos oparty jest na religii lub przekonaniach filozoficznych, zgodnie z treścią Konwencji i orzecznictwem ETPCz, może nałożyć na swoich pracowników szczególne obowiązki lojalności, a tym samym dążyć do zapewnienia poszanowania doktrynalnych zasad postępowania (Michałowska 2007, 171).

Nie ulega jednak żadnej wątpliwości, że za zgodne z Konwencją przyczyny, którymi państwo uzasadnia wprowadzenie regulacji ograniczających swobodę wyznania, uznane są ochrona bezpieczeństwa, zdrowia, moralności publicznej i praw innych osób. Konieczny jest jednak dodatkowy test – potwierdzający proporcjonalność zastosowanych środków do celu. W kwestii dopuszczalności ingerencji w wolność religijną organa strasburskie przyjęły stanowisko, iż tak jak nie można mówić o moralności, w pojęciu łączącym się z „prawami innych”, podobnie niemożliwe jest określenie jednolitej koncepcji dotyczącej miejsca religii w społeczeństwie europejskim. Koncepcje te mogą różnić się nawet w poszczególnych państwach. Z tego powodu nie można również znaleźć spójnej definicji dopuszczalnych ingerencji, a państwom jest pozostawiony pewien margines swobody w ocenie ich konieczności i stopnia dopuszczalności (Rozner 2002, 133)³⁹.

Na podstawie analizy przeprowadzonej w niniejszym artykule należy stwierdzić, że orzecznictwo ETPCz skutecznie reguluje zagadnienie wolności religijnej w miejscu pracy, zapewniając pracownikom adekwatną ochronę z uwzględnieniem specyfiki podmiotu zatrudniającego oraz kontekstu krajowego ochrony.

³⁹ Zob. wyrok ETPCz z dnia 20 września 1994 r. w sprawie *Otto-Preminger-Institut przeciwko Austrii*, skarga nr 13470/87.

BIBLIOGRAFIA

- Bader, Veit. Alidadi Katayoun. Vermeulen Floris. 2013. „Religious Diversity and Reasonable Accommodation in the Workplace in Six European Countries: An Introduction”. *International Journal of Discrimination and the Law* 13(2–3): 54–82. <https://doi.org/10.1177/1358229113493691>
- Flanders, Sarah Lanier. 2019. „What Not to Wear: Religious Dress and Workplace Policies in Europe”. *Georgia Journal of International and Comparative Law* 47: 575–590.
- Michałowska, Grażyna. 2007. *Ochrona praw człowieka w Radzie Europy i Unii Europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Mirocha, Łukasz. 2018. „Wolność a równość w orzeczeniach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka polskiego Trybunału Konstytucyjnego dotyczących wolności religijnej”. W *Prawo i polityka w sferze publicznej*. 111–123. Red. Tomasz Bekrycht, Paweł Jabłoński, Jacek Kaczor, Maciej Pichlak. Wrocław: E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa.
- Nowicki, Marek. 2021. *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Pastor, Eugenia Relaño. 2018. “Combating religious discrimination in the workplace”. *International Journal of Religious Freedom* 1–2: 57–69.
- Rozner, Monika. 2002. „Prawo do wolności religijnej w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka z 1950 r.” *Studia z Prawa Wyznaniowego* 5: 111–136.

Orzecznictwo

- Decyzja ETPCz z dnia 3 grudnia 1996 w sprawie *Konttinen przeciwko Finlandii*, DR (Decisions and Reports) 87-A/68.
- Wyrok ETPCz z dnia 18 stycznia 1978 r. w sprawie *Irlandia przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 5310/71.
- Wyrok ETPCz z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie *Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi przeciwko Irlandii*, skarga nr 45036/98.
- Wyrok ETPCz z dnia 12 kwietnia 2007 r. w sprawie *Ivanova przeciwko Bułgarii*, skarga nr 52435/99.
- Wyrok ETPCz z dnia 10 czerwca 2010 r. w sprawie *Świadkowie Jehowy z Moskwy i inni przeciwko Rosji*, skarga nr 302/02.
- Wyrok ETPCz z dnia 23 września 2010 r. w sprawie *Schüth przeciwko Niemcom*, skarga nr 1620/03.
- Wyrok ETPCz z dnia 31 stycznia 2012 r. w sprawie *Sindicatul „Păstorul cel Bun” (związek zawodowy „Najlepszy Pasterz”) przeciwko Rumunii*, skarga nr 2330/09.
- Wyrok ETPCz z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie *Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 48420/10.
- Wyrok ETPCz z dnia 2 czerwca 2014 r. w sprawie *Fernández Martínez przeciwko Hiszpanii*, skarga nr 56030/07.
- Wyrok ETPCz z dnia 5 lipca 2016 r. w sprawie *Jeronovičs przeciwko Łotwie*, skarga nr 44898/10.