

Ewa Cyrankowska-Skóra* 

Dyskryminacja religijna w miejscu pracy – aktualne problemy

Streszczenie

Wydawać by się mogło, że we współczesnej Europie granice nie istnieją. Podstawowe swobody umożliwiają nam przemieszczanie się, pobyt, a także naukę i pracę poza granicami naszego rodzimego kraju. Ten prosty i efektywny system ma prowadzić do znoszenia barier i powstania świata otwartego dla wszystkich. Jednak mieszanie się mas ludzi różnego pochodzenia, o różnej kulturze, a często także religii, rodzi wiele problemów. W opracowaniu pochyliśmy się nad tematyką dyskryminacji na gruncie religijnym w środowisku pracy. Przedstawione zostaną krajowe regulacje z zakazu dyskryminacji, a także zakreślony zostanie obraz sytuacji, w jakiej znajdują się wyznawcy religii dominującej, a także mniejszości religijnych.

Problem dyskryminacji religijnej jest szczególnie aktualny w krajach Europy Zachodniej, takich jak Francja bądź Niemcy, które na przestrzeni ostatnich lat stały się wielokulturowymi społeczeństwami. Poniżej przedstawione zostanie porównanie skali problemu oraz jego rozwiązań na przykładzie Polski oraz Francji, na podstawie ustawodawstwa i orzecznictwa krajowego, a także europejskiego.

Słowa kluczowe: prawo pracy, dyskryminacja, religia, zatrudnienie

Religious discrimination in the workplace – actual problems

Abstract

One could say that there are no borders in contemporary Europe. The four European freedoms allow us to move, stay, study, and work outside our home country. This simple and effective system is to lead to the abolition of barriers and the creation of a world open to all. However, the mixing of masses of people of different origins, having different cultures, and often also religion, raises many problems. In this paper, I will focus on discrimination on religious grounds in the work environment. I will present national regulations on the prohibition of discrimination and outline the situation in which the followers of the dominant religion and religious minorities find themselves. The issue of religious discrimination is particularly topical in Western European countries, such as France or Germany, which have become multicultural societies in recent years. In the paper, I will compare the scale of the problem and its solutions, on the example of Poland and France, based on national and European legislation and jurisprudence.

Keywords: labour law, discrimination, religion, employment

* Studentka V roku prawa, Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, e-mail: ewa.cyrankowska.skora@edu.uni.lodz.pl, <https://orcid.org/0009-0002-5076-6197>

1. Uwagi wprowadzające

Problematyka dyskryminacji ze względu na religię może wydawać się dość odległym problemem. Polska w porównaniu do krajów Europy Zachodniej, takich jak Niemcy bądź Francja, jest krajem dość jednolitym kulturowo, a co za tym idzie także religijnie. Na co dzień nie słyszymy o przejawach dyskryminacji na tle wyznaniowym, niektórzy z nas nie stykają się z ludźmi innych wiar i kultur w codziennym życiu. Jednak nasza monokulturowość, będąca efektem II wojny światowej, w której ogrom osób innej kultury stracił życie, a także został wysiedlony po jej zakończeniu, zaczyna powoli zanikać. Rosnąca negatywna ocena Kościoła rzymskokatolickiego przez społeczeństwo oraz napływ ludności ukraińskiej wyznania prawosławnego, lub w przypadku migrantów pochodzących z terenów zachodniej Ukrainy mogących być członkami Ukraińskiego Kościoła Greckokatolickiego, powodują zmianę religijnego obrazu społeczeństwa¹.

W dobie zachodzących obecnie przemian na gruncie gospodarczym, spowodowanych coraz większymi migracjami ludzi i swobodą w przemieszczaniu się, możemy się spodziewać, że różnice kulturowe będą się pogłębiać, a co za tym idzie spraw związanych z dyskryminacją religijną może przybywać. W polskim orzecznictwie odnoszącym się do sfery zatrudnienia niewiele jest na razie spraw dotyczących tej dziedziny, jednak patrząc na schemat rozwoju orzecznictwa dotyczącego dyskryminacji religijnej w środowisku pracy w krajach zachodnich oraz praktyki trybunałów europejskich, możemy być pewni, że z czasem takich spraw zacznie przybywać.

Kluczem do osiągnięcia konsensusu w postaci równouprawnienia w zatrudnieniu jest kompromis, a żeby to się mogło udać, potrzeba współdziałania dwóch czynników: czynnika ludzkiego i czynnika legislacyjnego. Czynnikiem ludzkim to zaufanie międzyludzkie i umiejętność zrozumienia i współodczuwania z innym obywatelem. Wszakże na zrozumieniu wzajemnych poglądów i wartości opiera się poszanowanie drugiej osoby, a co za tym idzie idea równości. Bez tego czynnika ludzkiego same przepisy będą tylko słowami widniejącymi na papierze, bez żadnego przełożenia na ludzkie życie. Jeżeli pracodawca i współpracownicy będą wzajemnie szanować swoje przekonania, czynnik legislacyjny będzie miał drugorzędne znaczenie. Przejawem dyskryminacji religijnej w miejscu pracy jest bezpodstawne różnicowanie sytuacji pracownika w zależności od religii, którą wyznaje². Pracownicy mogą być szkalowani, zastraszani lub ośmieszani ze względu na swoje wyznanie. Mogą być także pomijani w awansach i nagradzaniu ze względu na swoją religię. To narusza ich godność i wpływa negatywnie na ich samopoczucie oraz efektywność zawodową. Innym problemem jest odmowa dostosowania środowiska pracy do potrzeb pracowników o różnych wyznaniach. Przykładowo, niektóre osoby mogą potrzebować przerwy na modlitwę w ciągu dnia. Jeśli pracodawca odmawia im tego prawa lub wprowadza nieproporcjonalne ograniczenia, może to stanowić formę dyskryminacji.

Warto także podkreślić, że polskie prawo nie przewiduje generalnej klauzuli sumienia, która pozwalałaby pracownikowi odmówić wykonania polecenia służbowego czy też świadczenia, powołując się na ich sprzeczność z wyznawanym światopoglądem. Jedynie w ustawie z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentystry³ oraz w ustawie z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej⁴ została zawarta taka regulacja. Przepis zawarty w art. 39 ustawy, jako że zaciera granicę między wolnością jednego człowieka a wolnością drugiego człowieka, wzbudza wiele kontrowersji

1 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. Góralski, A. Tyc, Warszawa 2021, s. 289.

2 Serwis Rzeczypospolitej Polskiej gov.pl, *Dyskryminacja i równe prawa pracowników*, <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00179#1> (dostęp: 25.06.2023).

3 Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1731 z późn. zm.).

4 Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 2702 z późn. zm.).

w debacie publicznej⁵. Stawiane jest pytanie, czy przekonania religijne jednej osoby powinny wpływać na wykonywaną przez nią pracę? Jak się ma osobista wolność wyznania i sumienia do prawa innej osoby być może o odmiennych poglądach religijnych do skorzystania z jakiejś usługi i, co najważniejsze, czy przekonania jednego człowieka powinny w jakikolwiek sposób wpływać na życie innych?

W tym opracowaniu przedstawiony zostanie problem dyskryminacji religijnej w środowisku pracy, zostanie dokonane porównanie skali problemu na przykładzie Polski i Francji, a także przybliżone będą europejskie i krajowe regulacje prawne dotyczące wolności wyznaniowej i możliwości jej ograniczania w miejscu pracy.

2. Różnorodność wyznaniowa w Polsce w świetle danych statystycznych

Według badań⁶ przeprowadzonych przez GUS w latach 2019–2021 na terenie Polski zarejestrowanych zostało 207 różnych wyznań. W tej liczbie znalazło się 139 wyznań chrześcijańskich, w tym katolicyzm, prawosławie oraz protestantyzm, 5 wyznań stanowił islam, 6 – judaizm, buddyzm – 19, hinduizm – 9, rodzimowierstwo i neopogaństwo – 4 wyznania. Według statystyk przedstawionych przez GUS we wspomnianym raporcie wierni Kościoła katolickiego stanowili w 2021 r. 92,2% ogółu ludności w Polsce. Według raportu przygotowanego przez Laboratorium Wolności Religijnej dotyczącego przypadków naruszeń prawa do wolności religijnej w Polsce mających miejsce w 2022 r. doszło do 130 przypadków takich naruszeń, z czego 87,69% dotyczyło zdarzeń przeciwko wyznaniu katolickiemu (114 przypadków)⁷.

3. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w prawie międzynarodowym i prawie Unii Europejskiej

W prawie międzynarodowym znajdujemy zbiór aktów poświęconych zagadnieniom równości, zakazowi dyskryminacji, także religijnej. Wymienić tutaj należy przede wszystkim Powszechną Deklarację Praw Człowieka⁸, która była punktem wyjściowym międzynarodowej ochrony praw człowieka. Uchwalono dwa paktory zawierające antydyskryminacyjne postanowienia: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych⁹, a także Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych¹⁰. Wyrażone zostały w nich m.in. prawo człowieka do swobodnie wybranej lub przyjętej pracy, prawo do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy na rynku pozbawionym dyskryminacji. Podobne postanowienia sformułowane zostały w Konwencji nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy¹¹. Dalsze postanowienia, dotyczące równego traktowania, zawarte są w Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r.¹², która zarówno przyznaje prawo do uzewnętrzniania swoich wyznań i przekonań, jak i zastrzega pewne ograniczenia tych praw, a także w Dyrektywie Rady

5 A. Górski, *Wykonywanie zawodu lekarza a prawo karne*, Warszawa 2019, s. 145.

6 Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych, *Wyznania religijne w Polsce w latach 2019–2021. Analiza statystyczna*, Warszawa 2022, s. 21–30, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5500/5/3/1/wyznania_religijne_w_polsce_w_latach_2019-2.pdf (dostęp: 25.06.2023).

7 Laboratorium Wolności Religijnej, *Raport przedstawiający przypadki naruszenia prawa do wolności religijnej w Polsce w 2022 r.*, s. 145, <https://laboratoriumwolnoscipol.pl/wp-content/uploads/2023/03/LWR-Raport-2022.pdf> (dostęp: 25.06.2023).

8 Art. 7 Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> (dostęp: 25.06.2023).

9 Art. 26 Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167.

10 Art. 2 Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 169.

11 Dz.U. z 1961 r., nr 42, poz. 218.

12 Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284.

2000/78¹³. Wprowadza ona ramy prawne w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu i pracy. Dyrektywa zakazuje dyskryminacji w miejscu pracy ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Jest ona stosowana w państwach członkowskich UE i wymaga, aby pracodawcy zapewniaли równy dostęp do pracy, równe warunki zatrudnienia i ochronę przed dyskryminacją na tle wymienionych cech. Dyrektywa wymaga również, aby państwa członkowskie ustanowiły skuteczne środki ochrony i sankcje w przypadku naruszeń przepisów dotyczących równego traktowania w miejscu pracy.

Przedstawione zostanie zagadnienie ograniczania wolności religijnej w sektorze zatrudnienia od strony praktycznej na przykładzie wyroków Trybunału w Luksemburgu. W 2022 r. TSUE wydał wyrok w sprawie C-344/20¹⁴, w którym jasno określił swoje stanowisko w przedmiocie stosowania przez pracodawcę polityki neutralności w miejscu pracy – czyli tematu stającego się coraz częstszym przedmiotem wnoszonych spraw z zakresu prawa pracy¹⁵. Sprawa dotyczyła muzułmanki, która nie została przyjęta na staż przez odmowę zdjęcia chusty będącej odzwierciedleniem jej poglądów religijnych. Polityka przedsiębiorstwa, do którego aplikowała kobieta na staż, wyraźnie stanowiła o neutralności, jaką w swojej działalności kieruje się spółka. Zostało to także zawarte w regulaminie pracy, a mimo to w świetle jego postanowień niedopuszczalne było jakiegokolwiek zakrycie głowy czy to poprzez chustę, czy też zwykły kapelusz albo czapkę z daszkiem. W wyroku Trybunał odwołał się do dyrektywy Rady 2000/78¹⁶. Trybunał wyraźnie wykazał, 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”. Jeżeli regulacja stosowana jest w sposób ogólny, dotyka wszystkich osób, które mogą wyznawać różne religie – nie wprowadza ona w takim wypadku odmiennego traktowania. Może być uznana jako nierówne traktowanie, które pośrednio opiera się będzie na religii, jednak, jeżeli jest ono obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, to nie stanowi to przejawu dyskryminacji bezpośredniej ani pośredniej. Przykładem jest regulacja wprowadzona w 2019 r. w Holandii¹⁷ zakazująca zasłaniania twarzy w wymienionych w ustawie¹⁸ miejscach. Zakazano noszenia zarówno kominiarek, jak i nakryć twarzy stosowanych przez muzułmanki, nawiązujących do wyznawanej religii.

13 Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE. L. z 2000 r., nr 303, s. 16).

14 Wyrok TS z 13.10.2022 r., C-344/20, L.F. v. S.C.R.L., LEX nr 3416919.

15 Wyrok TS z 14.03.2017 r., C-157/15, ZOTSiS 2017, nr 3, poz. I-203, <https://sip-1lex-1pl-1heg2dltq0264.han3.lib.uni.lodz.pl/#/jurisprudence/522335825/1?directHit=true&directHitQuery=C-157%2F15> (dostęp: 30.06.2023); Wyrok TS z 15.07.2021 r., C-804/18, LEX nr 3196960, <https://sip-1lex-1pl-1heg2dltq0264.han3.lib.uni.lodz.pl/#/jurisprudence/523290656/1?directHit=true&directHitQuery=C-804%2F18> (dostęp: 30.06.2023).

16 Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. UE. L. z 2000 r., nr 303, s. 16).

17 Government of Netherlands, *Ban on face coverings (referred to in the media as the 'burka ban')*, <https://www.government.nl/topics/ban-on-face-coverings-referred-to-in-the-media-as-the-'burka-ban'/question-and-answer/what-does-the-partial-ban-on-face-coverings-entail> (dostęp: 25.06.2023).

18 Niderlandzka ustawa z dnia 27 czerwca 2018 r. o częściowym zakazie noszenia odzieży zakrywającej twarz w oświacie, transporcie publicznym, budynkach rządowych i służbie zdrowia (ustawa o częściowym zakazie zakrywania twarzy), Staatsblad 2018, s. 222, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2018-222.html> (dostęp: 25.05.2023).

Niedawno wydana została opinia¹⁹ rzecznika TSUE w sprawie C-148/22. Dotyczy ona belgijskiej urzędniczki, która poinformowała swojego przełożonego, że zamierza przychodzić do pracy w chustce muzułmańskiej. W związku z tym pracodawca wprowadził nakaz neutralności religijnej w miejscu pracy. Według kobiety padła ona ofiara dyskryminacji i wniosła sprawę do sądu. Jak na razie sprawa czeka na rozpatrzenie, znamy jedynie niewiążącą Trybunał opinię rzecznika, w której stwierdził on, że

podmiot publiczny może, w określonych warunkach, zakazać swoim pracownikom noszenia wszelkiego widocznego symbolu wyrażającego przekonania polityczne, religijne lub światopoglądowe w miejscu pracy. Stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia, taka reguła może być uzasadniona wolą gminy zorganizowania całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego.

Na podstawie powyższych przykładów można zauważyć tendencję Trybunału do przychylania się w kierunku zasady laickości państwa oraz neutralności w miejscu pracy.

4. Świeckość państwa a zakaz dyskryminacji ze względu na religię na przykładzie Francji

W dalszej kolejności przeniesiemy się na grunt prawa innych krajów europejskich, a także przybliżone zostaną bardzo ciekawe zjawiska dotyczące zagadnienia religii i zatrudnienia w nich zachodzące.

Przykładem państwa borykającego się z problemem dyskryminacji wyznaniowej jest Francja. Według badań²⁰ przeprowadzonych przez FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) wynika, że muzułmanie starający się we Francji o pracę mają znacznie mniejsze szanse na jej znalezienie niż osoby wyznające inne religie oraz częściej są zatrudniani na stanowiskach znacznie poniżej swoich kwalifikacji zawodowych. Zdarza się dość często, że pracują za zaniżone stawki wynagrodzenia, w związku z czym sięgają po zasiłki oraz mieszkają w mieszkaniach socjalnych. Sprawia to, że bywają negatywnie postrzegani przez społeczeństwo. Osoby wyznania muzułmańskiego bywają postrzegane jako nieorganizowane, groźne, fanatyczne i gwałtowne. Biorąc pod uwagę takie stereotypowe spojrzenie, nie ma nic dziwnego w tym, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby wyznające islam. Ten przykład bardzo wyraźnie pokazuje, jak błędny sposób postrzegania innych osób jako społeczeństwo przyjęliśmy.

Problemy Francji z dyskryminacją ze względu na przynależność religijną nie są rzeczą nową. W latach 70. XX w. na fali napływu migrantów muzułmańskich z krajów śródziemnomorskich, którzy zaczęli domagać się uwzględnienia także ich religii i tradycji w środowisku pracy, rozpoczęła się debata publiczna na temat odgraniczenia religii od życia publicznego. Przywołana została funkcjonująca we Francji zasada *laïcité*²¹, która wykształciła się we francuskiej filozofii politycznej w latach 70. XIX w. Zasada ta posiada swoje odzwierciedlenie w szeregu aktów: Konstytucji z 1958 r., ustawie o rozdziale kościołów i państwa z 1905 r. oraz ustawach z okresu 1881–1886 r. ustanawiających szkołę podstawową obowiązkową, bezpłatną i laicką. We francuskiej przestrzeni publicznej nie ma miejsca na religijne przekonania jednostek, jest to sfera prywatna, która nie powinna być uzewnętrzniana w żaden sposób w miejscu pracy. Aby zapobiec problemom dotyczącym sfery wyznaniowej obywateli, zdecydowano się na ograniczenie względem wszelkich form zachowań religijnych osób, niezależnie od ich wyznania.

19 Opinia rzecznika generalnego A.M. Collinsa w sprawie C-148/22 OP vs. Commune d'Ans, ECLI:EU:C:2023:378, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=273313&pageIndex=0&doclang=PL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=330525> (dostęp: 28.06.2023).

20 European Union Agency for Fundamental Rights, *Second European Union Minorities and Discrimination Survey Muslims – Selected findings*, Luxembourg 2017, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-minorities-survey-muslims-selected-findings_en.pdf (dostęp: 25.06.2023).

21 E. Szczepankiewicz-Rudzka, *Zasada laickości V Republiki Francuskiej i jej implikacje prawno-polityczne*, „Politeja” 2020, vol. 17, nr 1 (64), s. 73–88, <https://doi.org/10.12797/Politeja.17.2020.64.05>

Zasada laickości zakazuje państwu faworyzowania jednej religii. Oznacza to, że żadna religia nie może cieszyć się specjalnymi przywilejami ani finansowaniem ze strony państwa. Państwo jest neutralne religijnie i traktuje wszystkie wyznania równo. Laicyzm we Francji jest przedmiotem debaty i kontrowersji. Niektórzy uważają, że zasada laickości jest naruszeniem wolności religijnej i ogranicza wyrażanie swoich przekonań. Inni argumentują, że laicyzm jest konieczny dla zachowania równości obywateli i zapewnienia neutralności państwa. Ważne jest zrozumienie, że francuski laicyzm nie oznacza, że religia jest całkowicie wykluczona ze sfery publicznej. Osoby wierzące mają prawo do praktykowania swojej religii w prywatności oraz do uczestniczenia w życiu publicznym na równych zasadach z innymi obywatelami. Jednak francuska zasada laickości zakłada, że religia powinna pozostać w sferze prywatnej i nie powinna wpływać na funkcjonowanie państwa oraz instytucji publicznych. Zasada laickości we Francji jest integralną częścią francuskiego społeczeństwa i systemu politycznego. Choć jest kontrowersyjna i może budzić dyskusję, ma na celu zapewnienie równości, wolności i neutralności religijnej dla wszystkich obywateli.

5. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w prawie konstytucyjnym

Problematyka zakazu dyskryminacji ze względu na wyznanie została poruszona w wielu aktach normatywnych. Za punkt wyjścia należy uznać art. 32 oraz 53 Konstytucji RP²². Zasady w nich zawarte zostały rozwinięte w szeregu innych aktów normatywnych. Wymienić tu trzeba przepisy ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania²³, a także przepisy Kodeksu pracy²⁴ oraz ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania²⁵. Swoboda i wolność są w końcu podstawą demokratycznej Europy. W następnych akapitach omówione zostaną wybrane pozycje spośród aktów prawnych, które zawierają najważniejsze regulacje dotyczące omawianego tematu.

Podstawowym aktem normatywnym zawierającym regulacje z zakresu ochrony przed dyskryminacją ze względu na wyznanie jest Konstytucja RP. Przepisy zawarte w art. 32 oraz art. 53 ugruntowują zasadę równości oraz wolności sumienia i wyznania w polskim porządku normatywnym. Na mocy polskiej ustawy zasadniczej każdemu przysługuje prawo do równego traktowania. Artykuł 32 ustanawia zakaz dyskryminacji kogokolwiek w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym niezależnie od przyczyny. Równość wobec prawa jest fundamentem prawidłowego funkcjonowania współczesnego społeczeństwa. Oznacza to, że wszyscy adresaci normy charakteryzujący się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu mają być traktowani według jednakowej miary, nie mogą być ani faworyzowani, ani dyskryminowani²⁶. Trybunał Konstytucyjny zajął stanowisko stwierdzające o tym, że zakres podmiotowy tej normy jest nieograniczony²⁷. Zakres podmiotowy zasady równości powinien być szeroko rozumiany, a pojawiające się w ustawie stwierdzenia dotyczące adresatów ustawy, takie jak na przykład „obywatel”, nie wpływają na zawężenie kręgu podmiotów objętych regulacją. Konstytucja zobowiązuje podmioty państwowe do przestrzegania nakazu równego traktowania oraz przyznaje ochronę szerokiemu gronu adresatów normy²⁸.

22 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U., nr 78, poz. 483 ze zm.).

23 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 265.

24 T.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.

25 T.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 970.

26 Wyrok TK z dnia 22 lutego 2005 r., K 10/04, OTK-A 2005, nr 2, poz. 17.

27 Szczególnie wyraźnie zostało ono podkreślone w wyroku TK z dnia 24 lutego 1999 r. SK 4/98, OTK ZU nr 2/1999.

28 Uzasadnienie Wyroku TK z dnia 22 lutego 2005 r., K 10/04.

Wolność sumienia i religii została wyszczególniona i ugruntowana w art. 53 Konstytucji²⁹. Pozostaje jednak ona w ścisłym związku z omówioną wcześniej zasadą równości, a także z zawartą w art. 30 Konstytucji koncepcją przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka. Wolność sumienia i religii obejmuje szereg wyznaczonych w artykule elementów, takich jak wolność wyznawania lub przyjmowania religii własnego wyboru, uzewnętrznianie jej w wybrany przez siebie sposób, posiadanie świątyń i innych miejsc kultu, prawo do korzystania z pomocy religijnej, wszystko w zależności od swych potrzeb (art. 53 ust. 2). W korelacji do art. 48 Konstytucji rodzice mają prawo wychowywać dzieci zgodnie ze swoimi przekonaniem i przekazywać im nauki dotyczące religii (art. 53 ust. 3). Wymienione zostały również zakazy, jako że nikt nie może być zmuszany do uczestniczenia bądź nieuczestniczenia w praktykach religijnych (art. 53 ust. 6), a także nikt nie może być obowiązany do ujawniania swoich poglądów, w tym poglądów religijnych (art. 53 ust. 7).

Przechodząc do analizy ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, można zauważyć, że już w jej pierwszym artykule obywatelom zostaje zapewniona wolność sumienia i wyznania, a także swoboda ich wyrażania zarówno indywidualnie, jak i zbiorowo, prywatnie, a także publicznie. Ustawa ta konkretyzuje zasady wyrażone w Konstytucji. W ustępie trzecim artykułu 1 zawarto postanowienia dotyczące równouprawnienia osób zarówno wierzących, niezależnie od tego, jakie religie wyznają, a także osób niewierzących we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego. Należy zaznaczyć, że niektórzy, nie wyznając żadnej religii, mają takie same prawa do tego, aby nie wierzyć jak osoby wierzące do tego, aby wierzyć. Artykuł 1 Konkordatu³⁰ stanowi o niezależności i autonomii obydwu podmiotów oraz zobowiązuje każdą ze stron do poszanowania tej zasady. „Państwo świeckie w procesie tworzenia prawa nie może odwoływać się bezpośrednio do motywów religijnych, nie może również przyjmować wewnętrznych rozwiązań prawnych związków wyznaniowych za własne. Oznacza to, że już na poziomie prawodawstwa państwa świeckiego jest niedopuszczalne dyskryminowanie kogokolwiek ze względu na religię lub przekonania. Odnosząc tę uwagę do sfery zatrudnienia, należy podkreślić, że świeckość państwa wyklucza jakiegokolwiek «wyznaniowe» kryteria selekcyjne w sferze publicznej»³¹. Znajduje to swoje potwierdzenie w art. 25 ust. 2 i 3 Konstytucji, zgodnie z którymi władze publiczne w Rzeczypospolitej Polskiej zachowują bezstronność w sprawach przekonań religijnych, światopoglądowych i filozoficznych, zapewniając swobodę ich wyrażania w życiu publicznym, oraz stosunki między państwem a kościołami i innymi związkami wyznaniowymi są kształtowane na zasadach poszanowania ich autonomii oraz wzajemnej niezależności każdego w swoim zakresie, jak również współdziałania dla dobra człowieka i dobra wspólnego. Jednak jak zauważa M.A. Mielczarek, umiejscowienie regulacji dotyczących kościołów i związków wyznaniowych w rozdziale zatytułowanym „Rzeczpospolita” spotyka się także z krytycznym odbiorem³².

Warto zwrócić uwagę na pewną regulację zawartą w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania.

Artykuł 42 ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania stanowi, że można starać się o dni wolne od pracy. Zgodnie z nim osoby należące do kościołów i 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 danej religii. Szczegółowe zasady udzielania takich zwolnień zostały uregulowane w rozporządzeniu 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

29 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U., nr 78, poz. 483 ze zm.).

30 Konkordat między Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską, podpisany w Warszawie dnia 28 lipca 1993 r. (Dz.U. z 1998 r., nr 51, poz. 318).

31 M.A. Mielczarek, *Zakaz dyskryminacji...*, s. 296–297.

32 Tamże, s. 291.

niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy³³. Dość dyskusyjną kwestią jest obowiązek odpracowania czasu tego zwolnienia. Ustęp 3 art. 42 ustawy za warunek udzielenia zwolnienia stawia odpracowanie czasu zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych.

6. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w Kodeksie pracy

W rozdziale II działu I Kodeksu pracy zatytułowanym *Podstawowe zasady prawa pracy* została zawarta regulacja zakazująca jakiegokolwiek dyskryminacji w środowisku pracy. Stanowi o tym art. 11, w którym zostały wymienione przykładowe przyczyny dyskryminacji, takie jak płeć, wiek, religia, niepełnosprawność, rasa, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zastosowane w nim sformułowanie „w szczególności” stanowi katalog otwarty, co oznacza, że regulacja ta obejmuje także inne, niewymienione w artykule praktyki, które o ile będą prowadziły do nierównego traktowania i będą miały charakter bezpośredni lub pośredni – o tyle będą objęte zakazem wynikającym z ustawy, czyli będą niedozwolone i niezgodne z prawem. Dalsze rozwinięcie postanowień o równym traktowaniu następuje w rozdziale IIa działu I. Przedstawiono w nim rozróżnienie dyskryminacji na dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. Kodeks pracy dopuszcza również w pewnych przypadkach ograniczenia zasady równego traktowania, o czym będzie mowa poniżej. Pomimo szerokiej ochrony przewidzianej w ustawodawstwie wolność sumienia i wyznania nie jest nieograniczona. Wynika to z faktu, że jako jednostki nie żyjemy w izolacji, tylko w społeczeństwie składającym się z innych ludzi posiadających własne wyznania i oczekujących poszanowania dla ich własnych wolności. Nie możemy ingerować w strefę wolności innych podmiotów ani szkodzić interesowi całego społeczeństwa pod przykrywką realizacji własnych swobód i wolności. Już w Deklaracji Praw Człowieka z 1789 r. definiowano wolność jako możliwość czynienia wszystkiego, co nie szkodzi drugiemu³⁴. Jedynymi granicami wykonywania swoich praw naturalnych były te granice, które zapewniały korzystanie z takich samych praw innym członkom społeczeństwa i mogły być one określone jedynie ustawowo.

Podstawą ograniczenia wolności sumienia i wyznania są określone zarówno artykuły Konstytucji, jak również konkretne przepisy zawarte w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania oraz w Kodeksie pracy. Artykuł 53 ust. 5 Konstytucji stanowi o ograniczeniach wolności uzewnętrzniania religii, które mogą powstać jedynie w drodze ustawy i tylko wtedy, gdy jest to konieczne do ochrony bezpieczeństwa państwa, porządku publicznego, zdrowia, moralności lub wolności i praw innych osób. Potwierdza to art. 3 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, który do powyższych przesłanek zawartych w Konstytucji dodaje zakaz uchylania się, poprzez korzystanie z wolności sumienia i wyznania, od wykonywania obowiązków publicznych nałożonych przez ustawę (ust. 2). Fakt, że ograniczenia wolności wyznania i sumienia mogą być wprowadzane jedynie poprzez ustawy, jest pewnego rodzaju zabezpieczeniem podmiotów, że ich prawa nie mogą zostać łatwo ograniczone, a jeżeli już do tego dojdzie, to nie będą ograniczane bez odpowiedniej kontroli i nadzoru. Mimo że regulacje te obowiązują także w strefie zatrudnienia, obecnie nie istnieje żadna ustawa nakładająca takie ograniczenia³⁵.

Na gruncie Kodeksu pracy również znajdują się regulacje zezwalające na różnicowanie sytuacji pracownika poprzez działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu polegające na:

33 Dz.U., nr 26, poz. 235.

34 Artykuł 4 Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela z 26 sierpnia 1789 r., <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/francja-18.html> (dostęp: 25.06.2023).

35 M. Błaszkowski, *Ograniczanie wolności sumienia i religii funkcjonariuszy publicznych*, „Rocznik Teologiczny” 2014, nr 1 (56), s. 181–198.

niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy, takich jak na przykład religia powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym, stawianym pracownikowi; wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1; działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie. Kościoły i inne związki wyznaniowe, także organizacje, których etyka opiera się na wartościach religijnych, wyznaniu, światopoglądzie, mogą ograniczać dostęp do zatrudnienia ze względu na religię, wyznanie bądź światopogląd, jeżeli charakter wykonywania działalności przez te organizacje powoduje, że światopogląd lub religia są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym, stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby. Od zatrudnionych można także wymagać działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie (art. 18^{3a} § 4 KP). O ile instytucje publiczne nie mogą dokonywać selekcji pracowników na podstawie jakichkolwiek kryteriów związanych z religią, o tyle podmiotów prywatnych ta zasada nie obowiązuje. Nie można bezpośrednio przypisać im neutralności światopoglądowej, dlatego mogą one opierać swoją etykę zarówno na bezstronności, jak i na kryteriach wyznaniowych³⁶.

7. Podsumowanie

W naszym kraju problem dyskryminacji religijnej nie jest jeszcze szeroko komentowany, dlatego może nam się wydawać, że pozostaje on marginalny. Jednak gdy spojrzymy szerzej, także poza granice naszego kraju, dopiero wtedy możemy dostrzec prawdziwą skalę problemu. W Polsce, zgodnie z Konstytucją oraz Kodeksem pracy, każdy pracownik ma prawo do równego traktowania, niezależnie od swojej religii. Aby przeciwdziałać dyskryminacji religijnej w miejscu pracy, ważne jest zwiększanie świadomości pracowników i pracodawców na ten temat. Przedsiębiorstwa powinny wprowadzać polityki równego traktowania oraz procedury reagowania na przypadki naruszeń. Szkolenia dotyczące różnorodności i tolerancji mogą również przyczynić się do tworzenia bardziej inkluzywnego i szanującego środowiska pracy. Dyskryminacja religijna w środowisku pracy stanowi poważne naruszenie praw pracowniczych i godności jednostki. Polski system prawny przewiduje rozwiązania tego zjawiska, które chronią pracowników przed taką dyskryminacją. Ważne jest, aby pracownicy i pracodawcy byli świadomi swoich praw i odpowiedzialności, dążąc do stworzenia równych i szanujących miejsc pracy dla wszystkich, niezależnie od wyznania.

Bibliografia

Literatura

- Błaszowski M., *Ograniczanie wolności sumienia i religii funkcjonariuszy publicznych*, „Rocznik Teologiczny” 2014, nr 1 (56).
 Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych, *Wyznania religijne w Polsce w latach 2019–2021. Analiza statystyczna*, Warszawa 2022.

- Górski A., *Wykonywanie zawodu lekarza a prawo karne*, Warszawa 2019.
- Laboratorium Wolności Religijnej, *Raport przedstawiający przypadki naruszenia prawa do wolności religijnej w Polsce w 2022 r.*, <https://laboratoriumwolnosci.pl/wp-content/uploads/2023/03/LWR-Raport-2022.pdf> (dostęp: 25.06.2023).
- Mielczarek M.A., *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.
- Szczepankiewicz-Rudzka E., *Zasada laickości V Republiki Francuskiej i jej implikacje prawno-polityczne*, „Politeja” 2020, vol. 17, nr 1 (64), <https://doi.org/10.12797/Politeja.17.2020.64.05>
- Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej *KOMUNIKAT PRASOWY* nr 128/21 Luksemburg, 15 lipca 2021 r.

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U., nr 78, poz. 483 ze zm.).
- 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 o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284 ze zm.).
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U. UE. C. z 2007 r., nr 303, s. 1 ze zm.).
- Ustawa z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1920).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.).
- Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 265).
- Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1731 ze zm.).
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 970).
- 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 niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U., nr 26, poz. 235).
- Konkordat między Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską, podpisany w Warszawie dnia 28 lipca 1993 r. (Dz.U. z 1998 r., nr 51, poz. 318).
- Niderlandzka ustawa z dnia 27 czerwca 2018 r. o częściowym zakazie noszenia odzieży zakrywającej twarz w oświacie, transporcie publicznym, budynkach rządowych i służbie zdrowia (ustawa o częściowym zakazie zakrywania twarzy), Staatsblad 2018, s. 222, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2018-222.html> (dostęp: 25.05.2023).

Inne akty

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Paryż, 10.12.1948 r., <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> (dostęp: 25.06.2023)
- Deklaracja Praw Człowieka i Obywatela z 26 sierpnia 1789 r., <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/francja-18.html> (dostęp: 25.06.2023).

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-148/22 Opinia rzecznika generalnego A.M. Collinsa w sprawie C-148/22 OP vs. Commune d’Ans, ECLI:EU:C:2023:378, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=273313&pageIndex=0&doclang=PL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=330525> (dostęp: 28.06.2023).

Orzecznictwo

Wyrok TK z 24.02.1999 r., SK 4/98, OTK 1999, nr 2, poz. 24.

Wyrok TK z 22.02.2005 r., K 10/04, OTK-A 2005, nr 2, poz. 17.

Wyrok TS z 14.03.2017 r., C-157/15, ZOTSiS 2017, nr 3, poz. I-203.

Wyrok TS z 15.07.2021 r., C-804/18, IX PRZECIWKO WABE EV, LEX nr 3196960.

Wyrok TS z 13.10.2022 r., C-344/20, L.F. PRZECIWKO S.C.R.L., LEX nr 3416919.

Wykaz stron internetowych

European Union Agency for Fundamental Rights, *Second European Union Minorities and Discrimination Survey Muslims – Selected findings 2017*, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-minorities-survey-muslims-selected-findings_en.pdf (dostęp: 25.06.2023).

Government of Netherlands, *Ban on face coverings (referred to in the media as the ‘burka ban’)*, <https://www.government.nl/topics/ban-on-face-coverings-referred-to-in-the-media-as-the-‘burka-ban’/question-and-answer/what-does-the-partial-ban-on-face-coverings-entail> (dostęp: 25.06.2023).

Serwis Rzeczypospolitej Polskiej gov.pl, *Dyskryminacja i równe prawa pracowników*, <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00179#1> (dostęp: 25.06.2023).