

WOLNOŚĆ RELIGIJNA W PRAWIE PRACY A SPECYFIKA ZATRUDNIENIA W INSTYTUCJACH WYZNANIOWYCH

RELIGIOUS FREEDOM IN LABOR LAW AND THE SPECIFICS OF EMPLOYMENT IN RELIGIOUS INSTITUTIONS

Mgr Anna Szwed

Szkoła Główna Mikołaja Kopernika, Polska
e-mail: annaszwed@student.sgmk.edu.pl; <https://orcid.org/0009-0006-9415-5215>

Mgr Małgorzata Szwed

Szkoła Główna Mikołaja Kopernika, Polska
e-mail: malgorzataszwed@student.sgmk.edu.pl; <https://orcid.org/0009-0003-5105-1916>

Abstrakt

Artykuł podejmuje problematykę wolności religijnej w kontekście prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zatrudnienia w instytucjach wyznaniowych. Wolność sumienia i wyznania została przedstawiona jako jedno z fundamentalnych praw człowieka, chronione zarówno w prawie krajowym (Konstytucja RP), jak i w aktach prawa międzynarodowego. Autorki omawiają zakres tej wolności, wskazując na jej znaczenie w relacjach zatrudnienia oraz konieczność respektowania jej zarówno przez państwo, jak i przez podmioty prywatne. W kontekście prawa pracy analizowane są przepisy *Kodeksu pracy* zakazujące dyskryminacji, a także wyjątki od zasady równego traktowania, które umożliwiają instytucjom religijnym uzależnienie zatrudnienia od wyznania lub światopoglądu kandydata. Podkreślono, że możliwość takiego różnicowania sytuacji pracowników wynika z charakteru działalności tych instytucji i jest warunkowana wymogiem proporcjonalności oraz związkiem między wyznaniem a realizacją celów statutowych. Autorki

dokonują szczegółowej analizy regulacji krajowych oraz unijnych, w szczególności Dyrektywy Rady 2000/78/WE, wskazując na konieczność ścisłego przestrzegania warunków dopuszczalności różnicowania, takich jak rzeczywista istotność wymagań zawodowych, ich zgodność z prawem oraz uzasadniony charakter. Omówiono także znaczenie obowiązku lojalności wobec zasad etycznych organizacji religijnych oraz jego wpływ na ocenę rozwiązania stosunku pracy. W konkluzji Autorki podkreślają, iż regulacje dotyczące wolności religijnej i zakazu dyskryminacji muszą być interpretowane z uwzględnieniem zasady proporcjonalności oraz zapewnienia skutecznej kontroli sądowej. Utrzymanie równowagi pomiędzy autonomią instytucji wyznaniowych a ochroną praw pracowniczych stanowi kluczowe wyzwanie współczesnego prawa pracy.

Słowa kluczowe: wolność religijna, prawo pracy, równe traktowanie, instytucje wyznaniowe, dyskryminacja

Abstract

This article examines the protection of religious freedom within labor law, focusing on employment in religious institutions. Religious freedom is analyzed as a fundamental human right, safeguarded by both the Polish Constitution and international legal instruments. The study discusses how this right operates within employment relationships and the obligations imposed on both state authorities and private entities to respect it. Special attention is given to the exceptions to the principle of equal treatment in employment, allowing religious organizations to consider faith or worldview as a genuine occupational requirement. The analysis includes national legal regulations and Council Directive 2000/78/EC, emphasizing that any differentiation based on religion must be lawful, justified, proportionate, and directly connected to the nature of the work. Furthermore, the article explores the duty of loyalty to the ethical principles of religious organizations and its implications for employment termination. The authors conclude that a careful balance between the autonomy of religious entities and the protection of workers' rights is essential for ensuring compliance with both constitutional and labor law standards.

Keywords: religious freedom, labor law, equal treatment, religious institutions, discrimination

Wprowadzenie

Wolność sumienia i wyznania stanowi jedno z fundamentalnych praw człowieka, które znajduje ochronę zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Jest to wartość szczególnie istotna w kontekście

zatrudnienia, zwłaszcza w instytucjach o wyraźnym charakterze wyznaniowym, takich jak kościoły i związki wyznaniowe. Prawna regulacja zatrudnienia w tych instytucjach stanowi wyzwanie, gdyż wymaga pogodzenia zasady wolności religijnej pracownika z prawem pracodawcy do zachowania tożsamości wyznaniowej. W artykule zostaną przeanalizowane podstawowe zasady ochrony wolności religijnej w prawie pracy, zwłaszcza w kontekście specyficznych regulacji dotyczących instytucji kościelnych oraz granic dopuszczalnych ograniczeń tej wolności.

1. Pojęcie wolności wyznania

Rozważania na temat wyzwań związanych zatrudnianiem przez instytucje kościelne w kontekście wolności religijnej należy rozpocząć od jej zdefiniowania i wskazania źródeł ochrony. Wolność sumienia i wyznania to podstawowe prawo człowieka, które gwarantuje każdej jednostce swobodę w zakresie kształtowania, wyrażania oraz zmiany swoich przekonań religijnych i światopoglądowych. Zawiera w sobie prawo wyznawania i praktykowania religii, jak i prawo do ateizmu lub agnostycyzmu. Są to wartości zagwarantowane w prawie międzynarodowym krajowym na poziomie konstytucyjnym. Zgodnie z art. 53 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹, każdy ma zapewnioną wolność sumienia i religii. Wolność sumienia i religii uznaje się za jedno z podstawowych praw osobistych, ponieważ jest głęboko związana z osobowością jednostki [Sarnecki 2016]. Jej uznanie i poszanowanie przez państwo oraz społeczeństwo wynika z obowiązku ochrony ludzkiej godności. Godność ta objawia się między innymi w naturalnym dążeniu człowieka do odkrywania i doświadczania wartości transcendentnych, a to musi być respektowane i chronione.

Wolność myśli, sumienia i wyznania została między innymi zagwarantowana w art. 9 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wartości². W jej świetle każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania; prawo to obejmuje wolność zmiany wyznania lub przekonań oraz wolność

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm. [dalej: Konstytucja RP].

² Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wartości 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 z późn. zm.

uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swego wyznania lub przekonań przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne. Ograniczenie wolności uzewnętrzniania wyznania lub przekonań jest dopuszczalne jedynie, gdy są przewidziane przez ustawę i konieczne w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na interesy bezpieczeństwa publicznego, ochronę porządku publicznego, zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób. Wolność ta została również wprost wskazana w art. 18 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych³. Zgodnie z art. 18 ust. 1 każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania. Prawo to obejmuje wolność posiadania lub przyjmowania wyznania lub przekonań według własnego wyboru oraz do uzewnętrzniania indywidualnie czy wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swej religii. Wolność myśli, sumienia i wyznania została również zagwarantowana w art. 10 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej⁴.

Gwarancja wolności wyznania i sumienia została również przewidziana w art. 53 Konstytucji RP, zgodnie z którym każdemu zapewnia się wolność sumienia i religii. Wolność religii obejmuje wolność wyznawania lub przyjmowania religii według własnego wyboru oraz uzewnętrzniania indywidualnie lub z innymi, publicznie lub prywatnie, swojej religii przez uprawianie kultu, modlitwę, uczestniczenie w obrzędach, praktykowanie i nauczanie. Wolność religii obejmuje także posiadanie świątyń i innych miejsc kultu w zależności od potrzeb ludzi wierzących oraz prawo osób do korzystania z pomocy religijnej tam, gdzie się znajdują. Religia kościoła lub innego związku wyznaniowego o uregulowanej sytuacji prawnej może być przedmiotem nauczania w szkole, przy czym nie może być naruszona wolność sumienia i religii innych osób. Wolność uzewnętrzniania religii może być ograniczona 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.

Polski ustrojodawca posługuje się pojęciem wolności religii oraz sumienia. Wstęp do konstytucji również odnosi się do tego procesu, stanowiąc dodatkowy fundament dla uznania wolności zapisanych w art. 53. Potrzeby

³ 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.

⁴ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz. U. UE. C. z 2007 r., Nr 303, str. 1 z późn. zm.

jednostki w tym zakresie są równie istotne jak potrzeby ochrony prywatności, zapewnienia materialnego bytu, rozwoju intelektualnego czy uczestnictwa w życiu politycznym i społecznym.

Ochrona wolności sumienia i religii stanowi fundament ustrojowy, na co wskazuje nie tylko przytoczony już art. 53 Konstytucji RP, ale również art. 25 Konstytucji RP, a wolność realizowana jest głównie w życiu prywatnym jednostki, jednak nie należy jej traktować wyłącznie jako sprawy osobistej. Religia i światopogląd mogą bowiem być wyrażane publicznie i mają istotne znaczenie dla funkcjonowania zarówno jednostek, jak i ich wspólnot [Florczak-Wątor 2023]. Wyznawana religia oraz światopogląd kształtują bowiem zachowania jednostki [Sarnecki 2016].

Na wolność wyznania składa się wolność przyjmowania religii, wyznawania jej, jak również jej uzewnętrzniania oraz zgodnego z przekonaniami religijnymi postępowania [Florczak-Wątor 2023]. Zakres podmiotowy wolności religijnej obejmuje „każdego” – co należy rozumieć jako każdą osobę niezależnie od obywatelstwa. Jest to jedna z podstawowych wolności osobistych, ściśle związana z osobowością jednostki i jej potrzebą poszukiwania wartości transcendentálnych i przeżywania ich. Natura wolności sumienia i religii wyklucza zatem z kręgu jej beneficjentów osoby prawne i inne jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Zakresem podmiotowym wolności sumienia i wyznania obejmuje każdą osobę fizyczną. Bez znaczenia pozostaje tu obywatelstwo, wiek czy pochodzenie etniczne.

Jednocześnie w Konstytucji RP ustrojodawca nakłada na państwo obowiązek zagwarantowania każdej jednostce możliwości nieskrępowanego korzystania z wolności sumienia i religii. Przy tym, obowiązki państwa mają dwa wymiary: nakaz ochrony, gdy prawa jednostki w zakresie są naruszane) oraz zakaz naruszania praw jednostki w zakresie swobody zatrudnienia [tamże].

Państwo powinno gwarantować jednostce możliwość swobodnego korzystania z przysługującej jej wolności sumienia i religii. Obowiązki państwa mają nie tylko wymiar negatywny (zakaz naruszania wolności), ale również wymiar pozytywny (nakaz ochrony wówczas, gdy omawiana wolność jest naruszana przez inne jednostki). Na innych podmiotach prywatnych spoczywa natomiast obowiązek poszanowania wolności sumienia i religii. Owe inne jednostki są również adresatem zakazu z art. 53 ust. 6 Konstytucji RP.

2. Ochrona wolności sumienia w polskim prawie pracy

Również w prawie pracy ustawodawca gwarantuje wolność sumienia i wyznania. Gwarancja ta została wyrażona w art. 18^{3a} oraz 18^{3b} *Kodeksu pracy*⁵ ustanawiających zakaz dyskryminacji oraz zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} 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.

Naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych wyżej, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy; 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Zgodnie z art. 18^{3b} § 4 k.p. nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd. Powyższe znajduje zastosowanie w sytuacji gdy 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. Dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*, Dz. U. z 2023 r., poz. 1465 z późn. zm. [dalej: k.p.].

wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Przedstawiony wyżej przepis stanowi implementację Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁶. Zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy państwa członkowskie mogą utrzymać w mocy swoje ustawodawstwo krajowe lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie przepisy na mocy których, w przypadku działalności zawodowej kościołów albo innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania osoby nie stanowi dyskryminacji w przypadku gdy ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Tego rodzaju odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych Państw Członkowskich oraz zasad ogólnych prawa wspólnotowego, i nie powinno być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny.

Ustawodawca unijny zastrzegł jednocześnie, że dyrektywa nie narusza więc prawa kościołów i innych organizacji publicznych lub 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.

Nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd dopuszczalne jest wyłącznie w ww. przypadkach [Maniewska 2025].

3. Charakter i zakres regulacji z art. 183b § 4 k.p.

Regulacja z art. 18^{3b} § 4 k.p. stanowi kontratyp od zasady równego traktowania w zatrudnieniu [Tomaszewska 2022]. Wyłączenie od zasady zakazu dyskryminacji ma w tym przypadku postać istotnego wymagania

⁶ 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.

zawodowego skutkującego ograniczeniem dostępu do zatrudnienia w podmiotach wyznaniowych, w których podstawową rolę pełni etyka oparta na religii, wyznaniu lub światopoglądzie [tamże].

Znajduje zastosowanie wyłącznie do podmiotów wyznaniowych, które posiadają status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. ma charakter normatywny i wynika z samego faktu zatrudniania pracowników, niezależnie od formy organizacyjno-prawnej podmiotu. Co do zakresu podmiotowego wyłączenia od zakazu dyskryminacji, ustawodawca w tym przypadku posługuje się pojęciem pracownika. Pracownikiem w świetle k.p. jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Obowiązek równego traktowania rozciąga się na wszystkie etapy stosunku pracy, w tym rekrutację pracowników, trwanie stosunku pracy oraz rozwiązywanie.

Co do rozumienia pojęcia pracodawcy na gruncie art. 18^{3b} § 4 k.p., w przepisie jako podmioty, którym przysługuje prawo do skorzystania z wyjątku od zakazu dyskryminacji, wskazane są kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii. Przez pojęcie kościołów i związków wyznaniowych na gruncie polskiego porządku prawnego, zgodnie z ustawą *o gwarancjach wolności sumienia i wyznania*⁷ rozumie się wspólnoty religijne, zakładane w celu wyznawania i szerzenia wiary religijnej, posiadające własny ustrój, doktrynę i obrzędy kultowe. Przy tym, posługiwanie się przez podmiot sformułowaniem kościół lub wspólnota wyznaniowa nie rozstrzyga o zakresie posiadanych uprawnień. W ramach kościoła lub związku wyznaniowego jako pracodawcy stosunek pracy mogą zawierać także kościelne osoby prawne utworzone na podstawie przepisów szczególnych, w tym ustaw indywidualnych dotyczących poszczególnych związków wyznaniowych.

W piśmiennictwie wskazuje się, że jest kategoria „organizacji, których cel pozostaje w bezpośrednim związku z religią lub wyznaniem” jest nieostra i niedookreślona [Rączka 2024]. Przepis ten nie obejmuje osób fizycznych, co oznacza, że wyklucza możliwość stosowania omawianej regulacji

⁷ Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. *o gwarancjach wolności sumienia i wyznania*, Dz. U. z 2023 r., poz. 265.

przez indywidualne jednostki. W konsekwencji można przyjąć, że kościoły oraz związki wyznaniowe funkcjonujące poza określoną prawem strukturą organizacyjną, a działające w sposób nieformalny, nie posiadają uprawnienia do stosowania tej normy.

Podstawa działalności kościołów, związków wyznaniowych oraz powiązanych z nimi jednostek to określony system wartości i sprecyzowany etos [Czuryk 2024, 155]. Wobec powyższego szczególne kryteria przy zatrudnianiu w zakresie doboru pracowników są usprawiedliwione i uzasadnione. Charakter wspólnot wyznaniowych przesądza o konieczności i słuszności uwzględnienia czynnika religijnego przy zatrudnianiu. Kryterium religijne przy doborze pracowników nierzadko ma kluczowe znaczenie dla ochrony spójności i jednolitości oraz podtrzymania fundamentalnych wartości kościelnych osób prawnych i innych podmiotów wyznaniowych [tamże]. Kościołom i związkom wyznaniowym przysługuje uprawnienie do zatrudniania pracowników, którzy należą do danej wspólnoty, dzieląc konkretny system wartości i w codziennym życiu postępują zgodnie z zasadami danego wyznania [tamże].

Wymóg wyznaniowy przy zatrudnieniu musi przy tym być konieczny dla zachowania światopoglądowej i ideowej tożsamości pracodawcy. Powyższe znajduje zastosowanie między innymi w przypadku gdy zatrudnienie pracownika nieidentyfikującego się z zapatrywaniami religijnymi w negatywny sposób mogłoby wpłynąć na realizację celów statutowych albo atmosferę w placówce lub wspólnocie.

4. Kryteria dopuszczalności kontratypu od zasady równego traktowania

Zgodnie z Wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 17 kwietnia 2018 r., kontratyp od zasady niedyskryminacji należy rozumieć w ten sposób, że podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy musi być konieczny i obiektywnie podyktowany w świetle etyki danego kościoła lub danej organizacji bądź charakteru i warunków wykonywania danej działalności zawodowej. Nie może on obejmować względów niezwiązanych z tą etyką lub prawem kościoła lub organizacji do autonomii. Ponadto musi być zgodny z zasadą proporcjonalności.

Należy wskazać, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wielokrotnie podkreślał, że odmienne traktowanie między innymi ze względu na religię, nie stanowi dyskryminacji⁸, pod warunkiem że ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawcę lub warunki prowadzenia tej działalności, konkretna cecha (jak określona postawa religijna, wyznawane wartości i kierowanie się nimi w życiu) stanowi fundamentalny wymóg zawodowy. Ustawodawca unijny określiła dwie konieczne przesłanki dla takiej działalności, to jest cel zgodny z prawem oraz wymóg proporcjonalności. Wymagania zawodowe związane z rodzajem prowadzonej działalności przez pracodawcę uznaje się za wyraz słusznego celu będącego obiektywną podstawą uzasadniającą nierówne traktowanie ze względu na wyznanie [Koczur i Świątkowski 2023; Kokott 2016]. Dodatkowo wymóg zawodowy musi spełniać trzy kryteria: być podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony. Pierwsze z przywołanych kryteriów oznacza, że przynależność do danej religii lub podzielanie określonych przekonań musi być rzeczywiście istotne dla wykonywania tej pracy i dla zachowania autonomii organizacji. Religia lub przekonania mogą być uznane za podstawowy wymóg zawodowy tylko wtedy, gdy jest to uzasadnione charakterem danej pracy lub jej kontekstem. Oznacza to, że pracodawca może wprowadzić taki wymóg jedynie wtedy, gdy istnieje bezpośredni i możliwy do zweryfikowania związek między nim a wykonywaną działalnością. Taki związek może wynikać z samej natury pracy, na przykład gdy obejmuje ona kształtowanie etyki danej organizacji lub realizację jej misji. Może także być związany z wymogami, w jakich praca jest wykonywana, np. koniecznością reprezentowania danej instytucji na zewnątrz w sposób zgodny z jej wartościami.

Warunek zgodności z prawem należy rozumieć jako zakaz nadużywania wymogu zawodowego do celów niezwiązanych z misją i etyką organizacji. Tym samym odmienne traktowanie ze względu na religię lub światopogląd

⁸ Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z: 12 stycznia 2010 r., C-229/08, pkt 35; 13 września 2011 r., C-447/09, pkt 66; 13 listopada 2014 r., C-416/13, Mario Vital Pérez przeciwko Ayuntamiento de Oviedo, ECLI:EU:C:2014:2371; 15.11.2016 r., C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo przeciwko Academia Vasca de Policía y Emergencias, ECLI:EU:C:2016:873, pkt 33; 14.03.2017 r., C-188/15, Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA, ECLI:EU:C:2017:204, pkt 37; 14.03.2017 r., C-157/15, Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV, ECLI:EU:C:2017:203, pkt 32.

zależy od związku pomiędzy wymogiem zawodowym a prowadzoną przez podmiot wyznaniowy działalnością, przy tym zależność musi być bezpośrednia oraz obiektywnie sprawdzalna [Czuryk 2024, 160]. Relacja między wymogiem zawodowym a działalnością pracodawcy może być uzasadniona warunkami prowadzenia działalności lub jej charakterem.

Uzasadniony charakter wymogu zawodowego polega na tym, że to na podmiocie wyznaniowym ciąży obowiązek udowodnienia istnienia poważnego ryzyka naruszenia jej wartości lub autonomii i że wprowadzenie takiego wymogu jest konieczne⁹. Kryterium to obejmuje również kontrolę sądów krajowych nad przestrzeganiem kryteriów odstępstwa od zasady niedyskryminacji [tamże]. Ostatecznie, choć sądy nie oceniają samej etyki danej organizacji, mogą sprawdzać, czy dany wymóg faktycznie spełnia te kryteria w konkretnych przypadkach.

W piśmiennictwie zwraca się uwagę, że wyżej opisane warunki dopuszczające różnicowanie w zatrudnieniu stanowią zwroty niedookreślone, których identyfikacji nastąpi w praktyce stosowania prawa, a w przypadku sporów na tym gruncie przez sąd w postępowaniu rozstrzygającym sprawę pracowniczą [Rączka 2024]. Z pewnością w Kościele katolickim w pełni uzasadnione będzie oczekiwanie zatrudnienia katolika, a nie wyznawcy innej wiary na stanowisku kościelnego, ale już wątpliwe może być wymaganie wiary katolickiej od pracownika gospodarczego parafii rzymsko-katolickiej. Z kolei w przypadku wyznania mojżeszowego zrozumiałą jest wymóg zachowania takiego wyznania przez pracownika, którego zadaniem jest przyrządzanie posiłków dla rabina.

Jako najbardziej oczywisty przykład, do którego można odnieść powyższe rozważania, należy wskazać nauczanie religii [Tomaszewska 2022]. Edukacja wyznaniowa, nawet w przypadku działalności szkół publicznych, jest nierozzerwalnie związana z daną religią lub wyznaniem oraz pozostaje w ścisłym związku z określonymi wartościami¹⁰. Stąd w relacjach zatrudnienia znajdują tu zastosowania przepisy zawarte w art. 18^{3b} § 4 k.p.,

⁹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 17 kwietnia 2018 r., C-414/16, Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung Ev, ZOTSiSPI 2018, nr 4, poz. I-257.

¹⁰ Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 15 maja 2012 r., 56030/07, Fernández Martínez v. Hiszpania, Lex nr 1164647.

a wymagania religijne pozostają w pełni usprawiedliwione i uzasadnione. Wykazanie się przez kandydata na pracownika system wartości przy nauce religii to rzeczywiste i fundamentalne wymaganie zawodowe, które bez wątpienia może być postawione przy rekrutacji [Tomaszewska 2022].

Co więcej, w orzecznictwie i piśmiennictwie jako uzasadnienie analizowanego kontratypu od zasady niedyskryminacji wskazuje się, że podstawę prawną dla legalnego odstępstwa od zakazu dyskryminacji ze względu na wyznanie stanowi przyczyna takiego stanu rzeczy, nie zaś wymagana w zatrudnieniu cecha [Koczur i Świątkowski 2023; Kokott 2016]. W tym przypadku religia i prowadzona działalność pracodawcy jest tą przyczyną. Jak wskazano w opinii rzecznika generalnego TSUE z dnia 31 maja 2016 r. [Kokott 2016] powyższe potwierdza szereg wyroków TSUE, w których między innymi tożsamość narodowa nie została potraktowana jako granica obowiązywania ustawodawstwa unijnego, natomiast jako uzasadniony i słuszny cel usprawiedliwiający ingerencję w zagwarantowane prawa.

Wymóg proporcjonalności jest spełniony, jeśli podejmowane przez pracodawcę środki dla osiągnięcia planowanego celu pozostają adekwatne do rzeczywistej potrzeby ich zastosowania i w granicach obowiązujących regulacji prawnych¹¹ [Koczur i Świątkowski 2023]. Pod pojęciem proporcjonalności należy rozumieć konieczność i zdatność osiągnięcia planowanych celów, jak również brak nieuzasadnionych restrykcji i ograniczeń pracowników [tamże; Kokott 2016]. W związku z powyższym, wymagania zawodowe w określonych sytuacjach jak zatrudnienie przez kościoły i związki wyznaniowe, nie posiadają przymiotu dyskryminacji ze względu na religię [Koczur i Świątkowski 2023]. Przy tym, zasada proporcjonalności ma tu kluczowe znaczenie – odmienne traktowanie musi być uzasadnione charakterem pracy i nie może prowadzić do arbitralnej dyskryminacji.

¹¹ Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z: 18 listopada 1987 r., C-137/85, Maizena GmbH i inni przeciwko Bundesanstalt für landwirtschaftliche Marktordnung (BALM), ECLI:EU:C:1987:493, pkt 15; 12 listopada 1996 r., C-84/94, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej przeciwko Radzie Unii Europejskiej, ECLI:EU:C:1996:431, pkt 57; 10 grudnia 2002 r., C-491/01, The Queen przeciwko Secretary of State for Health, ex parte British American Tobacco (Investments) Ltd i Imperial Tobacco Ltd., ECLI:EU:C:2002:741, pkt 81; 8 kwietnia 2014 r., C-293/12 i C-594/12, Digital Rights Ireland Ltd przeciwko Minister for Communications, Marine and Natural Resources i in. oraz Kärntner Landesregierung i in.

Jednakże jak wskazuje się w piśmiennictwie i orzecznictwie kryterium religijne nie ma charakteru absolutnego. Kontratyp od zasady niedyskryminacji odnosi się wyłącznie do tego zakresu działalności podmiotów wyznaniowych o zawodowym charakterze [Tomaszewska 2022]. Zgodnie z orzecznictwem TSUE wymóg wyznaniowy przy zatrudnieniu może mieć kluczowy i fundamentalny charakter w ściśle ograniczonej liczbie przypadków¹². Wyłączenia od zakazu niedyskryminacji w zatrudnieniu ograniczają do ścisłego minimum. Wydaje się, że w świetle przywołanego orzecznictwa TSUE, w szczególności od pracowników zatrudnionych na stanowiskach ściśle technicznych, administracyjnych lub porządkowych, nie zawsze można wymagać ustalonej postawy światopoglądowej oraz sprecyzowanych poglądów religijnych. W przypadku pracowników zatrudnionych w funkcje kierownicze zasadność wyłączenia od zasady niedyskryminacji budzi poważne zastrzeżenia [Rączka 2024]. Co więcej, z godnie z orzecznictwem TSUE istotny i determinujący wymóg zawodowy nie dotyczy subiektywnych względów, jak uczynienie zadość życzeniom klientów¹³ [Koczur i Świątkowski 2023].

5. Obowiązek lojalności oraz stosowania zasad etyki w życiu prywatnym

Jak wskazuje się w orzecznictwie, kontratyp od zasady zakazu dyskryminacji rozciąga się również na lojalności od swoich pracowników, w tym ograniczenia jego aktywności w innych organizacjach¹⁴ oraz ograniczeń w życiu prywatnym¹⁵, o ile pracownik dobrowolnie przyjął na siebie te ograniczenia.

Szczególnie przekłada się to w przypadku rozwiązania umowy o pracę pracownika zatrudnionego przez podmiot wyznaniowy z powodu naruszenia obowiązku lojalności lub zachowań w życiu prywatnym rażąco sprzecznym z wartościami danej wspólnoty [Derlacz-Wawrowska 2014].

¹² Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 14 marca 2017 r., C-157/15, Samira Achbita I Centrum Voor Gelijkheid Van Kansen En Voor Racismebestrijding v. G4s Secure Solutions Nv, ZOTSis 2017, nr 3, poz. I-203.

¹³ Tamże.

¹⁴ Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 3 lutego 2011 r. w sprawie 18136/02 Siebenhaar v. Niemcy.

¹⁵ Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 23 września 2010 r., 1620/03, Schüth v. Niemcy, Lex nr 603458.

Zakończenie stosunku pracy w takim przypadku powinno nastąpić z uwzględnieniem interesu pracodawcy i praw zwalnianego pracownika.

Każde rozwiązanie stosunku pracy podlega indywidualnej ocenie. Czynnikiem, który powinien być wzięty pod uwagę, jest wpływ dalszego zatrudniania pracownika na wiarygodność pracodawcy, na co wpływ ma m.in. ranga i stanowisko pracownika, jak również negatywne skutki zwolnienia dla pracownika [Koczur i Świątkowski 2023].

W przypadku gdy pracownik narusza fundamentalne wartości wspólnoty wyznaniowej, wymogi te nie są sprzeczne z podstawowymi zasadami porządku prawnego, a chroniona wartość podlega ochronie na poziomie konstytucyjnym oraz w innych religiach (tak jak np. małżeństwo) rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione¹⁶.

Zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka sądy rozstrzygając spory powinny szczegółowo wyjaśnić czynniki wpływające na decyzję¹⁷. Co więcej, zdaniem Trybunału okoliczność, iż pracownik, który został zwolniony przez Kościół z pracy, ma ograniczone możliwości znalezienia innego zatrudnienia, ma szczególne znaczenie. Taka sytuacja występuje między innymi wtedy, gdy pracodawca posiada dominującą pozycję w określonym sektorze działalności i korzysta ze specjalnych odstępstw od stosowania prawa powszechnego, jak np. ma to miejsce w przypadku niektórych regionach Niemiec w sektorze działalności społecznej. Okoliczności te nabierają szczególnego znaczenia, gdy zwolniony pracownik dysponuje unikalnymi kwalifikacjami, które powodują, że znalezienie nowego zatrudnienia poza strukturami podmiotu wyznaniowego staje się wyjątkowo trudne lub wręcz niemożliwe, jak na przykład w przypadku pracownika będącego organistą. Również na gruncie polskiego orzecznictwa sądy powszechne zajmowały stanowisko, że rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielką religii ze względu na sprzeczne z nauką Kościoła życie prywatne nie stanowi dyskryminacji¹⁸.

¹⁶ Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 23 września 2010 r., 425/03, *Obst v. Niemcy*, Lex nr 603630.

¹⁷ Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 23 września 2010 r., 1620/03, *Schüth v. Niemcy*, Lex nr 603458.

¹⁸ Wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z 20 października 2016 r., VII Pa 326/15, Lex nr 2153497.

Należy również zwrócić uwagę, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości by wymagania dotyczące lojalności i stosowania zasad etyki w życiu prywatnym, spełnione muszą zostać dwie przesłanki.¹⁹ Po pierwsze, Kościół lub inna organizacja opierająca swoją etykę na religii lub przekonaniach, zarządzająca szpitalem w formie spółki kapitałowej prawa prywatnego, nie może nakładać na swoich pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wymogów dotyczących lojalności i działania w dobrej wierze zgodnie z tą etyką w sposób zróżnicowany w zależności od wyznania lub jego braku, jeżeli nie istnieje możliwość skutecznej kontroli sądowej tej decyzji. Taka kontrola powinna zapewniać, że spełnione zostały kryteria określone w art. 4 ust. 2 tej dyrektywy. Po drugie, różnicowanie wymagań dotyczących lojalności i działania w dobrej wierze wobec etyki organizacji w odniesieniu do pracowników kierowniczych w zależności od ich wyznania lub jego braku jest zgodne z dyrektywą jedynie wtedy, gdy – w kontekście charakteru danej działalności zawodowej oraz warunków jej wykonywania – religia lub przekonania stanowią zgodny z prawem, istotny i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający zasadę proporcjonalności. Ocena tego aspektu należy do sądu krajowego.

Podsumowanie

Analiza regulacji prawnych dotyczących wolności religijnej w kontekście zatrudnienia w instytucjach wyznaniowych prowadzi do kilku kluczowych wniosków. Po pierwsze, wolność sumienia i wyznania jest gwarantowana w wielu aktach prawnych, w tym Konstytucji RP oraz aktach międzynarodowych, a jej ochrona jest traktowana jako fundament demokratycznego państwa prawa. Po drugie, prawo pracy przewiduje zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie, jednak umożliwia instytucjom religijnym stosowanie kryteriów wyznaniowych jako istotnego wymogu zawodowego, co znajduje odzwierciedlenie w art. 183b § 4 k.p. oraz w Dyrektywie Rady 2000/78/WE.

Praktyczne stosowanie tych regulacji wymaga zachowania odpowiedniej proporcjonalności między ochroną tożsamości religijnej pracodawcy a prawami pracowniczymi. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

¹⁹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 11 września 2018 r., C-68/17, IR v. JQ., ZOTSiSPI 2018, nr 9, poz. I-696.

w swoich orzeczeniach podkreśla, że ograniczenia wolności religijnej w zatrudnieniu mogą być uzasadnione tylko wówczas, gdy stanowią niezbędny i proporcjonalny wymóg zawodowy. Tym samym, konieczne jest zapewnienie skutecznych mechanizmów kontrolnych, aby wyważyć prawa pracowników i interesy instytucji kościelnych.

Podsumowując, relacja między ochroną wolności religijnej a zasadą równego traktowania w zatrudnieniu jest skomplikowana i wymaga nieustannego balansowania interesów stron. W kontekście zmieniających się realiów społecznych i prawnych niezbędna jest dalsza analiza oraz ewentualne dostosowywanie regulacji prawnych, tak aby zarówno instytucje wyznaniowe, jak i pracownicy mogli w pełni korzystać ze swoich praw.

PIŚMIENNICTWO

- Czuryk, Małgorzata. 2024. „Dopuszczalne różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd.” *Studia z Prawa Wyznaniowego* 27:151-64.
- Derlacz-Wawrowska, Małgorzata. 2014. „Art. 18(3b).” W *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, red. Michał Wujczyk, Małgorzata Derlacz-Wawrowska. Warszawa: Wolters Kluwer. Lex el.
- Florczak-Wątor, Monika. 2023. „Art. 53.” W *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Wyd. II, red. Piotr Tuleja. Warszawa: Wolters Kluwer. Lex el.
- Koczur, Sławomir, i Andrzej M. Świątkowski. 2023. „Wymagania zawodowe w systemach prawa polskiego i unijnego.” *Państwo i Prawo* 2:9-15.
- Kokott, Juliane. 2016. „Opinia rzecznika generalnego z 31 maja 2016 r. w sprawie C-157/15, Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV.” ECLI:EU:C:2016:382.
- Maniewska, Elżbieta. 2025. „Art. 18(3a), art. 18(3b), art. 18(3c), art. 18(3d), art. 18(3e).” W *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, red. Krzysztof Jaśkowski, i Elżbieta Maniewska. Warszawa: Wolters Kluwer. Lex el.
- Rączka, Krzysztof. 2024. „Art. 18(3b).” W *Kodeks pracy. Komentarz*. Wyd. IV, red. Małgorzata Gersdorf, Wojciech Ostaszewski, Michał Raczkowski, i in. Warszawa: Wolters Kluwer. Lex el.
- Sarnecki, Paweł. 2016. „Art. 53.” W *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. T. II. Wyd. II, red. Leszek Garlicki i Marek Zubik. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe. Lex el.