

KRYSTYNA ZIÓŁKOWSKA

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

## DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA WYZNANIE W POLSCE I W REPUBLICIE CZESKIEJ<sup>1</sup>

**Słowa kluczowe:** zakaz dyskryminacji, religia, dyskryminacja ze względu na wyznanie, prawo w Republice Czeskiej, prawo antydyskryminacyjne w Polsce

1. Wprowadzenie. 2. Pojęcie dyskryminacji w świetle przepisów Unii Europejskiej. 3. Zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie w Polsce i Czechach. 4. Przepisy antydyskryminacyjne ze względu na wyznanie w Polsce. 5. Naruszenie w Czechach przepisów antydyskryminacyjnych ze względu na wyznanie. 6. Podsumowanie

### 1. WPROWADZENIE

Słowo „dyskryminacja” pochodzi z języka łacińskiego *discrimino* – rozróżniam i oznacza odmienne traktowanie różnych podmiotów znajdujących się w podobnej sytuacji. Mówiąc o dyskryminacji, zazwyczaj mamy na myśli gorsze traktowanie pewnych osób (podmiotów) instytucji w porównaniu do innych, lecz prawo międzynarodowe czasem określa tak również uprzywilejowanie. Jest to również jedna z form dyskryminacji, ponieważ o wyborze danego podmiotu nie decydują względy merytoryczne lub kompetencje. Przykładami takiej dyskryminacji – nazywanej niekiedy „pozytywną” – są: osobna pula (parytet) dla czarnoskórych, kobiet lub osób ze wsi w postępowaniu rekrutacyjnym na uczelni, punkty za pochodzenie w PRL, czy amerykańska akcja afirmatywna<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Publikacja została napisana w wyniku odbywania przez autorkę stażu na Wydziale Prawa Uniwersytetu Palackiego w Ołomuńcu (Republika Czeska), współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój), zrealizowanego w projekcie Program Rozwojowy Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. (POWR.03.05.00-00-Z310/17).

<sup>2</sup> Akcja mająca na celu wyrównanie szans w edukacji osobom pochodzącym z mniejszości społecznych, które wcześniej dyskryminowano (Afroamerykanie, Indianie itp.).

Prawo do równego traktowania w zatrudnieniu można wyprowadzić z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka<sup>3</sup>, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych<sup>4</sup> oraz z Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych<sup>5</sup>. Można więc stwierdzić, że jest to jedno z podstawowych praw człowieka, podlegających szczególnej ochronie przez prawo krajowe.

Prawo zabrania jakiegokolwiek formy dyskryminacji: ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, przynależność etniczną, orientację seksualną, wyznawaną religię bądź bezwyznaniowość. Dyskryminacji opartej na kryteriach związanych z wyznaniem zakazują: ustawa o gwarancjach wolności sumienia i wyznania<sup>6</sup>, jak również liczne umowy międzynarodowe, a także uchwały i rekomendacje wydane przez organizacje międzynarodowe, których Polska jest członkiem. Poszanowanie przekonań religijnych i niedopuszczalność dyskryminacji jest wreszcie fundamentalną zasadą Unii Europejskiej wyrażoną zarówno w jej prawie pierwotnym, jak i wtórnym<sup>7</sup>.

Główny Urząd Statystyczny<sup>8</sup> podaje, że do Kościoła Rzymskokatolickiego należy obecnie w Polsce 32 mln 190 tys. osób, a do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego – prawie 504 tys. osób. Trzecią najliczniejszą grupą wyznaniową w naszym kraju są Świadkowie Jehowy w Polsce – 114 tys. wiernych. Kościół Ewangelicko-Augsburski w RP liczy 60 tys. członków, Kościół Greckokatolicki – 50 tys., Kościół Zielonoświątkowy – 24 tys. wiernych, a Kościół Starokatolicki Mariawitów nieco ponad 22,5 tys. Powyżej 10 tys. wyznawców notują jeszcze Kościół Polskokatolicki w RP (18 tys.) i Liga Muzułmańska w RP (15,5 tys.). Związek Gmin Wyznaniowych Żydowskich w RP gromadzi ok. 1700 osób.

Z historycznego punktu widzenia Polska i Czechy są krajami chrześcijańskimi, jednak współczesny obraz religijności w Polsce i w Czechach jest bardzo zróżnicowany.

---

<sup>3</sup> Art. 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka mówi, że *Każdy człowiek posiada wszystkie prawa i wolności zawarte w niniejszej Deklaracji bez względu na jakiekolwiek różnice rasy, koloru, płci, języka, wyznania, poglądów politycznych i innych, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek innego stanu; natomiast w Art. 7 mowa jest o tym, że wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiegokolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem niniejszej Deklaracji, i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację.*

<sup>4</sup> Art. 26 *Wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności.*

<sup>5</sup> Art. 2 ust. 2 *Państwa–Strony niniejszego Paktu zobowiązują się zagwarantować wykonywanie praw wymienionych w niniejszym Pakcie bez żadnej dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuację majątkową, urodzenie lub jakiekolwiek inne okoliczności.*

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz.U. z 2000 r., Nr 26, poz. 319)

<sup>7</sup> A. Szypulska, w: *Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu. Analiza i zalecenia*, red. A. Bodnar, S. Spurek, Warszawa 2018, 11.

<sup>8</sup> <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/wyznania-religijne/wyznania-religijne-w-polsce-2019-2021,5,3.html> (dostęp: 30.09.2023).

Republika Czeska jest uważana za drugi najbardziej zateizowany kraj w Europie. Nie jest to do końca zgodne ze stanem faktycznym. W Spisie Powszechnym z 2021 r., odpowiedzi na pytanie o wyznawaną religię, które było pytaniem dobrowolnym, została udzielona przez 69,9% populacji. W odpowiedzi 18,7% z nich zadeklarowało, że są religijni i należą do kościoła lub wspólnoty religijnej. Spośród kościołów i stowarzyszeń wyznaniowych najliczniej reprezentowany był Kościół rzymskokatolicki, odpowiadający za jedną dziesiątą wszystkich odpowiedzi (741,0 tys. osób). Odpowiedź „brak przekonań religijnych” stanowiła ponad dwie trzecie (68,3%) odpowiedzi<sup>9</sup>. Dane przedstawione przez Czeski Urząd Statystyczny w cytowanym opracowaniu nie są do końca miarodajne. Dokładniejsze dane przytoczył I. Štampach<sup>10</sup>, który zwrócił uwagę, że respondenci nie wybierali wyznania z listy dostępnych, lecz udzielali odpowiedzi otwartych, stąd też do przytoczonej liczby deklarujących się jako wyznawcy Kościoła rzymskokatolickiego należy dodać osoby, które wpisały się jako katolicy (236 tys.). Także ci z respondentów, którzy określali się jako chrześcijanie, mogli należeć zarówno do jednego z Kościołów protestanckich, jak i do rzymskokatolickiego, Oznacza to, że ponad 1 mln respondentów deklarujących się jako osoby wierzące należy do Kościoła rzymskokatolickiego, co stanowi blisko 10% ogółu obywateli Republiki Czeskiej. Należy jednak podkreślić, że 30% osób nie udzieliło odpowiedzi, co nie oznacza automatycznie, że nie wyznają oni żadnej religii. Czechy są kolebką protestantyzmu. Pomimo wielkiej tradycji reformacji, sięgającej średniowiecza i czasów Jana Husa, katolików w Czechach jest najwięcej, przynależność do Kościołów protestanckich (przede wszystkim ewangelicko-augsburskiego) deklarowało około 70–80 tys., co stanowi 0,5 %, husytów zaś 0,4 %. W Czechach nastąpiło w ciągu ostatnich lat zjawisko prywatyzacji religii, co oznacza, że samych osób wierzących i zadeklamowanych jest sporo, choć badań nad tym, w co ludzie wierzą, nie ma za dużo, bo wiarę traktuje się tam jako coś bardzo osobistego<sup>11</sup>.

Celem artykułu jest ukazanie problematyki zakazu dyskryminacji ze względu na wyznanie w Polsce oraz Republice Czeskiej. Przedstawienie specyfiki Kościoła czeskiego i religijności w tym kraju, a także wskazanie podstaw prawnych odnoszącej się do dyskryminacji w obu krajach (Polsce i Czechach).

## 2. POJĘCIE DYSKRYMINACJI W ŚWIETLE PRZEPISÓW UNII EUROPEJSKIEJ

W ramach Unii Europejskiej zasada równości oraz zakaz dyskryminacji zostały ustanowione przede wszystkim w art. 2 TUE (Traktat o Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE C 202 z 2016 r.) w którym wskazano, że Unia opiera się na równości.

<sup>9</sup> ČSÚ představil první výsledky Sčítání 2021, <https://www.czso.cz/csu/czso/csu-predstavil-prvni-vysledky-scitani-2021> (dostęp: 30.09.2023).

<sup>10</sup> I. Štampach, *Další podrobnosti o náboženství v loňském sčítání lidu*, 2022, Náboženský Info-servis (dostęp: 30.09.2023).

<sup>11</sup> M. Foks, *Wiara w Czechach*, <https://www.polskieradio.pl/37/4143/artykul/1569501,wiara-w-czechach> (dostęp: 30.09.2023).

W art. 3 ust. 3 TUE podkreśla się walkę z wykluczeniem społecznym, z dyskryminacją, a wspiera sprawiedliwość i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn. W Karcie Praw Podstawowych (UE Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010 r.) podkreśla się, że wszyscy są równi wobec prawa – art. 20, a w art. 21 zakazuje się jakiegokolwiek dyskryminacji, a treść art. 22 zobowiązuje UE do poszanowania różnorodności kulturowej, religijnej oraz językowej (Tytuł III *Równość*). Zakaz dyskryminacji i zasada równego traktowania stanowią dzisiaj fundament zarówno systemów konstytucyjnych większości państw świata, jak i międzynarodowego systemu ochrony praw człowieka. Zasady te są bezpośrednio związane z pojęciem równości<sup>12</sup>. Dążenie do jej zagwarantowania wszystkim ludziom korzystającym z praw i podstawowych wolności jest jednym z głównych celów każdego systemu ochrony praw człowieka<sup>13</sup>.

Równość od niedyskryminacji odróżnia charakter obowiązków spoczywających na władzy publicznej. W pierwszym wypadku mają one charakter pozytywny i polegają na podjęciu określonych działań na rzecz równości (np. uprzywilejowania pewnej grupy społecznej). W drugim – obowiązki mają charakter negatywny i polegają na powstrzymaniu się od pewnych działań, które naruszają zasadę równego traktowania. Co charakterystyczne, zasada niedyskryminacji wiąże również podmioty prywatne (np. pracodawców, usługodawców), choć zakres ich obowiązków określają szczególne przepisy<sup>14</sup>. Najważniejsze akty prawa antidyskryminacyjnego Unii Europejskiej stanowią cztery dyrektywy, tj. dyrektywa Rady 2000/43/WE, wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne<sup>15</sup>, dyrektywa Rady 2000/78/WE, ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>16</sup> – chroniąca przed dyskryminacją ze względu na „religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”, dyrektywa Rady 2004/113/WE, wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług<sup>17</sup>, dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy<sup>18</sup>, które posługują się jednolitymi definicjami dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania oraz molestowania seksualnego<sup>19</sup>. W prawie UE zasada niedyskryminacji najczęściej wyrażana jest przez zakaz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Dyskryminacja bezpośrednia oznacza sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na określoną cechę niż jest,

<sup>12</sup> W. Burek, W. Klaus, *Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego*, Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego, vol. XI, A.D. MMXIII, 72.

<sup>13</sup> A. Michalska, *Prawa człowieka w systemie norm międzynarodowych*, Warszawa 1982, 82–102.

<sup>14</sup> A. Śledzińska-Simon, *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, Studia BAS, Nr 2(26) 2011, 42.

<sup>15</sup> Dz. Urz. WE 2000 L 180/22.

<sup>16</sup> Dz. Urz. WE 2000 L 303/16.

<sup>17</sup> Dz. Urz. WE 2004 L 373/37.

<sup>18</sup> Dz. Urz. WE 2006 L 204/23.

<sup>19</sup> W. Burek, W. Klaus, dz.cyt., 73.

była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Natomiast dyskryminacja pośrednia oznacza sytuację, gdy z pozoru neutralne traktowanie jest lub byłoby mniej korzystne dla danej osoby ze względu na określoną cechę, chyba że istnieje obiektywne i racjonalne uzasadnienie takiego traktowania<sup>20</sup>.

Zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, wiek, religię i orientację seksualną w zakresie zatrudnienia i pracy został zawarty w przepisach dyrektywy ramowej<sup>21</sup>. Należy podkreślić, że dyrektywa ta zawiera te same definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania i polecenia dyskryminowania co dyrektywa równości rasowej, lecz różni się od niej zakresem podmiotowym i przedmiotowym. Pozostałe różnice dotyczą: 1) obowiązku ustanowienia organu wspierającego równe traktowanie [art. 13 dyrektywy 2000/43/WE]; 2) obowiązku udowodnienia przez powoda posiadania określonych cech (wieku, niepełnosprawności, wyznawania religii, orientacji seksualnej) [motyw 31 preambuły dyrektywy 2000/78/WE]; 3) klauzuli bezpieczeństwa publicznego, porządku i ochrony przed czynami zagrożonymi sankcjami karnymi, ochrony zdrowia oraz praw i wolności innych osób [art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78/WE]<sup>22</sup>.

### 3. ZAKAZ DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA WYZNANIE W POLSCE I CZECHACH

W Polsce zakaz dyskryminacji oraz zasada równego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem równego traktowania kobiet i mężczyzn, uregulowana jest w systemie konstytucyjnym (art. 32 i 33 Konstytucji RP z 1997 r.<sup>23</sup>). Klauzula antydyskryminacyjna zawarta w Konstytucji RP oraz liczne przepisy zawarte w wiążących Polskę umowach międzynarodowych zawierają odmienne regulacje i to zarówno jeśli chodzi o zakres podmiotowy, jak i przedmiotowy zakazu dyskryminacji<sup>24</sup>. Obowiązujące powszechnie w Polsce prawo formułuje legalne definicje dyskryminacji bezpośredniej i dyskryminacji pośredniej. Zgodnie z art. 3 pkt 1 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. w sprawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, dyskryminacja bezpośrednia to sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Przez pojęcie dyskryminacji pośredniej ustawodawca rozumie sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego

<sup>20</sup> A. Śledzińska-Simon, dz.cyt., 44.

<sup>21</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/We z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. WE. L 303 z 2 grudnia 2000 r.

<sup>22</sup> A. Śledzińska-Simon, dz.cyt., 62–63.

<sup>23</sup> Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.

<sup>24</sup> W. Burek, W. Klaus, dz.cyt., 75.

kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 3 pkt 2)<sup>25</sup>.

W polskim prawie przepis art. 18<sup>3b</sup> § 4 Kodeksu pracy<sup>26</sup> opiera się na art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r., który 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 dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny. Pod warunkiem, że jej przepisy są przestrzegane, 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<sup>27</sup>. Przepis art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p. należy rozważać razem z § 2 pkt 1 tego przepisu. Stosownie do omówionego już § 2, odnoszącego się do rzeczywistych i decydujących wymagań zawodowych w kontekście kryterium różnicowania, jakim jest religia lub wyznanie – dyskryminacja z tych powodów będzie zgodna z prawem, np. w przypadku księdza, imama oraz w przypadku, np. osób uczących religii, promujących ją<sup>28</sup>. Ostatnia część § 4 dotyczy stawiania pracownikowi wymagań działania w dobrej wierze i zachowania lojalności wobec etyki kościoła czy związku wyznaniowego lub organizacji, której etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Z tą drugą sytuacją możemy spotkać się także wtedy, kiedy rodzaj pracy obiektywnie nie uzasadnia wymagania od pracownika wyznawania określonego światopoglądu lub religii, ale w związku ze świadczeniem pracy na rzecz podmiotu urzeczywistniającego konstytucyjną wolność wyznania, może on wymagać od pracownika zachowywania się w sposób lojalny i w dobrej wierze, nawet gdyby ten był innego wyznania czy światopoglądu. Trzeba w tym miejscu zwrócić uwagę, że do oceny, czy dane działanie pracodawcy (np. rozwiązanie umowy o pracę) jest uzasadnione (mieści się w zakresie kontratywu), konieczne jest porównanie interesów pracodawcy

<sup>25</sup> P. Borecki, *Zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie lub światopogląd w prawie polskim*, Studia Prawnicze, Zeszyt 4 (204), Warszawa 2015, 46.

<sup>26</sup> Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 tekst jedn.

<sup>27</sup> A. Bolesta, *Komentarz do Art. 18<sup>3b</sup> Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2023, <https://sip-legalis-1pl> (dostęp: 30.09.2023).

<sup>28</sup> Tamże.; zob. J. Ciborowski, *Kontratyp od zasady równego traktowania w zatrudnieniu w podmiotach o charakterze wyznaniowym*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 4, Warszawa 2010, 26 i n.

(kościół, związku wyznaniowego lub organizacji) z „interesami” pracownika (np. prawem do ochrony życia prywatnego)<sup>29</sup>. Kościół może wymagać od swoich pracowników poszanowania pewnych podstawowych zasad. Nie oznacza to jednak, że ma to prowadzić do „sklerykalizowania” statusu prawnego pracownika Kościoła, a stosunek pracy oparty na prawie cywilnym otrzymuje status kościelny zdolny zawładnąć pracownikiem i wpływać na całe jego prywatne życie<sup>30</sup>. Należy podkreślić, że informacji o wyznaniu na etapie rekrutacji (i później zatrudnienia) może żądać wyłącznie kościół, inny związek wyznaniowy albo organizacja opierająca swoją etykę na religii, wyznaniu lub światopoglądzie (podstawę żądania stanowi art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p.). Wyznanie lub światopogląd muszą być obiektywnie rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikom. W przypadku wyżej wymienionych podmiotów katalog danych osobowych, których można żądać od pracownika starającego się o rekrutację, ulega rozszerzeniu<sup>31</sup>.

Konstytucja Republiki Czeskiej nie ma bezpośrednio sformułowanego zakazu dyskryminacji, jednakże Artykuł 3 Ustawy Zasadniczej stanowi, że częścią porządku konstytucyjnego Republiki Czeskiej jest Karta Praw Podstawowych, gdzie taki zakaz został wyrażony<sup>32</sup>. Przepisy zakazujące różnych form dyskryminacji zawarte są w Kodeksie pracy Republiki Czeskiej, cz.: *Zákoník práce*<sup>33</sup> oraz w Ustawie antydyskryminacyjnej, cz.: *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*<sup>34</sup>. Zarówno pierwszy, jak i drugi z wymienionych aktów prawnych obowiązujących w Czechach, wprowadzają takie same pojęcia dyskryminacji jak obowiązujące w prawie polskim. Jest to oczywiście wynikiem implementacji wspomnianej Dyrektywy Rady 2000/78/We. W prawie czeskim także wyróżnia się dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, ponadto wykazane są te same przesłanki dyskryminacyjne. E. Fialova wskazuje, co jest, a co nie jest dyskryminacją: dyskryminacja to sytuacja, w której pewna osoba znajdująca się w porównywalnej sytuacji jest traktowana w mniej korzystny sposób niż inna osoba, ze względu na jej przynależność do określonej z góry przez normy prawne kategorii osób. Dyskryminacją nie jest sytuacja, w której pewna osoba jest traktowana mniej przychylnie niż w przypadku

<sup>29</sup> P. Korus, *Komentarz do art. 18<sup>3b</sup> Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023, <https://sip-1legalis-1pl> (dostęp: 30.09.2023).

<sup>30</sup> M.A. Nowicki, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2010*, Warszawa 2011, 188.

<sup>31</sup> P. Korus, dz.cyt.

<sup>32</sup> Ústava České republiky 1/1993 Sb. *Konstytucja Republiki Czeskiej została wydana 16 grudnia 1992 r. i weszła w życie 1 stycznia 1993 r. – czyli w pierwszym dniu suwerennego bytu państwowego Republiki Czeskiej. Sposób oznaczania aktów prawnych (zwłaszcza normatywnych) w Republice Czeskiej jest następujący: numer jest odpowiednikiem „pozycji” w polskim sposobie oznaczania aktów normatywnych. Odpowiednikiem „numerów” według polskich oznaczeń jest částka sbírky, czyli część zbioru (odcinek zbioru). Skrót Sb. Oznacza Sbíрка zákonů (Zbiór ustaw), publikatora stanowiącego odpowiednik polskich Dzienników Ustaw, zob.: J. Polanowski, *Podstawowe informacje o źródłach prawa Republiki Czeskiej*, [https://www.eporady24.pl/podstawowe\\_informacje\\_o\\_zrodlach\\_prawa\\_republiki\\_czeskiej,artykuly,21,156,997](https://www.eporady24.pl/podstawowe_informacje_o_zrodlach_prawa_republiki_czeskiej,artykuly,21,156,997) [dostęp: 30.09.2023].*

<sup>33</sup> Zákoník práce. 262/2006 Sb.

<sup>34</sup> Zákon ze dne 23. dubna 2006 Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (Sbíрка zákonů č. 198/2009.

innej osoby z powodów innych niż przynależność do określonej kategorii osób. Pracodawca, który zwolnił pracownika z innego powodu niż przewidziany w Kodeksie pracy, lub bez podania przyczyny, nie naruszył zakazu dyskryminacji, jeżeli prawdziwą przyczyną zwolnienia nie była płeć pracownika, stan cywilny lub przynależność do innej kategorii osób prawnie chronionych<sup>35</sup>. Wśród kategorii prawnie chronionych wymienia się także dyskryminację ze względu na przynależność religijną i/lub światopogląd.

W czeskim prawie wyróżnia się jeszcze jedną formę dyskryminacji – tzw. „dyskryminację pozytywną” (*pozitivní diskriminaci*). Jest to forma „dyskryminacji”, na którą zezwala prawo. Przykłady można przytoczyć z ustawy o urzędnikach jednostek samorządu terytorialnego (ÚSC)<sup>36</sup>. Jednym z takich przykładów jest następująca sytuacja: Jednostka samorządowa (np. gmina, miasto, region) musi dopilnować, aby podczas zatrudniania urzędników lub mianowania urzędników wyższego szczebla stosowane były środki w interesie równej reprezentacji płci wśród urzędników lub na pewnym szczeblu kierownictwa. Środki mają zastosowanie do rekrutacji nowych urzędników lub mianowania urzędników wyższego szczebla i nie mają wpływu na status istniejących urzędników ani urzędników wyższego szczebla. O stanowisko urzędnika w procesie selekcji ubiegają się mężczyzna i kobieta. Oboje mają takie same wymagania do wykonywania pracy, w tym kwalifikacje i doświadczenie. Po dokonaniu oceny procesu rekrutacyjnego przez komisję selekcyjną, kierownik urzędu przyzna pierwszeństwo kobiecie (mężczyznom) ze względu na większą liczbę mężczyzn (kobiet) zatrudnionych w ÚSC. Nie jest to nierówność, ale tzw. *pozytywna dyskryminacja*, na którą zezwala wspomniana ustawa oraz ustawa antydyskryminacyjna<sup>37</sup>.

#### 4. PRZEPISY ANTYDYSKRYMINACYJNE ZE WZGLĘDU NA WYZNANIE W POLSCE

Realizacja praktyk religijnych gwarantowana jest również na poziomie EKPC i jej art. 9, który stanowi „1. 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. 2. Wolność uzewnętrzniania wyznania lub przekonań może podlegać jedynie takim ograniczeniom, które są przewidziane przez ustawę i konieczne w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na interesy bezpieczeństwa publicznego,

<sup>35</sup> E. Fialova, *Diskriminace – co to je a co to neni*, w: *Rovnost a diskriminace v praxi*, ed. H. Skálová, Praha 2010, 17.

<sup>36</sup> Zákon č. 312/2002 Sb. Zákon ze dne 12. července 2002 o úřednících uzemních samosprávných celků a o změně některých zákonů, Částka 114/2002.

<sup>37</sup> L. Jouza, *Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, 2017, <https://www.epravo.cz/top/clanky/dodrzovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html> (dostęp: 30.09.2023).



ochronę porządku publicznego, zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób”. W polskich sprawach problemem była m.in. kwestia udziału w mszach świętych więźniów „niebezpiecznych” – dec. ETPCz z 23.10.2012 r. w sprawie Nr 15593/07, Kawiecki v. Polska.

W polskim systemie prawnym uregulowane są gwarancje prawne ochrony obywatela przed dyskryminacją ze względu na wyznanie. Przede wszystkim należy wskazać najważniejszy akt prawny, jakim jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.<sup>38</sup>, która w art. 23 zawiera zasady instytucjonalnych relacji państwo – Kościół i inne związki wyznaniowe, są one wyrazem gwarancji bezpieczeństwa religijnego w Polsce. W treści art. 53, rozdziału II „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela” zapisane są gwarancje bezpieczeństwa religijnego, dotyczące prawa do wolności sumienia i religii przysługujące każdemu człowiekowi. Na źródło wolności sumienia i religii wskazuje (pośrednio) treść art. 30, zgodnie z jego brzmieniem, „przyrodzona i niezbywalna godność człowieka” jest źródłem wszelkich wolności i prawa człowieka i obywatela. Natomiast art. 32 wskazuje na ważną, dotyczącą gwarancji wolności sumienia i religii, wyrażoną w generalnej zasadzie równości wobec prawa oraz związany z nią nakaz dyskryminacji<sup>39</sup>.

Na gruncie prawa wyznaniowego szczególne znaczenie odgrywa ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania<sup>40</sup>, której przepisy podkreślają swobodę wyboru religii lub przekonań oraz wyrażania ich indywidualnie i zbiorowo, prywatnie i publicznie (art. 1 ust.2). Należy podkreślić, że wolność sumienia, religii, wyznania znajduje się w ważnym katalogu praw o charakterze wolnościowym. Przede wszystkim trzeba podkreślić, że przedmiot tego uprawnienia dotyczy przede wszystkim sfery aktywności religijno-światopoglądowej człowieka. Ukształtowanie historyczne wolność sumienia i wyznania występuje współcześnie pod innymi nazwami: wolności wierzeń, wolności religijnej, wolności kultu, wolności myśli, sumienia i wyznania, wolności przekonań, wolności wyznania i głoszenia religijnych, areligijnych, a także antyreligijnych idei i doktryn<sup>41</sup>.

Polskie ustawodawstwo, a przede wszystkim przepisy polskiego Kodeksu pracy w art. 151<sup>10</sup> k.p. wskazują na przypadki, w których praca w niedziele i święta jest dozwolona. Zasadniczo praca w niedziele i święta jest obecnie bardzo ograniczona. Według A. Sobczyka, wyjątki od niej należy wyklądać ściśle. Oznacza to także, że dokonując oceny stanu faktycznego w tych przypadkach, w których występują pojęcia nieodokreślone, należy na miarę okoliczności stosować kryteria obiektywne. Dotyczy to zwłaszcza pojęcia niezbędności remontów, choć element subiektywny w postaci oceny „niezbędności” przez pracodawcę jest tu niewątpliwie istotny, a może nawet kluczowy. Nie powoduje to jednak, że pogląd pracodawcy nie może być poddany

<sup>38</sup> Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483.

<sup>39</sup> A. Mezglewski, H. Misztal, P. Stanisławski, *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 2006, 46.

<sup>40</sup> Dz.U. z 2000 r., Nr 26, poz. 319.

<sup>41</sup> M. Pietrzak, *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 2010, 20; M. Safiajn, *Wolność religijna w konstytucjach państw europejskich*, w: *Kultura i Prawo. Materiały III Międzynarodowej Konferencji na temat religia i wolność religijna Unii Europejskiej*, red. J. Krukowski, Lublin 2003, 43 i nast.; M. Piechowiak, *Wolność religijna – aspekty filozoficzno-prawne*, Toruński Rocznik Prawa Człowieka i Pokoju, 1994/1995, 7–21.

krtycznej ocenie, ostatecznie kwestionującej dopuszczalność takiej pracy<sup>42</sup>. Zezwalając pracodawcy na zatrudnianie pracowników w niedziele i święta, ustawodawca posłużył się następującymi kryteriami w celu rozróżnienia zakładów pracy, w których dozwolone jest zatrudnianie pracowników w dni ustawowo wolne od pracy: system organizacji pracy (praca w ruchu ciągłym, praca zmianowa, praca wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta), rodzaj pracy (w transporcie i komunikacji – art. 151<sup>10</sup> pkt 5 k.p.; w zakładowych strażach pożarnych i zakładowych służbach ratowniczych – art. 151<sup>10</sup> pkt 6 k.p.; przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób – art. 151<sup>10</sup> pkt 7 k.p.; w rolnictwie i hodowli – art. 151<sup>10</sup> pkt 8 k.p.), szczególne potrzeby pracodawcy (konieczność prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii – art. 151<sup>10</sup> pkt 1 k.p.; przy niezbędnych remontach – art. 151<sup>10</sup> pkt 4 k.p.); użyteczność społeczna i konieczność zaspokajania codziennych potrzeb ludności (placówki handlowe, zakłady świadczące usługi dla ludności, gastronomia, zakłady hotelarskie, zakłady komunalne, jednostki gospodarki komunalnej, zakłady opieki zdrowotnej i inne placówki służby zdrowia przeznaczone dla osób, których stan zdrowia wymaga zapewnienia całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych, jednostki organizacyjne pomocy społecznej oraz jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, zapewniające całodobową opiekę, zakłady prowadzące działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku – art. 151<sup>10</sup> pkt 9 k.p.<sup>43</sup>

## 5. NARUSZENIE W CZECHACH PRZEPISÓW ANTYDYSKRYMINACYJNYCH ZE WZGLĘDU NA WYZNANIE

Czeskie przepisy antydyskryminacyjne weszły w życie w 2009 r. W 2010 r. szerokim echem w świecie odbiła się sprawa Nadii Eweida przeciwko British Airlines, w której pracodawca – linie lotnicze – zakazały pracownicy noszenia widocznych oznak wyznawanej przez nią religii, w tym konkretnym przypadku chodziło o widoczny na szyi krzyż. Wyrok Court of Appeal (England & Wales) sygn. A2/2008/2984 stał się przyczynkiem do rozważań jak podobna sprawa zakończyłaby się w świetle czeskiego prawa. D. Aradska zwraca uwagę, że według czeskiej ustawy antydyskryminacyjnej, dyskryminacja pośrednia oznacza działanie lub zaniechanie, w przypadku gdy na podstawie pozornie neutralnego przepisu, kryterium lub praktyki dana osoba znajduje się w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi osobami z jednego z powodów związanych z religią lub przekonaniami (§ 2 ust. 3 ustawy antydyskryminacyjnej). Ma zatem zastosowanie do osób fizycznych, a nie do wielu osób.

Autorka podkreśla, że środek, który ma negatywny wpływ na pracowników, nie jest uważany za dyskryminację pośrednią, jeżeli pracodawca wykaże, że środek ten racjonalnie realizuje zgodny z prawem cel, tj. że jest obiektywnie uzasadniony

<sup>42</sup> A. Sobczyk, Komentarz do art. 151<sup>10</sup> k.p., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, Legalis (dostęp: 21.09.2023).

<sup>43</sup> A.M. Świątkowski, Komentarz do art. 151<sup>10</sup> k.p., w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, Legalis (dostęp: 21.09.2023).

– w przytaczanej sprawie celem miało być zachowanie neutralności linii lotniczej i niewzbudzanie negatywnych odczuć wśród pasażerów. Taki wyjątek od zakazu dyskryminacji pośredniej obowiązuje również w Republice Czeskiej<sup>44</sup>. Oznacza to, że w uzasadnionych okolicznościach pracodawca, mający na względzie swoje uzasadnione interesy, może wprowadzić regulacje podobne do tych, jakie obowiązywały w British Airways i nie będzie to dyskryminacja w rozumieniu ustawy antydyskryminacyjnej.

Ustawa antydyskryminacyjna Republiki Czeskiej mówi o rasie, pochodzeniu etnicznym, narodowości, płci, orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, religii, przekonaniach i światopoglądzie. W innych przepisach istnieją również inne powody, takie jak: majątek, członkostwo w związkach zawodowych lub partiach i ruchach politycznych, stan cywilny i inne. W zlaicyzowanym społeczeństwie czeskim bardzo trudno jest natrafić na przykłady dyskryminacji ze względu na wyznanie, ale biorąc pod uwagę przytoczone wyżej rozważania, nie można ich wykluczyć. Sprzyjać temu może obecna w prawie czeskim tzw. pozytywna dyskryminacja, tzn. prawo do dyskryminacji pośredniej w sytuacji, gdy jest to uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Można więc wyobrazić sobie pracodawcę, odmawiającego zatrudnienia pracownika, który z racji swych przekonań religijnych odmawia pracy w niedzielę. Z punktu widzenia możliwości zaistnienia dyskryminacji ze względu na wyznanie należałoby jeszcze zwrócić uwagę na problematykę prawa do sprzeciwu sumienia. W systemie prawnym Republiki Czeskiej klauzulę sumienia można zastosować w przypadku odmowy służby wojskowej z bronią w rękę – jest to przesłanka, na którą powoływali się członkowie Chrześcijańskiego Zboru Świadków Jehowy. W praktyce jest to martwy przepis, ponieważ armia czeska jest profesjonalna i nie prowadzi się już powszechnego poboru do odbycia służby wojskowej. Niemniej, w przypadku wojny, świadkowie Jehowy mają prawo do odmowy służby na froncie z bronią w rękę. Drugim przypadkiem, gdy osoba może odmówić wykonywania swoich obowiązków, jest służba zdrowia. Ustawa o służbie zdrowia<sup>45</sup> w § 50 ust. 2 zezwala pracownikowi służby zdrowia na odmówienie pacjentowi udzielenia świadczeń zdrowotnych, jeżeli ich udzielenie byłoby sprzeczne z jego sumieniem lub przekonaniem religijnym. Należy jednak podkreślić, że w odróżnieniu od analogicznych przepisów obowiązujących w Polsce, w Czechach lekarz odmawiający wykonania świadczenia ze względu na sprzeciw sumienia, ma obowiązek wskazać innego lekarza, który takie świadczenie wykona. W dodatku, jeżeli niewykonanie świadczenia zagrażałoby życiu pacjenta, a nie ma możliwości wskazania innego lekarza, prawo do sprzeciwu sumienia nie obowiązuje. Do pewnego stopnia zatem stanowić to może pole do rozważań, czy tak sformułowane prawo nie stanowi dyskryminacji ze względu na wyznanie.

Nie powinno być dyskryminacji w żadnej dziedzinie życia społecznego. Ogólny i najszerszy zakaz dyskryminacji zawarty jest w Karcie Podstawowych Praw

---

<sup>44</sup> D. Aradska *Diskriminace na základě náboženství – zkušenosti z Anglie*, 2010, <http://epravo.cz> (dostęp: 30.09.2023).

<sup>45</sup> Zákon č. 372/2011 Sb. Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).

i Wolności, ustawa antydyskryminacyjna ma zastosowanie do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, biznesie, edukacji, opiece społecznej, opiece zdrowotnej, dostarczaniu towarów i usług, w tym mieszkalnictwie, jeżeli są one oferowane społeczeństwu i w administracji publicznej. Dyskryminacja jest również zakazana przez ustawę o oświacie, np. w przypadku oświaty, ustawy o zatrudnieniu, kodeksu pracy i ustawy o służbie, jeśli dotyczy zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, dyskryminacja w biznesie jest wówczas sankcjonowana przez ustawę o zamówieniach publicznych<sup>46</sup>.

Myśląc o dyskryminacji w oświacie, nie sposób nie zatrzymać się na problemie nauczania religii. W Czechach, gdzie wyznawanie religii nie jest tak powszechne, jak w Rzeczypospolitej Polskiej, , nauczanie religii ma charakter wyznaniowy i fakultatywny. Lekcje religii odbywają się po zakończeniu zajęć z przedmiotów obowiązkowych. Zapisy na religię są ponawiane każdego roku. Z zajęć tych wystawiane są oceny, istnieje także możliwość składania egzaminu maturalnego. Nauczyciele religii opłacani są przez państwo, są kierowani do pracy w szkole na podstawie misji kanonicznej<sup>47</sup>. Dzieje się tak pomimo tego, że między Republiką Czeską a Stolicą Apostolską nie ma podpisanego konkordatu

J. Černý, i N. Fryčová zwracają uwagę, że chociaż nikt nie powinien być w żaden sposób dyskryminowany, zachowania dyskryminacyjne są nadal bardzo powszechne w czeskim społeczeństwie i nie wolno ich tolerować. Należy zapewnić najlepszą i najskuteczniejszą możliwą ochronę osobom dyskryminowanym. Co roku na etap złożenia pozwu antydyskryminacyjnego decyduje się zaledwie kilka osób, jak wynika z badania Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, w 2015 r. było ich zaledwie 6, co jest przyczyną bierności strony, ofiarami dyskryminacji jest często niepewność co do wyniku sporu, brak dowodów, brak bezpłatnej porady prawnej, wymagania finansowe pozwu i wreszcie obawa przed odwetem ze strony przeciwnej po złożeniu wniosku w sądzie<sup>48</sup>.

## 6. PODSUMOWANIE

Ustawa o gwarancjach wolności sumienia i wyznania wskazuje na gwarancje niedyskryminacji ze względu na przekonania w sprawach religijnych<sup>49</sup>. Ustawa wprowadza zakaz dyskryminacji, stanowiąc m.in., że nikt nie może być dyskryminowany bądź uprzywilejowany z powodu religii lub przekonań w sprawach religii (art. 6 ust. 1), a obywatele wierzący wszystkich wyznań oraz niewierzący mają równe prawa w życiu państwowym, politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturalnym (art. 1 ust. 3). Problem zakazu dyskryminacji ze względu na wyznanie jest

---

<sup>46</sup> J. Černý, N. Fryčová, *Deset let antidiskriminačního zákona: historie, zhodnocení a výhled do budoucna*, 2019, <https://www.epravo.cz> (dostęp: 30.09.2023).

<sup>47</sup> P. Tomasik, *Nauczanie religii w szkołach publicznych w Europie*, 2010, Studia Katechetyczne nr 7, 51

<sup>48</sup> J. Černý, N. Fryčová, *Deset let antidiskriminačního zákona...*

<sup>49</sup> Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, Dz.U. 1989 nr 29 poz. 155, tekst jedn.

bardzo skomplikowany, ponieważ dotyczy jednego z podstawowych praw człowieka, tj. prawa do praktyk religijnych i wyznawania wiary. Jakakolwiek forma dyskryminacji pracownika stanowi naruszenie jego godności osobistej. Zagadnienie godności człowieka współcześnie stanowi część wieloaspektowej problematyki, którą można rozpatrywać w różnych kategoriach filozoficznych, naukach prawnych, socjologicznych czy psychologicznych. Godność jest wartością wrodzoną, której nie można stracić, w przeciwieństwie do koncepcji ujmującej godność jako nabywaną i utracaną<sup>50</sup>.

Normy prawne związane z dyskryminacją ze względu na wyznanie zarówno w Polsce, jak i Republice Czeskiej są zróżnicowane ze względu na obywatela, który wyznaje określoną religię. W Polsce ponad 90% obywateli jest wyznawcami religii rzymskokatolickiej. Czechy są krajem, który cechuje wysoka laicyzacja wśród społeczeństwa. Jednakże przepisy o charakterze międzynarodowym oraz europejskim gwarantują każdemu obywatelowi ochronę ich praw związanych z wyznawaną religią w przestrzeni gospodarczej, publicznej czy pracowniczej.

## BIBLIOGRAFIA

- Antonowicz L., *Ochrona godności człowieka w prawie międzynarodowym*, w: J. Mazurek, *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Lublin 2001.
- Aradska D., *Diskriminace na základě náboženství – zkušenosti z Anglie*, 2010, <http://epravo.cz>
- Bolesta A., *Komentarz do Art. 183b Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2023.
- Borecki P., *Zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie lub światopogląd w prawie polskim*, *Studia Prawnicze*, Zeszyt 4 (204) Warszawa 2015.
- Burek W., Klaus W., *Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego*, 2013, *Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego*, vol. XI, A.D. MMXIII.
- Černý J., Fryčová N., *Deset let antidiskriminačního zákona: historie, zhodnocení a výhled do budoucna*, 2019, <https://www.epravo.cz>.
- Ciborowski J., *Kontratyp od zasady równego traktowania w zatrudnieniu w podmiotach o charakterze wyznaniowym*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 4, Warszawa 2010.
- Fialova E., *Diskriminace – co to je a co to není*, w: *Rovnost a diskriminace v praxi*, red. H. Skálová, Praha 2010.
- Foks M., *Wiara w Czechach*, <https://www.polskieradio.pl/37/4143/arttykul/1569501,wiara-w-czechach>.
- Jouza L., *Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, 2017, <https://www.epravo.cz>.
- Korus P., *Komentarz do art. 183b Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2023.
- Mezglewski A., Misztal H., Stanisz P., *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 2006.
- Michalska A., *Prawa człowieka w systemie norm międzynarodowych*, Warszawa 1982.
- Nowicki M.A., *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Wybór orzeczeń 2010*, Warszawa 2011.
- Piechowiak M., *Wolność religijna – aspekty filozoficznoprawne*, *Toruński Rocznik Prawa Człowieka i Pokoju*, 1994/1995.
- Pietrzak M., *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 2010.

<sup>50</sup> L. Antonowicz, *Ochrona godności człowieka w prawie międzynarodowym*, w: J. Mazurek, *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Lublin 2001, 14.

- Polanowski J., *Podstawowe informacje o źródłach prawa Republiki Czeskiej*, <https://www.eporady24.pl>.
- Safiajn M., *Wolność religijna w konstytucjach państw europejskich*, w: *Kultura i Prawo. Materiały III Międzynarodowej konferencji na temat religia i wolność religijna Unii Europejskiej*, red. J. Krukowski, Lublin 2003.
- Sobczyk A., *Komentarz do art. 151<sup>10</sup> k.p.*, w: *Kodeks pracy, Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018.
- Štampach I., *Další podrobnosti o náboženství v loňském sčítání lidu*, 2022, Náboženský Infoservis.
- Szypulska A., w: *Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu. Analiza i zalecenia*, red. A. Bodnar, S. Spurek, Warszawa 2018.
- Śledzińska-Simon A., *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, Studia BAS, Nr 2(26) 2011.
- Świątkowski A.M., *Komentarz do art. 151<sup>10</sup> k.p.*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Tomasik P., *Nauczanie religii w szkołach publicznych w Europie*, 2010, Studia Katechetyczne nr 7.

## DISCRIMINATION ON THE BASIS OF RELIGION IN POLAND AND THE CZECH REPUBLIC

### Summary

The subject of this study is a comparative legal analysis of the issue of the prohibition of discrimination on the basis of religion in the Polish and Czech legal systems. Aspects related to discrimination are not an easy topic, especially since they concern delicate and difficult aspects also related to human personal dignity. The first part will present general issues, primarily relating to international and European regulations prohibiting discrimination on the basis of religion. The rest of the article will raise the issue of anti-discrimination provisions under Polish and Czech law and present legal solutions in this matter.

**Key words:** prohibition of discrimination, religion, discrimination on the basis of religion, law in the Czech Republic, anti-discrimination law in Poland

### Nota o Autorce

**Krystyna ZIÓLKOWSKA** – doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie.

ORCID ID: 0000-0003-4825-0597

Kontakt e-mail: [krystyna.ziolkowska@uwm.edu.pl](mailto:krystyna.ziolkowska@uwm.edu.pl)