



Andrzej Marian  
Świątkowski

# RELIGIA W ORZECZNICTWIE EUROPEJSKICH TRYBUNAŁÓW SPRAWIEDLIWOŚCI

Wydawnictwo Naukowe  
Akademii Ignatianum w Krakowie

**RELIGIA  
W ORZECZNICTWIE  
EUROPEJSKICH TRYBUNAŁÓW  
SPRAWIEDLIWOŚCI**



**Andrzej Marian Świątkowski**

**RELIGIA  
W ORZECZNICTWIE  
EUROPEJSKICH TRYBUNAŁÓW  
SPRAWIEDLIWOŚCI**

**Wydawnictwo Naukowe  
Akademii Ignatianum w Krakowie**

**Kraków 2023**

© Akademia Ignatianum w Krakowie, 2023

Publikacja sfinansowana z subwencji Ministra Edukacji i Nauki  
przeznaczonej na utrzymanie i rozwój potencjału dydaktycznego i badawczego  
Akademii Ignatianum w Krakowie w 2023 roku

Recenzenci

Dr hab. Bolesław Maciej Ćwiertniak, prof. WSH  
Dr hab. Andrzej Patulski, prof. UW

Redakcja

Krystyna Kajtoch

Projekt okładki i stron tytułowych  
PHOTO DESIGN – Lesław Sławiński

Ilustracja na okładce

Robert Strange, *Personifikacja sprawiedliwości* (1765), grawiura za Rafaellem,  
Rijksmuseum, Amsterdam

Opracowanie typograficzne i łamanie  
Jacek Pawłowicz

ISBN 978-83-7614-572-3

Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie  
ul. Kopernika 26 • 31-501 Kraków  
tel. 12 39 99 620  
wydawnictwo@ignatianum.edu.pl  
<http://wydawnictwo.ignatianum.edu.pl>

Dystrybucja:

Wydawnictwo WAM  
Dział Handlowy  
tel. 12 62 93 254-255 • faks 12 62 93 496  
e-mail: [handel@wydawnictwowam.pl](mailto:handel@wydawnictwowam.pl)  
Księgarnia Wysyłkowa  
tel. 12 62 93 260  
[www.wydawnictwowam.pl](http://www.wydawnictwowam.pl)

# Spis treści

|   |           |
|---|-----------|
| Wstęp .....   | 9         |
| <b>Rozdział 1. Związki zawodowe w Kościołach i związkach wyznaniowych .....</b>                                   | <b>19</b> |
| I. Uwagi wprowadzające .....  | 19        |
| II. Status prawny księży i pracowników świeckich Kościołów oraz związków zawodowych .....                         | 21        |
| III. Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych a autonomia Kościołów i związków wyznaniowych .....            | 27        |
| IV. Ograniczenia wykonywania prawa księży do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych .....              | 31        |
| V. Stanowisko mniejszości ETPCz .....   | 33        |
| VI. Uwagi końcowe .....   | 35        |
| <b>Rozdział 2. Symbole religijne w środowisku pracy .....</b>   | <b>37</b> |
| I. Uwagi wprowadzające .....  | 37        |
| II. Polityka sekularyzacji i neutralności religijnej w zatrudnieniu .....   | 41        |
| III. Konstrukcja prawna zakazów i ograniczeń dyskryminowania ze względu na religię i wyznanie .....               | 46        |
| IV. Wolność religijna pracownika a prawo pracodawcy prowadzenia działalności gospodarczej .....                   | 50        |
| V. Rodzaje dyskryminacji .....  | 53        |
| VI. Uwagi końcowe .....   | 58        |
| <b>Rozdział 3. Unijne podejście do eksponowania przez zatrudnionych symboli religijnych w miejscu pracy .....</b> | <b>61</b> |
| I. Uwagi wprowadzające .....  | 61        |
| II. Sytuacja faktyczna i stan prawny połączonych spraw .....  | 63        |
| III. Stanowisko TSUE w odpowiedzi na postawione pytania prejudycjalne .....                                       | 68        |
| <b>Rozdział 4. Nierówne traktowanie z powodu religii lub przekonań .....</b>                                      | <b>75</b> |
| I. Uwagi wprowadzające .....  | 75        |
| II. Dyskryminacja religijna .....   | 78        |
| III. Odstępstwa od zasady równego traktowania .....   | 83        |
| IV. Polityka neutralności religijnej .....  | 85        |
| V. Wyroki TSUE .....  | 88        |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Rozdział 5. Bezpośrednia dyskryminacja ze względu na religię</b> .....  | 91  |
| I. Uwagi wprowadzające .....   | 91  |
| II. Pytania prejudycjalne i stanowisko <i>amici curiae</i> .....   | 92  |
| III. Prawo do dodatku pieniężnego za pracę świadczoną w święto religijne ....  | 96  |
| IV. Kontratyp dyskryminacji ze względu na religię .....  | 97  |
| V. Środki pozytywne zabezpieczające równość w stosunkach pracy .....   | 100 |
| VI. Środki prawne wyrównujące dotychczasowy – niezgodny z prawem UE –<br>stan rzeczy .....   | 102 |
| VII. Rozstrzygnięcie Unijnego Trybunału Sprawiedliwości .....  | 104 |
| <b>Rozdział 6. Obowiązek równego traktowania nauczycieli religii</b> .....   | 105 |
| I. Uwagi wprowadzające .....   | 105 |
| II. Stan faktyczny sprawy i pytania prejudycjalne sądu odsyłającego .....  | 108 |
| III. Argumenty władz Republiki Włoskiej .....  | 110 |
| IV. Odpowiedź Trybunału Sprawiedliwości UE<br>na postawione pytania prejudycjalne .....  | 113 |
| V. Prawne następstwa nieprzestrzegania obowiązku równego traktowania<br>nauczycieli religii na skutek niedostosowania przepisów krajowych RW do<br>standardów UE ..... | 117 |
| VI. Ostateczne, niepodważalne rozstrzygnięcie Trybunału UE .....   | 118 |
| <b>Rozdział 7. Kontratyp zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na<br/>religię lub światopogląd</b> .....  | 121 |
| I. Uwagi wprowadzające .....   | 121 |
| II. Unijne standardy prawne równouprawnienia .....   | 124 |
| III. Podstawy rozważań nad zgodnością z prawem i zasadnością kontratypu<br>zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu .....   | 129 |
| IV. Konstrukcja prawna kontratypu utrzymującego w mocy zakaz dyskryminacji ..  | 138 |
| V. Uwagi końcowe .....   | 142 |
| <b>Rozdział 8. Wymagania zawodowe w systemach prawa polskiego i unijnego</b> .   | 143 |
| I. Uwagi wprowadzające .....   | 143 |
| II. Pojęcie „wymagania zawodowe” w ujęciu semantycznym .....   | 145 |
| III. Funkcja wymagań zawodowych w realizowaniu polityki personalnej<br>pracodawcy .....  | 147 |
| IV. Wymagania zawodowe w prawie polskim .....  | 150 |
| V. Wymagania zawodowe w systemie unijnego prawa pracy .....  | 152 |
| VI. Uwagi końcowe .....  | 158 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Rozdział 9. Religia lub inne przekonania – kryterium antydyskryminacyjnym w prawie Unii Europejskiej</b> .....                               | 161 |
| I. Wprowadzenie .....   | 161 |
| II. Istota sporu, stanowisko stron, sądu odsyłającego i pytania prejudycjalne ..  | 163 |
| III. Uzasadnienie wyroku TSUE .....   | 165 |
| IV. Stosowanie dla ochrony równego traktowania bardziej korzystnych krajowych przepisów antydyskryminacyjnych .....                             | 170 |
| V. Kontrowersyjna, autonomiczna koncepcja ochrony religii .....   | 173 |
| VI. Konkluzja .....   | 175 |
| <b>Rozdział 10. Ochrona zdrowia obywateli Unii Europejskiej a ich przekonania religijne</b> .....   | 177 |
| I. Uwagi wprowadzające .....  | 177 |
| II. Ramy prawne wybranych unijnych przepisów zabezpieczenia społecznego w sprawach dotyczących ochrony zdrowia .....                            | 180 |
| III. Relacja podstawowych praw człowieka do ochrony zdrowia i przekonań religijnych w <i>acquis communautaire</i> .....                         | 184 |
| IV. Polityka opieki zdrowotnej a przekonania religijne .....  | 187 |
| V. Prawo do zwrotu kosztów transgranicznego leczenia .....  | 192 |
| VI. Uwagi końcowe .....   | 194 |
| <b>Rozdział 11. Przetwarzanie danych osobowych przez członków wspólnoty religijnej świadków Jehowy</b> .....                                    | 197 |
| I. Uwagi wprowadzające .....  | 197 |
| II. Stanowisko sądu odsyłającego .....  | 198 |
| III. Wolność religii a prawo do prywatnego i pokojowego jej uzewnętrzniania .   | 201 |
| IV. Interpretacja pojęcia „zbiór danych osobowych” .....  | 203 |
| V. Wspólnota religijna i jej członkowie – administrator i przetwarzający dane osobowe .....   | 205 |
| VI. Trzypunktowa puenta .....   | 211 |
| <b>Rozdział 12. Unijny system azylowy a prawo publicznego uprawiania praktyk religijnych oraz zakaz ograniczania wolności wyznania</b> .....    | 213 |
| I. Uwagi wprowadzające .....  | 213 |
| II. Prawo do wolności wyznania .....  | 215 |
| III. Naruszanie wolności wyznania .....   | 218 |
| IV. Uwagi końcowe .....   | 220 |
| <b>Rozdział 13. Ograniczenie korzystania z prawa do wolności uzewnętrzniania religii ze względu na zabezpieczenie dobrostanu zwierząt</b> ..... | 223 |
| I. Uwagi wprowadzające .....  | 223 |

|  |            |
|--|------------|
| II. Szansa na symbiozę ochrony dobrostanu zwierząt z wolnością religijną w Unii Europejskiej .....                   | 228        |
| III. Gwarancja zapewnienia przez państwa członkowskie UE dalej idącej ochrony zwierząt podczas ich uśmiercania ..... | 232        |
| IV. Zakaz utrudniania swobodnego przepływu zwierzęcych produktów pochodzących z uboju .....                          | 236        |
| V. Uwagi końcowe .....   | 238        |
| <b>Rozdział 14. Unijna koncepcja wolności religijnej w orzecznictwie trybunałów europejskich. Podsumowanie .....</b> | <b>241</b> |
| <b>Bibliografia .....</b>  | <b>253</b> |
| <b>Summary: Religion in the Jurisprudence of the European Courts of Justice ..</b>                                   | <b>263</b> |

# Wstęp

Niniejsza monografia została pomyślana jako zbiór opracowań poświęconych judykaturze europejskich trybunałów sprawiedliwości. Oparta jest na ideach obowiązujących w prawie Unii Europejskiej: wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości oraz wynikających z nich podstawowych prawach człowieka, wolności myśli, sumienia i religii. Przedmiotem rozważań są rozstrzygnięcia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, obejmujące następujące zagadnienia prawne: rozdział pierwszy zawiera przegląd norm prawa europejskiego wszystkich państw członkowskich położonych na kontynencie europejskim, z wyjątkiem Bułgarii i Rosji, zrzeszonych w Radzie Europy, co do manifestowania religii w środowisku pracy. Obydwa trybunały europejskie – ETPCz i TSUE – wskazały na fundamentalne znaczenie, jakie ma wolność wyznania uregulowana w art. 9 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności<sup>1</sup> oraz w przepisach art. 1, 2 i 4 dyrektywy 2000/78<sup>2</sup>. Wymienione przepisy traktują religię nie tylko jako istotny element tożsamości osób wierzących, ale również jeden z fundamentów demokratycznych społeczeństw europejskich.

Sprawa przedstawiona w pierwszym rozdziale monografii dotyczy wpływu kwestii religii w stosunkach zatrudnienia, wprowadzania w związku z nimi pewnych ograniczeń. Autor nie pisze o sytuacji prawnej pracowników i innych osób zatrudnionych przez Kościoły i inne związki wyznaniowe. Odsyła do specjalistów z dziedziny prawa kanoniczego oraz praw państw członkowskich Rady Europy<sup>3</sup>. Sprawa *Sindicatul Păstorul Cel Bun* przeciwko Rumunii, rozstrzygnięta

---

1 Uchwalona 4.11.1950 r. Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284.

2 Dyrektywa Rady z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. L 303 z 2.12.2000 r., s. 16.

3 Zob. P. Wolnicki, O. Kucharski, *Formy zatrudnienia i ich dokumentacja w kościołach i innych związkach wyznaniowych*, AJD, Częstochowa 2018, s. 16 i nast. oraz wymieniona tam literatura.

przez Wielką Izbę ETPCz w 2013 roku, została wniesiona przez związek zawodowy założony przez duchownych i osoby świeckie zatrudnione w Rumuńskim Kościele Ortodoksyjnym. Odmowa jego rejestracji przez władze państwowe tego kraju nie została uznana za naruszenie art. 11 ust. 1 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Autor analizuje argumenty prawne przedstawione zarówno przez większość sędziów oraz mniejszość składu orzekającego w tej sprawie. Dochodzi do wniosku, że stosunki prawne między Kościołami i wspólnotami a duchowieństwem i osobami zatrudnionymi w tych instytucjach religijnych powinny być regulowane wspólnymi przepisami prawa kanonicznego i prawa pracy. Ponieważ taka możliwość nie istnieje, przepis art. 9 tej konwencji jest gwarancją ochrony wolności religii<sup>4</sup>. „Gdyby życie organizacyjne wspólnoty konfesyjnej nie było chronione tą normą (...) wszystkie inne aspekty wolności wyznania jednostki stałyby się zagrożone”<sup>5</sup>. W polskiej literaturze prawa unijnego i krajowego sprawy równego traktowania bez względu na religię były przedstawiane przez księży prawników zajmujących się prawem wyznaniowym<sup>6</sup> – w księgach jubileuszowych poświęconych wybitnym duchownym prawnikom<sup>7</sup> oraz w kręgach Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego<sup>8</sup>. Specjaliści z dziedziny prawa pracy zajmowali się tą problematyką rzadziej i w mniejszym stopniu<sup>9</sup>. Z tej przyczyny głównym celem niniejszej monografii jest analiza stanu faktycznego przeprowadzona metodą dogmatyczną na podstawie orzecznictwa ETPCz i TSUE w okresie ostatniego dziesięciolecia, 2013–2023, w której poddano ocenie prawnej obowiązek przestrzegania przez państwa członkowskie standardów unijnych i kontynentalnych w dwóch odrębnych systemach prawa Unii Europejskiej oraz Rady Europy.

---

4 M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*, Difin, Warszawa 2013, s. 14–15.

5 P. Wolnicki, O. Kucharski, *Formy zatrudnienia...*, dz. cyt., s. 15 i wyrok ETPCz z 12.06.2014 r., sprawa *Fernández Martines przeciwko Hiszpanii*, Lex nr 1469224.

6 Książd profesor KUL, P. Stanisław. Zob. pozycje wymienione w monografii P. Wolnicki, O. Kucharski, *Formy zatrudnienia...*, dz. cyt., s. 17.

7 *IUS et fides. Księga jubileuszowa z okazji 70. urodzin profesora Jana Świtki*, red. T. Guz, M. Kuć, Wydawnictwo KUL, Lublin 2006.

8 P. Stanisław, A.M. Abramowicz, A.M. Czelný, M. Ordon, M. Zawiślak, *Aktualne problemy wolności myśli, sumienia i religii*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015.

9 Zob. H. Szewczyk, *Wolność sumienia i religii w stosunkach zatrudnienia*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Jagielloński 2006, s. 12 i nast.

W rozdziale drugim, poświęconym symbolom religijnym, autor przedstawia istotę, sens i przestrzeganie zakazu dyskryminacji w stosunkach zatrudnienia dotyczących religii, wyznania i manifestowania przekonań religijnych w środowisku pracy. Autor podkreśla, że prawa osób zatrudnionych do eksponowania symboli religijnych w czasie i w miejscu pracy podlegają ochronie. Powyższe uprawnienie może być jednak w pewnych sytuacjach ograniczone przez pracodawcę. W tym rozdziale zaprezentowana została koncepcja „proporcjonalności” ograniczeń, która w zamierzeniu ustawodawcy unijnego powinna umożliwiać przedsiębiorcom utrzymanie równowagi pomiędzy sprzecznymi interesami zatrudnionych i zatrudniających.

W rozdziale trzecim omawiane są orzeczenia TSUE w sprawach odnoszących się do zakazu prowokacyjnego lub ponadprzeciętnego stopnia eksponowania przez pracowników jakichkolwiek widocznych symboli ideologicznych i religijnych. Wprowadzenie przez pracodawców wewnętrznych regulacji prawnych zakazujących noszenia w miejscu pracy symboli religijnych, ideologicznych i politycznych nie jest uznawane za przypadki bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wymienione wyżej, zabronione kryteria: wyznanie, światopogląd i politykę. Tego rodzaju samodzielna działalność pracodawców może jednak szkodzić interesom pracowników. Przynajmniej jednym warunkiem skuteczności regulacji wewnętrznej jest, aby pracodawcy wymienione wyżej zakazy i uciążliwe ograniczenia stosowali jednolicie wobec wszystkich zatrudnionych, postępowali w jednaki albo podobny sposób, bez wyróżniania jednych pracowników kosztem innych, eksponujących swoje preferencje w sprawach dotyczących religii i wyznania. Nierównoprawne pośrednie traktowanie pracowników ze względu na religię i przekonania wyznaniowe podlega ocenie organów wymiaru sprawiedliwości, krajowych w państwach członkowskim UE i Radzie Europy oraz międzynarodowych. Pracodawcy zatem zostali zobowiązani do przestrzegania polityki neutralności religijnej, ideologicznej i politycznej. Dyskryminacja pośrednia w sprawach religii, przekonań i polityki może być usprawiedliwiona w miejscu pracy, gdy wprowadzone przez przedsiębiorcę zakazy ograniczone są do jakichkolwiek widocznych zakazów wyrażania przekonań religijnych, ideologicznych i politycznych. Bezpośredni zakaz eksponowania tych symboli, a więc *de facto* dyskryminacja ze względu na prawnie zakazane kryteria – religię, światopogląd i politykę – może być tolerowana przez pracodawcę, gdy jest mniej widoczna. Przy ustalaniu standardów oceny ochrony wolności wyznania należy brać pod

uwagę stosowanie krajowych przepisów o równym traktowaniu ze względu na religię wówczas, gdy są one dla pracowników korzystniejsze niż unijne zasady ochrony prawnej przed dyskryminacją ze względu na eksponowanie przez pracowników albo zatrudnionych widocznych symboli religijnych.

Rozdział czwarty przedstawia opinie prawne dwóch rzeczniczek generalnych (RG) TSUE oraz dwa wyroki tego trybunału wydane w sprawach C-157/15 oraz C-188/2015. Główną metodą badawczą tu wykorzystaną jest metoda dogmatyczna. Autor analizuje stanowiska rzeczniczek TSUE w sprawach ustanawiania przez przedsiębiorców zakazów wobec zatrudnionych, którzy eksponują w miejscach i czasie pracy symbole religijne. Wywody prawne są podzielone na pięć części. W pierwszej części autor przedstawia pojęcia prawne, takie jak dyskryminacja i wolność religijna. W części drugiej czytelnik zostaje wprowadzony w istotę sporu między przedsiębiorcami a zatrudnionymi wyznawcami religii. W części trzeciej omówione zostały przypadki uregulowane w przepisach dyrektywy 2000/78, dotyczące zgodnych z prawem odstępstw od zakazu dyskryminacji. Część czwarta jest poświęcona polityce neutralności religijnej uznanej przez Unię Europejską za remedium pomiędzy interesami zatrudnionych i zatrudniających. W ostatniej, piątej części zacytowano sentencje rozstrzygnięć TSUE. Orzeczenia TSUE zakazują pracownikom noszenia i eksponowania nadmiernie widocznych symboli religijnych. Nieprzestrzeganie powyższego zakazu nie może być uważane za przejaw bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię. Zdaniem TSUE interes przedsiębiorcy nie jest wystarczającym uzasadnieniem do porozumienia się stron stosunku pracy w sprawie przywrócenia do pracy zwolnionych pracowników eksponujących symbole religijne, ponieważ – o czym piszę dalej – noszenie w miejscu pracy nierzucających się nadmiernie w oczy symboli religijnych przez pracowników nie może być uznane za „istotny wymóg zawodowy”<sup>10</sup>.

W rozdziale piątym celem autora jest przedstawienie ogólnych ram walki z dyskryminacją ze względu na religię i przekonania religijne przyjętych i stosowanych przez władze Austrii. Główną metodą badawczą wykorzystaną w opracowaniu jest metoda dogmatyczna. Autor analizuje wniosek Sądu Najwyższego Austrii o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie pytań prawnych dotyczących uprzywilejowanych uprawnień członków Kościołów ewangelickich wyznania augsburskiego i helweckiego, Kościoła

---

10 Zob. rozdział VIII niniejszej publikacji.

starokatolickiego i Kościoła ewangelicko-metodystycznego dotyczących Wielkiego Piątku. Rozdział został podzielony na siedem części, w których autor przedstawia stanowisko stron i TSUE w sprawach dotyczących bezpośredniej dyskryminacji w związku ze świętami religijnymi a pracą i wynagrodzeniem oraz obowiązki władz państw członkowskich UE. Karta praw podstawowych (KPP) UE oraz dyrektywa 2000/78 z 27.11.2000 roku sprzeciwiają się uprzywilejowanemu traktowaniu przez krajowe przepisy prawa pracy wyłącznie członków Kościołów wymienionych w punkcie drugim streszczenia. Tego rodzaju regulacja prawna została uznana za kazus bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię. Uregulowanie krajowe przyznające dodatkowe wynagrodzenie za pracę w religijne święto nie może być – według TSUE – uznane za pozytywne działanie, zmierzające do zapewnienia całkowitej równości osobom zatrudnionym w święta religijne.

W rozdziale szóstym przedstawiony został wyrok TSUE ze stycznia 2022 roku w sprawie dotyczącej nauczycieli religii we Włoszech. Główną metodą badawczą wykorzystaną również w tym rozdziale jest metoda dogmatyczna. Autor analizuje stanowiska stron sporu: nauczycieli religii, centralnych władz szkolnych we Włoszech zatrudniających nauczycieli religii, diariusza diecezji oraz stanowisko sądu pracy w Neapolu występującego w sprawie toczącej się przed TSUE. Republika Włoch nie wprowadziła środków ograniczających maksymalny okres zatrudnienia nauczycieli religii lub liczbę odnowień terminowych umów o pracę w rozumieniu przepisów unijnego prawa pracy. Z tej przyczyny przepisy prawa UE sprzeciwiają się uregulowaniu krajowemu państwa członkowskiego UE, wykluczającemu nauczycieli religii w szkołach publicznych z ubiegania się o tę pracę w ramach umów na czas nieokreślony.

Z rozdziału siódmego wynika, że zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania jest obowiązkową zasadą ogólną prawa unijnego. Zakaz ten ustanowiony został w art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Ponieważ ta karta ma równoważne znaczenie i taką samą moc prawną jak pozostałe prawo pierwotne Unii – traktaty, w tym również Traktat z Lizbony<sup>11</sup>, sama w sobie wystarcza, aby przyznać jednostkom prawo, na które mogą się powoływać jako takie w sporach między nimi w zakresie

---

11 Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską podpisany w Lizbonie 13.12.2007 r., Dz.Urz. UE C nr 306, s. 1 ze zmianami.

objętym prawem unijnym, w tym prawem pracy. Sąd krajowy, jako jedyny właściwy organ sądowy w sprawach dotyczących nierównego traktowania osób zatrudnionych przez jakichkolwiek pracodawców, w tym instytucje religijne i światopoglądowe, jest wezwany do uwzględnienia równowagi między zasadą autonomii Kościołów, związków wyznaniowych, wspólnot wyznaniowych i organizacji filozoficznych a zasadą równego traktowania jednostek. Konstytucje niektórych państw członkowskich Unii Europejskiej (Austria, Niemcy) gwarantują Kościołom status *quasi*-korporacji prawa publicznego lub zasadę poszanowania niezależności od państwa w zakresie ich działania i współdziałania z nimi dla dobra kraju (Polska, Włochy). Organy władzy państwowej i publicznej tych państw są obowiązane zachować bezstronność wobec przekonań religijnych a jednocześnie mają obowiązek zagwarantować wiernym swobodę uzewnętrzniania wyznawanych przekonań religijnych w życiu publicznym. Tych stwierdzeń nie można interpretować w taki sposób, że przepisy art. 17 ust. 1 i 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>12</sup> (TFUE) mające bezpośrednie zastosowanie w procesie wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 nie mogą być uznawane za podstawy dyskryminacji. Odmiennie, naruszające zasadę równości zatrudnionych, traktowanie powinno być uznane przez krajowe i unijne organy wymiaru sprawiedliwości za niezgodne z zasadami i przepisami konstytucyjnymi państw członkowskich (sądów krajowych) oraz ogólnymi zasadami pierwotnego, unijnego prawa pracy (TSUE oraz sądów krajowych). Przeto nie powinno stanowić usprawiedliwienia dla dyskryminacji w stosunkach zatrudnienia ze względu na religię. Przepisy dyrektywy 2000/78 muszą być prawidłowo interpretowane i przestrzegane. Nie wolno zatem twierdzić, że dyrektywa 2000/78 może naruszać autonomię Kościołów i innych organizacji publicznych albo prywatnych, działających pod egidą Kościoła, którego etyka opiera się na religii i przekonaniach światopoglądowych. Nierówne traktowanie ze względu na przekonania jest traktowane w judykaturze TSUE nie jako kontratyp zakazu dyskryminacji, lecz jako bezpośrednia, prawnie zabroniona przepisem art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dyskryminacja w zatrudnieniu. Prawdziwość powyższej tezy potwierdzają dwa wyroki wydane przez Wielką Izbę TSUE w 2018 roku w sprawach: *Vera Egenberger* przeciwko *Evangelisches Werk für Diakonie Und Entwicklung eV* oraz *IR* przeciwko *JQ*.

---

12 Z 30.03.2010 r., Dz.Urz. UE C nr 83, s. 89.

Rozdział ósmy uświadamia, że termin „wymagania zawodowe” nie doczekał się dotychczas w systemach prawa – zarówno europejskiego, jak też polskiego – definicji. Termin ten jest definiowany tylko jako warunek konieczny dla wykonywania pracy na określonym stanowisku, który może w odniesieniu do danego rodzaju pracy uchylać także zarzut dyskryminacji. W tym rozdziale monografii została podjęta próba zdefiniowania owego terminu po to, by następnie ukazać, jakie funkcje spełnia powyższa instytucja w doborze pracownika, a także jakie są sposoby rozumienia i stosowania wymagań zawodowych, stawianych przed pracownikiem. Rozdział ten ma charakter prawnoporównawczy. Zestawiona w nim została istota instytucji wymagań zawodowych w prawie europejskim z jego rozumieniem i sposobem stosowania w prawie polskim. Zwrócono uwagę zarówno na przedmiotowy wymiar wymagań zawodowych – ukazując, co może stanowić wymaganie zawodowe – jak i też na podmiotową płaszczyznę tych wymagań. Wskazano na prawo konkretnego pracodawcy do określenia i żądania spełnienia przez ubiegających się o zatrudnienie założonych przez niego wymagań zawodowych. Rozdział ten, poza wymiarem teoretycznoprawnym, znajduje także zastosowanie w praktycznym wymiarze prawa pracy, odnoszącym się do rekrutacji kandydatów do zatrudnienia. Uświadamia bowiem, że nabór pracowników jest procesem złożonym i niosącym z sobą szereg zagrożeń.

Rozdział dziewiąty, zatytułowany *Religia lub inne przekonania – kryterium antydyskryminacyjnym w prawie UE*, przedstawia próbę zawężenia ciągłości jednolitego orzecznictwa w sprawach regulowanych dyrektywą 2000/78. W wyroku wydanym 13.11.2022 roku przez TSUE w sprawie C-344/20 wyraźnie stwierdzono, że pojęcia „religia” lub „przekonania” mogą stanowić tylko jeden powód do dyskryminowania pracowników i innych osób zatrudnionych. Przeto władze państw członkowskich Unii Europejskiej nie mogą podejmować działań zmierzających do uznania przez krajowe systemy prawa religii albo przekonań za dwie odrębne przyczyny dyskryminacji. Ze względu na ochronę jednolitej zasady równego traktowania nie wolno obniżać poziomu ochrony przed dyskryminacją w całej Unii.

W rozdziale dziesiątym, traktującym o tematyce ochrony zdrowia, opisane zostały zapatrywania unijnego organu wymiaru sprawiedliwości (TSUE) na sprawę ochrony zdrowia obywateli Unii Europejskiej w świetle przepisów o skoordynowanych systemach zabezpieczenia społecznego w sytuacji, gdy osoba ubezpieczona odmawia poddania się zabiegowi medycznemu

niezgodnemu z jej przekonaniem religijnym. Świadek Jehowy, ojciec dziecka mającego wrodzoną, zagrażającą życiu wadę układu krążenia, odmawia przeprowadzenia operacji medycznej wymagającej transfuzji krwi. Jego zdaniem bowiem jest ona sprzeczna z zasadami wyznawanej przez niego i całą jego rodzinę religii. Trybunał Unii Europejskiej uznał, że odmowa równego traktowania pacjentów, wobec których ma być przeprowadzony zabieg transfuzji krwi, może zgodnie z prawem unijnym zostać uznana za przypadek odmiennego traktowania ze względu na prawnie zabronione kryterium różnicowania pacjentów na dwie odrębne kategorie. Pierwsza kategoria to osoby, które bez zastrzeżeń wyrażają zgodę na przetoczenie krwi. Do drugiej kategorii zaliczani są ci pacjenci, którzy wyłącznie ze względów religijnych nie chcą wyrazić zgody na zabieg transfuzji – nie mogą, gdyż wyznawana przez nich religia stanowczo im tego zabrania.

Rozdział jedenasty dotyczy sporu prowadzonego w Finlandii o decyzję zakazującą wspólnocie religijnej Świadców Jehowy pozyskiwania i innego przetwarzania danych osobowych w ramach działalności kaznodziejskiej. Władze publiczne tego państwa uznały, że wspólnota i jej członkowie są administratorami danych osobowych i podmiotami odpowiedzialnymi za przetwarzanie tych danych. Zdaniem wyżej wymienionej wspólnoty działalność kaznodziejska należy do indywidualnych praktyk religijnych. Dane zbierane wyłącznie z własnej, osobistej inicjatywy członków wspólnoty Świadców Jehowy nie stanowią zbioru danych, a wspólnota nie może być uznawana za administratora danych osobowych. Sąd odsyłający w pytaniach prejudycjalnych zajmował stanowisko, że taka działalność nie podlega wyłączeniu przewidzianemu w art. 3 ust. 2 tiret pierwsze dyrektywy 95/46. Nie był jednak pewien, czy działalność kaznodziejska może zostać uznana za czynność o czysto osobistym lub domowym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 2 tiret drugie dyrektywy 95/46. Wielka Izba TSUE wydała wyważony wyrok, uwzględniając z jednej strony prawo do poszanowania życia prywatnego, a z drugiej nie mniej ważne uprawnienie do wolności religii.

W rozdziale dwunastym monografii naświetlono, jak TSUE w wyroku w sprawach C-71/11 i C-91/11 doprowadził do ujednoczenia praktyki azyłowej stosowanej przez sądy niemieckie. Zgodnie z praktyką stosowaną od dziesięciu lat przez niemieckie organy administracji publicznej i instytucje niemieckiego wymiaru sprawiedliwości, różnica między religijnym *forum internum* a *forum externum* została wyeliminowana. Ponadto uznano za uzasadnioną obawę,

że osoba ubiegająca się o azyl otrzymała zapewnienie od władz publicznych kraju, do którego wyemigrowała, że będzie możliwe uniknięcie prześladowań po powrocie do kraju pochodzenia po zaprzestaniu przez nią wszelkiej praktyki religijnej. Wysoce wątpliwa polityka władz publicznych, stosowana przed wejściem w życie dekretu 2004/83 wobec ubiegających się o azyl imigrantów, została zmieniona.

W rozdziale trzynastym wykazano, że wprowadzony w Unii Europejskiej zakaz uboju zwierząt bez ich uprzedniego ogłuszenia ma na względzie dobrostan tych zwierząt. Stanowisko władz Belgii, która powyższy zakaz wprowadziła, zostało podważone oraz zaskarżone przez organizacje żydowskie i muzułmańskie, bowiem wprowadzony zakaz wykluczył ubój zwierząt zgodnie z obrzędami religii żydowskiej i muzułmańskiej. Autor na przykładzie orzecznictwa TSUE dowodzi, że jest możliwe zachowanie właściwej równowagi między dobrostanem zwierząt a wolnością uzewnętrzniania religii wierzących żydów i muzułmanów

Niniejsza monografia została przygotowana również ze względów osobistych. Napisałem ją z myślą o studentach kierunku administracja i polityki publiczne w Akademii Ignatianum w Krakowie. Po kilkudziesięciu latach pracy naukowo-badawczej na Uniwersytecie Jagiellońskim przyjąłem ofertę kontynuowania dotychczasowej pracy naukowej złożoną przez Towarzystwo Jezusowe (TJ), zarządzające „małą, ale ambitną i renomowaną” uczelnią wyższą – Akademią Ignatianum, krakowskim uniwersytem naukowo-badawczym. Ignatianum jest jedną z blisko dwustu uczelni jezuickich na całym świecie, słynących z prestiżu oraz wysokiego poziomu nauczania. Prowadząc seminaRIA magisterskie w Instytucie Nauk o Polityce i Administracji w tej Akademii, zorientowałem się, że jej bogata biblioteka nie zaspokaja wszelkich bieżących potrzeb studentów kierunku administracja i polityki publiczne. Księgozbiór biblioteki jest bogaty w książki i czasopisma bezpośrednio, a nawet pośrednio związane z religią na świecie. Powyższe stwierdzenie mogę udokumentować na swoim własnym przykładzie. Poszukując literatury, natrafiłem – ku mojemu zdumieniu – na własną monografię napisaną w czasie moich studiów magisterskich na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Filadelfii (Penn Carey Law University of Pennsylvania). Jest to jedna z najstarszych i nadal najbardziej prestiżowych amerykańskich uczelni wyższych. Należy – jak Harvard, Yale i Columbia oraz pięć innych uniwersytetów na wschodnim wybrzeżu USA – do prestiżowej Ligi Bluszczowej (*Ivy League*). Moja dawna monografia

porusza temat granic tolerancji religijnej w polityce społecznej prowadzonej przez władze Stanów Zjednoczonych. Została wydana w Krakowie przez Uniwersytet Jagielloński pod tytułem *Tolerancja religijna a polityka społeczna władz amerykańskich*<sup>13</sup>. Mam ją do dzisiaj w swojej domowej bibliotece. Pamiętam, ile się napracowałem, aby zgromadzić potrzebną bibliografię w doskonale wyposażonej bibliotece wydziałowej i uczelnianej mojej amerykańskiej *Almae Matris*. Doszedłem więc do wniosku, że pisząc tę monografię, mogę służyć pomocą polskim studentom i magistrantom w poszukiwaniu artykułów publikowanych w naukowej literaturze na temat administracji, prawa i polityk publicznych.

Opublikowałem w Wydawnictwie Naukowym Akademii Ignatianum trzy książki. Są to: *Wzorce pracy w prawie*<sup>14</sup>, *Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej*<sup>15</sup> oraz *Reforma wymiaru sprawiedliwości*<sup>16</sup>. Obecnie dzielę się ze studentami materiałami i spostrzeżeniami wynikającymi z długoletniej teorii i praktyki prawniczej – w monografii, zatytułowanej *Religia w orzecznictwie europejskich trybunałów sprawiedliwości*. Żywię nadzieję, że moje obserwacje i wyjaśnienia zjawisk, o których piszę w tej książce, podlegających standardom prawa obowiązującego w Unii Europejskiej, zostaną spożytkowane przez młodych absolwentów administracji i polityk publicznych, do których wszystkie wymienione wyżej książki były i nadal są adresowane. Być może sięgną po tę książkę również starsi prawnicy. Wiedza na temat judykatury europejskich trybunałów sprawiedliwości w sprawach dotyczących religii jest potrzebna.

Autor

Kraków, dnia 17 marca 2023 r.

---

13 Instytut Religioznawstwa Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1986.

14 Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2018.

15 Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2019.

16 Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2020.

## Związki zawodowe w Kościołach i związkach wyznaniowych<sup>1</sup>

### I. Uwagi wprowadzające

Prawo tworzenia organizacji reprezentujących interesy zawodowe, ekonomiczne, socjalne oraz częściowo polityczne jest podstawowym prawem człowieka. Przysługuje wszystkim osobom aktywnym zawodowo. Wolność zrzeszania się została zagwarantowana w konwencjach i traktatach międzynarodowych, ustawach zasadniczych (w Polsce w art. 58 ust. 1 Konstytucji RP)<sup>2</sup> oraz właściwych krajowych aktach normatywnych. Z wyjątkiem podziału organizacji na reprezentujące interesy dwóch podstawowych, odrębnych kategorii osób zawodowo aktywnych: pracujących oraz zatrudniających, dalszy podział uprawnień osób zawodowo aktywnych, mających prawo tworzyć i przystępować do organizacji upoważnionych do reprezentowania interesów wymienionych wyżej dwóch podstawowych grup w każdym społeczeństwie, nie ma znaczenia z prawnego punktu widzenia. Pracownicy, zatrudnieni oraz samozatrudnieni, niemający statusu pracodawców, korzystają z prawa do zakładania i przystępowania do związków zawodowych. Natomiast przedsiębiorcy zatrudniający inne osoby świadczące na ich rzecz pracę mogą się zrzeszać i przystępować do utworzonych organizacji pracodawców. W sferze zbiorowego prawa pracy podział osób zawodowo aktywnych na zatrudnionych i zatrudniających oparty jest na zasadzie zależności ekonomicznej oraz prawnej osób wykonujących pracę od osób i podmiotów umożliwiających jej świadczenie<sup>3</sup>. Mogłoby się wyda-

---

1 A.M. Świątkowski, *Związki zawodowe w kościołach i innych związkach wyznaniowych*, „Państwo i Prawo”, 2016, z. 3, s. 38 i nast.

2 Tekst jedn. z 2014 r., poz. 167.

3 A. Perulli, *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, w: *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, red. G. Casale, Hart-ILQ, Oxford and Portland–Geneva 2011, s. 137 i nast.

wać, iż z perspektywy wolności zrzeszania się i podejmowania działań mających na celu regulowanie warunków zatrudnienia osób fizycznych aktywnych zawodowo bez znaczenia jest rodzaj aktywności zawodowej osób wykonujących czynności, które mogą być zakwalifikowane jako „praca”, polegająca na świadomej działalności człowieka, zmierzającej do wytworzenia określonych dóbr materialnych i niematerialnych, stanowiąca podstawę i warunek rozwoju społeczeństwa ludzkiego. Przepis art. 11 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4.11.1950 roku (EKPCz)<sup>4</sup> gwarantuje każdej osobie prawo do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony własnych interesów (ust. 1). Wykonywanie tego prawa nie może podlegać innym ograniczeniom aniżeli te, które określa ustawa i które są konieczne w demokratycznym społeczeństwie ze względu na potrzebę i konieczność ochrony interesów bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności albo ochronę praw i wolności innych osób (ust. 2). Zakres podmiotowy kręgu osób aktywnych zawodowo, uprawnionych do korzystania z powyższego prawa, został stosunkowo niedawno poddany ocenie krajowych i europejskich organów wymiaru sprawiedliwości. W orzeczeniu z 31.01.2012 roku Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPCz) uznał, iż miał miejsce przypadek naruszenia przez rumuńskie władze i krajowe organy wymiaru sprawiedliwości prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych księży oraz pracowników cywilnych wykonujących czynności zawodowe na rzecz Rumuńskiego Kościoła Ortodoksyjnego. Sąd krajowy oddalił złożony 30.12.2008 roku wniosek o rejestrację założonego przez księży i cywilnych pracowników Kościoła związku zawodowego Păstorul cel Bun („The Good Shepard”), mimo prawnie zagwarantowanej w przepisach o związkach zawodowych<sup>5</sup> oraz przepisach o wolności religijnej wolności zrzeszania się<sup>6</sup>. Jako przyczynę odmowy rejestracji organizacji związkowej w Kościele sąd rumuński powołał potrzebę ochrony tradycji chrześcijańskiej Rumuńskiego Kościoła Ortodoksyjnego, jego założycieli oraz zasady prawa kanonicznego odnoszące się do trybu podejmowania decyzji przez hierarchię kościelną. W sprawie wniesionej przez założycieli

---

4 Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284 ze zm.

5 Trade Union Act, Law, nr 54/2003.

6 Religious Freedom Act, Law, no. 54/2003.

organizacji związkowej duchownych oraz pracowników świeckich<sup>7</sup> Kościoła, odwołujący się od orzeczenia sądu krajowego do ETPCz podnosili, iż orzeczenie o odmowie rejestracji związkowej zostało wydane niezgodnie z przepisami międzynarodowego i krajowego prawa pracy. Orzekając w sprawie, zwykły skład ETPCz podzielił zapatrywania odwołujących się, którzy zarzucali, iż sąd krajowy nie dokonał próby rozważenia statusu prawnego księży i pracowników świeckich w świetle przepisów krajowego i międzynarodowego prawa pracy. Nie ocenił też, czy przyczyny eklezjastyczne były na tyle ważne, aby uzasadniać zastosowanie tak drastycznego środka prawnego, jakim jest odmowa rejestracji związku zawodowego. W pierwszym stadium postępowania przed ETPCz wydane zostało orzeczenie, iż odmowa rejestracji związku zawodowego w Kościele jest niezgodna z art. 11 EKPCz. Od powyższego orzeczenia zostało wniesione odwołanie do Wielkiej Izby ETPCz. W niniejszym rozdziale monografii przedstawione zostaną argumenty stron postępowania, stanowiska zainteresowanych podmiotów (państw członkowskich Rady Europy i Unii Europejskiej, w tym Polski, Kościołów i związków wyznaniowych) oraz definitywne rozstrzygnięcie interesujących problemów prawnych z dziedziny prawa pracy, prawa konstytucyjnego i prawa wyznaniowego przedstawionych w uzasadnieniu wyroku Wielkiej Izby ETPCz w dniu 9.07.2013 roku. Stosunkiem głosów 11 do 6 poszerzony skład ETPCz orzekł, iż odmowa rejestracji związku zawodowego w instytucji religijnej (Kościele, związku wyznaniowym) nie jest niezgodna z art. 11 EKPCz. Przegłosowana mniejszość składu orzekającego ETPCz złożyła zdania odrębne do powyższego orzeczenia.

## II. Status prawny księży i pracowników świeckich Kościołów oraz związków zawodowych

Ze swobody zrzeszania się w organizacjach związkowych korzystają wszystkie osoby aktywne zawodowo, nie tylko pracownicy. Przepis art. 12 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (KPP) z 30.06.2010 r.<sup>8</sup> przyznaje każdej osobie prawo do swobodnego stowarzyszenia się między innymi w sprawach związkowych, z którego to uprawnienia wynika prawo każdego do tworzenia

---

7 Application, no. 2320/09.

8 Dz.Urz. UE C nr 83, s. 389.

związków zawodowych i przystępowania do nich dla obrony swoich interesów. Swoboda zrzeszania się w związkach zawodowych w piśmiennictwie prawa pracy jest uważana za powszechne i uniwersalne podstawowe prawo każdego człowieka<sup>9</sup>. W podobny sposób zakres podmiotowy gwarancji prawa zrzeszania się w związkach zawodowych ujmuje społeczna nauka Kościoła katolickiego<sup>10</sup>. W fachowej literaturze prawniczej zgodnie uważa się, iż „pierwotnym i właściwym podmiotem powyższego uprawnienia są osoby fizyczne, ponieważ prawo człowieka jest przede wszystkim prawem osoby ludzkiej”<sup>11</sup>. Oznacza to, że księża i personel świecki Kościołów i związków zawodowych mają prawo do korzystania z powyższego uprawnienia na identycznych zasadach, na jakich z powyższego uprawnienia zagwarantowanego w przepisach międzynarodowego<sup>12</sup> i europejskiego prawa pracy<sup>13</sup> korzystają pracownicy zatrudnieni i samozatrudnieni niebędący pracodawcami. Jednakże wnioskodawcy, występujący o zarejestrowanie przez organizację związkową księży i pracowników świeckich Kościoła, starali się wykazać, iż ich sytuacja prawna jest zbliżona do statusu prawnego funkcjonariuszy publicznych, urzędników służby publicznej. Najprawdopodobniej zasugerowali się terminologią art. 2, 3, 4 i 7 Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz art. 5 Europejskiej Karty Społecznej (EKS). W wymienionych dokumentach międzynarodowych prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych zostało przyznane pracownikom. Jednakże międzynarodowe instytucje nadzorujące przestrzeganie przez państwa członkowskie MOP i Radę Europy swobody zrzeszania się w związkach zawodowych, Komitet Wolności

- 
- 9 F. Valdés Dal-Ré, *Synthesis report of the project „Freedom of Association of workers and employers in the European Union and the enlarged countries”*, w: *Freedom of workers and employers in the European Union*, red. F. Valdés Dal-Ré, Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociale, Madrid 2005, s. 43 i nast.
  - 10 F. Kampka, *Istota i zadania związków zawodowych w świetle dokumentów społecznych Kościoła*, Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin 1990, s. 43 i nast.
  - 11 A. Wróbel, *Komentarz do art. 12 KPP*, w: *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2013, s. 488.
  - 12 Konwencja nr 87 MOP dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 9.07.1948 r., Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 125.
  - 13 Europejska karta społeczna z 18.10.1961 r. (art. 5), Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67 ze zm. Dyrektywa Rady z 27.11.2000 r. (2000/78/WE) ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (art. 3 ust. 1 lit. d), Dz.Urz. L 303 z 2.12.2000 r., s. 16.

Związkowych Rady Administracyjnej MBP oraz Europejski Komitet Praw Społecznych, interpretują szeroko krąg osób uprawnionych do korzystania z powyższego uprawnienia. Zaliczają do nich, poza pracownikami i funkcjonariuszami publicznymi, emerytów, bezrobotnych, zatrudnionych oraz samozatrudnionych, niebędących pracodawcami<sup>14</sup>. Zróznicowany w państwach członkowskich Rady Europy charakter stosunków prawnych księży względem Kościołów i związków wyznaniowych, a przede wszystkim brak w tych państwach jednolitej regulacji prawnej stosunków między państwem a Kościołem w sprawach odnoszących się do pozycji księży oraz pracowników świeckich zatrudnionych w Kościołach i związkach wyznaniowych<sup>15</sup> sprawił, iż ETPCz skoncentrował się na badaniu statusu prawno-pracowniczego księży i pracowników świeckich Rumuńskiego Ortodoksyjnego Kościoła Prawosławnego. ETPCz nie miał wątpliwości, iż księża i pracownicy świeccy Kościoła mają status prawny pracowników<sup>16</sup>. We wniosku o rejestrację związku zawodowego jako pracownicy zostali przedstawieni także księża. O ich pracowniczym statusie mają decydować, zdaniem wnioskodawców, następujące argumenty: 1) powołanie na urząd przez właściwą instancję kościelnej hierarchii (biskupa) oraz zawarcie umów o pracę z księżmi archidiecezji Krajova; 2) określenie praw i obowiązków związanych z wykonywaniem funkcji kościelnej; 3) złożenie przysięgi; 4) ustalenie prawa do wynagrodzenia według przepisów prawa

---

14 *Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, Gdańsk 2013, s. 52–53, pkt. 212, 213. A.M. Świątkowski, *Labour Law: Council of Europe*, Wolters Kluwer, AH Alphen aan den Rijn 2021, s. 244 i nast.

15 ETPCz ustalił, iż w większości państw europejskich (Bośnia i Hercegowina, Czarnogóra, Estonia, Francja, Grecja, Gruzja, Hiszpania, Irlandia, Macedonia, Mołdawia, Litwa, Łotwa, Niemcy, Portugalia, Polska, Słowenia, niektóre kantony Szwajcarii, Węgry) przepisy prawa nie definiują i nie określają charakteru związków prawnych między wspólnotą religijną a duchownymi. W niektórych państwach europejskich (Austria, Belgia, Bułgaria, Finlandia, Luksemburg, Rosja, Słowacja, Szwecja, niektóre kantony Szwajcarii, Szwecja, Turcja) stosunki prawne między Kościołem a duchownymi są regulowane przepisami prawa pracy, mają więc charakter prawny stosunków pracy. W Holandii i Wielkiej Brytanii organy wymiaru sprawiedliwości oceniają i definiują charakter prawny (pracowniczy lub niepracowniczy) stosunków prawnych między wspólnotą religijną a osobami duchownymi.

16 Ustawa (Law) nr 330/2009 zmieniona ustawą (Law) nr 284/2010 zawierała postanowienia dotyczące wynagrodzenia księży i osób świeckich. *Case of Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania*, § 30.

obowiązujących funkcjonariuszy publicznych; 5) przekazywanie Kościołowi z budżetu funduszy na opłacanie wynagrodzenia księży; 6) obowiązek opłacania składek ubezpieczeniowych przez wszystkie osoby aktywne zawodowo na rzecz powszechnego państwowego systemu ubezpieczenia społecznego.

Zdaniem wnioskodawców, mimo posiadania statusu pracowniczego 15 tysięcy księży Rumuńskiego Kościoła Ortodoksyjnego nie korzysta z ochrony prawnej przed potencjalnymi nadużyciami w sprawach dotyczących wynagrodzenia, przenoszenia na inne kościelne stanowisko oraz pozbawienia prawa wykonywania czynności religijnych. Wnioskodawcy podnosili, iż przepisy prawa kanonicznego nie zabraniają księżom i pracownikom świeckim Kościoła tworzenia związków zawodowych. Jako dowód prawdziwości powyższego twierdzenia przytaczali fakt, iż w Rumuńskim Kościele Ortodoksyjnym zostały utworzone dwie inne organizacje związkowe. Ich działalność nie zakłóciła funkcjonowania Kościoła Ortodoksyjnego w Rumunii. Jedyną przeszkodę zarejestrowania organizacji związkowej w Kościele stanowił brak zgody właściwego arcybiskupa na utworzenie przez księży i pracowników świeckich związku zawodowego.

Rząd rumuński jako strona pozwana przez ETPCz prezentował stanowisko, iż księża nie są pracownikami w rozumieniu przepisów prawa pracy. Realizują określoną misję religijną, którą dobrowolnie zgodzili się wykonywać. Nie są zatrudnieni na podstawie umów o pracę. Zawarcie z nimi takich umów w archidiecezji Krajova w 2004 roku było pomyłką. Nie pobierają od państwa wynagrodzenia za wykonywane czynności religijne świadczone na rzecz Kościoła i społeczności wyznawców określonej wiary. Rząd twierdził, że przekazywanie na konto Kościoła kwot pieniężnych na rzecz poszczególnych osób duchownych i świeckich wypełniających statutowe obowiązki kościelne nie może być klasyfikowane jako wynagrodzenie za pracę. Kościół z własnych funduszy pokrywa działalność i koszty utrzymania księży i osób świeckich zatrudnionych w instytucjach religijnych. Objęcie księży powszechnym obowiązkiem ubezpieczenia społecznego zostało uznane przez rząd rumuński za akt organu ustawodawczego, na który Kościół nie miał wpływu.

Jako argument przeciwko zakładaniu przez księży związków zawodowych władze państwowe Rumunii podniosły, iż księża wykonują czynności administracyjne polegające na zarządzaniu sprawami parafialnymi i z tego względu, nawet gdyby zostali uznani za osoby zatrudnione, nie korzystaliby

z uprawnienia do zakładania i wstępowania do organizacji związkowych, w których – zgodnie z przepisami rumuńskiego prawa pracy – nie mogą się zrzeszać osoby (pracownicy) sprawujące funkcje kierownicze w zakładach pracy.

Obowiązek uzyskania zgody przez właściwego – albowiem decyduje władza państwowa – zwierzchnika władzy kościelnej na założenie organizacji związkowej stanowi, zdaniem władz państwowych Rumunii, argument za nieobjęciem księży przepisami stanowiącymi przez państwo (świeckiego) prawa pracy. Uzyskanie uprzedniej zgody właściwego arcybiskupa na powołanie do życia organizacji związkowej należy traktować jako uznaną przez państwo formę autonomii Kościoła w sprawach związanych z działalnością prowadzoną przez tę instytucję. Zwracając uwagę na brak jednolitego wzorca statusu księży i personelu świeckiego Kościołów i związków wyznaniowych oraz wspólnego modelu stosunków prawnych między wymienionymi osobami i Kościołami oraz związkami wyznaniowymi w Europie, władze rumuńskie apelowały do ETPCz, aby przyjął za obowiązujący w Rumunii holendersko-brytyjski model, polegający na indywidualnej ocenie przez krajowy organ wymiaru sprawiedliwości wewnętrznych zależności i stosunków prawnych między osobami fizycznymi a Kościołem lub związkiem wyznaniowym. Powyższe zapatrywanie zostało poparte przez władze Grecji, która obok rządu Polski, Gruzji i Mołdawii wystąpiła w charakterze *amicii curie* w postępowaniu przed ETPCz. Władze RP zajęły stanowisko o konieczności dokładnego rozważenia natury stosunków prawnych między Kościołem a osobami wykonującymi w jego ramach czynności na jego rzecz. Ponadto rząd Polski podkreślił, iż chęć obrony praw gospodarczych, socjalnych oraz kulturalnych księży przez ich związek zawodowy nie może być utożsamiana z zagrożeniem autonomii religijnej Kościoła oraz społeczności wyznawców.

Zainteresowana instytucja religijna (archidiecezja w Krajowej) akcentowała konieczność realizowania przez księży niematerialnych wartości, podkreślała wzajemne zaufanie oraz jedność misji realizowanej przez Kościół i księży oraz zaznaczała, że uznanie prawa księży do zakładania i wstępowania do związków zawodowych należy traktować jako zagrożenie porządku publicznego i ładu społecznego. Patriarchat Moskwy, w imieniu Rosyjskiego Kościoła Ortodoksyjnego, zwrócił uwagę na brak możliwości, ze względu szczególnie na charakter zależności między księżmi a Kościołem oraz istnienie wysokiego poziomu lojalności podmiotów występujących w tych stosunkach, stosowania norm

prawa pracy wobec społeczności religijnych. Organizacje pozarządowe, zajmujące się studiami nad prawem, sprawiedliwością i związkami wyznaniowymi<sup>17</sup>, podnosiły, że księża nie są pracownikami, nie pozostają w stosunkach pracy z Kościołami lub związkami wyznaniowymi. Treść ich obowiązków stanowią wyłącznie sprawy religijne. Korzystają więc z autonomii, uniemożliwiającej stosowanie przepisów prawa pracy do stosunków prawnych występujących nie tylko między księżmi a Kościołami lub związkami zawodowymi, ale również osobami świeckimi zatrudnionymi przez instytucje wyznaniowe<sup>18</sup>.

Istotą sporu o rejestrację związku zawodowego księży i personelu świeckiego Kościoła i związku wyznaniowego w Europie jest ujęcie swobody zrzeszania się oraz wynikającego z niej prawa do tworzenia związków zawodowych w instytucjach religijnych oraz autonomia tych instytucji, chroniąca je przed interwencją władzy państwowej, a także zwalniająca z obowiązku stanowionego przez państwo świeckie prawa w stosunkach między tymi instytucjami a osobami fizycznymi przejawiającymi aktywność zawodową na rzecz tych instytucji oraz realizującymi ich cele wobec społeczności wyznaniowych, które powyższe instytucje utworzyły. Zatem, nie status prawny księży i personelu świeckiego, lecz relacje między podstawowymi zasadami, z jednej strony powszechnym prawem człowieka do zrzeszania się w związkach zawodowych, z drugiej natomiast autonomia instytucji religijnych zostały uznane przez ETPCz za decydujące czynniki w procesie wykładni art. 11 EKPCz, normy prawnej, na którą powołują się wnioskodawcy, domagający się zagwarantowania prawa księży do zakładania i przystępowania do organizacji związkowych w Kościołach i związkach wyznaniowych.

---

17 European Center for Law and Justice, Becket Fund and International Center for Law and Religious Studies.

18 Na dowód prawdziwości powyższych twierdzeń przytoczone zostały dwa orzeczenia Sądu Najwyższego USA: *National Relations Board v. Catholic Bishop of Chicago*, 440 U.S. 490 (1979) oraz *Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and Scholl v. Equal Employment Opportunity Commission*, no. 10-553 (2012).

### III. Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych a autonomia Kościołów i związków wyznaniowych

Wielka Izba ETPCz potwierdziła wyrażony na wstępie pogląd, iż swoboda zrzeszania się w związkach zawodowych jest uważana przez europejskie i międzynarodowe prawa pracy za podstawowe prawo człowieka i w związku z tym osoby pragnące z niej skorzystać powinny mieć zapewnione skuteczne gwarancje prawne regulowane przepisami prawa pracy państw członkowskich Rady Europy<sup>19</sup>. Art. 11 ust. 1 EKPCz nie wymaga jednak, aby powyższe gwarancje były jednakowe we wszystkich krajowych systemach zbiorowego prawa pracy w Europie. Z uwagi na konieczność zachowania przez państwa członkowskie równowagi między partnerami społecznymi w zbiorowych stosunkach pracy władze państw członkowskich korzystają z poważnego marginesu swobody w sprawach dotyczących zapewnienia prawnej ochrony swobody osobom uprawnionym do zakładania związków zawodowych i przystępowania do tych organizacji<sup>20</sup>. Wymieniony wyżej przepis art. 11 ust. 1 EKPCz nie stanowi wystarczającej podstawy prawnej do domagania się od państwa członkowskiego szczególnej ochrony prawnej w korzystaniu z powszechnie przysługującej wolności zrzeszania się w organizacjach związkowych osobom zawodowo aktywnym. Interpretując art. 11 ust. 1, EKPCz niemal wyłącznie zwracał uwagę na zakres przedmiotowy wolności związkowej, przede wszystkim na uprawnienia osób zainteresowanych do podejmowania decyzji – pozytywnych lub negatywnych – o tworzeniu, przystępowaniu do istniejących związków zawodowych, na obowiązki pracodawców zasięgania opinii organizacji związkowych w sprawach dotyczących praw i interesów członków oraz innych osób objętych ochroną związkową oraz negocjowania ze związkami zawodowymi układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych.

ETPCz nie rozpatrywał spraw związanych ze swobodą księży i personelu świeckiego Kościołów oraz związków wyznaniowych zrzeszania się w organizacjach związkowych. Zagadnienia prawne instytucji religijnych i wyznaniowych są regulowane art. 9 ust. 1 EKPCz, normie prawnej gwarantującej każdej osobie swobodę uzewnętrzniania, indywidualnie lub zbiorowo, prywatnie albo publicznie, wyznania lub przekonań poprzez uprawianie kultu religijnego, nauczanie,

---

19 *Demir and Baykara v. Turkey*, no. 34503/97, 2008 ECHR 1345, 2009 48, § 109–110.

20 *Sørensen and Rasmussen v. Denmark*, no. 52562/99–52620/99, ECHR 2006-I, § 58.

praktykowanie wyznania oraz dokonywania i uczestniczenia w czynnościach religijnych. Powołany przepis jest interpretowany jako norma gwarantująca społecznościom wyznaniowym, Kościołom oraz związkom wyznaniowym autonomię od jakiegokolwiek próby interwencji władz państwowych i administracyjnych w sprawy odnoszące się do korzystania przez jednostki i zbiorowości ludzkie z przysługującego im prawa do wolności sumienia i wyznania. Nie oznacza to jednak braku jakichkolwiek uprawnień organów publicznych państw członkowskich do ingerowania w szczególnie ważnych przypadkach w sprawy instytucji wyznaniowych<sup>21</sup>. Według ETPCz tego typu interwencje podlegają wyłączonej regulacji prawnej państw członkowskich. ETPCz zwrócił uwagę na ściśle związki pomiędzy zagwarantowaniem autonomii Kościołów i związków wyznaniowych a wymienioną w art. 9 ust. 1 EKPCz wolnością myśli, sumienia i wyznania przysługującą każdej jednostce ludzkiej<sup>22</sup>. Art. 9 EKPCz nie gwarantuje poszczególnym osobom – członkom Kościoła lub związku wyznaniowego – prawa do ochrony prawnej odrębnych od oficjalnie prezentowanych przez instytucję wyznaniową zapatrywań religijnych i wyznaniowych. Chroniona tą normą wolność myśli, sumienia i wyznania przybiera postać prawa podmiotowego do wystąpienia z Kościoła lub związku wyznaniowego<sup>23</sup>.

Przedstawione powyżej założenia wywodów prawnych pozwalają zrozumieć tok rozumowania większości (11) sędziów zasiadających w składzie Wielkiej Izby ETPCz, którzy są zdania, że: 1) księży nie mogą być pozbawieni ochrony prawnej gwarantowanej art. 11 EKPCz z tego względu, iż wykonują swoje powinności religijne i inne, pozostając pod bezpośrednią władzą hierarchów kościelnych. Poddanie księży władztwu biskupa nie wyłącza ich automatycznie poza zasięg obowiązywania przepisów prawa pracy obowiązujących powszechnie w państwie członkowskim; 2) treść obowiązków wypełnianych przez księży w różnych sferach: liturgicznej, administracyjnej, edukacyjnej, finansowej, kontaktach z członkami wspólnoty religijnej lub wyznaniowej uzasadnia porównanie stosunków wewnątrz Kościoła albo związku wyznaniowego ze stosunkami

---

21 *Leyla Şahin v. Turkey*, no. 44774/98, ECHR 2005-XI, § 109.

22 *Hasan and Chaush v. Bulgaria*, no. 30985, ECHR 2000-XI, § 62; *Metropolitan Church v. Bessarabia and Others v. Moldova*, no. 45701/99, ECHE 2001-XII, § 118; *Holy Synod of the Bulgarian Orthodox Church (Metropolitan Inokentiy) and Others v. Bulgaria*, nr 412/03, 35677/04, § 103.

23 *Mirolubovs and Others v. Latvia*, no. 798/05, § 80.

panującymi między pracownikami a kierownictwem zakładu pracy; 3) Kościół i związek wyznaniowy może więc być porównywany z podmiotem zatrudniającym gdy, jak Rumuński Kościół Ortodoksyjny w przypadku analizowanym przez ETPCz, uiszcza opłacane przez pracodawców obowiązkowe składki ubezpieczeniowe obliczane od wynagrodzenia wypłacanego księżom, jest płatnikiem podatku dochodowego księży, którym przysługują uprawnienia do korzystania ze świadczeń społecznych: opieki zdrowotnej, zasiłków chorobowych, zasiłków dla bezrobotnych, rent i emerytur.

Specyficzne cechy stosunków prawnych, w jakich pozostają księża z Kościołem lub związkiem wyznaniowym: uprawianie kultu, nauczanie, wypełnianie posług kapłańskich i funkcji liturgicznych jest związane z korzystaniem z przysługującej im szerokiej autonomii, wyłączonej spod kontroli przedstawicieli hierarchii kościelnej. Z tego względu księża są zobowiązani wykazywać się wobec instytucji kościelnych i wyznaniowych ponadprzeciętną lojalnością. W związku z wymienionymi szczególnymi cechami stosunków prawnych istniejących między osobami duchownymi i świeckimi a Kościołem lub związkiem wyznaniowym, według ETPCz, wypełnianie przez księży powinności o charakterze religijnym oraz ciążyący na nich ich – jak również na osobach świeckich – obowiązek lojalności i posłuszeństwa wobec władz kościelnych albo wyznaniowych nie stanowi dla europejskiego organu wymiaru sprawiedliwości wystarczająco uzasadnionej przyczyny do ich wyłączenia poza zakres podmiotowy ochrony prawnej gwarantowanej art. 11 EKPCz.

ETPCz nie dostrzegł w żadnej z dwóch jednostek (ust. 1 oraz 2) wymienionej normy prawnej (art. 11 EKPCz) podstaw do wyłączenia spod zakresu obowiązywania art. 11 EKPCz jakiegokolwiek grupy osób aktywnych zawodowo. Podkreślił, że art. 11 ust. 2 EKPCz zezwala władzom państw członkowskich na wprowadzenie wobec niektórych kategorii osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych i zrzeszania się w takich organizacjach ograniczenia korzystania ze swobody stowarzyszania się w związkach zawodowych jedynie na ze względu na ochronę porządku publicznego, prawnego, ochronę zdrowia i moralności oraz ochronę praw i wolności osób trzecich<sup>24</sup>. Na podstawie analizy judykatury ETPCz<sup>25</sup> oraz przypadków rozpatrywanych przez

---

24 *Tüm Haber Sun and Çınar v. Turkey*, no. 28602/95, ECHR 2006-II, § 28–29.

25 *National Union of Belgian Police v. Belgium*, (27.10.1975) Series A, no. 19, § 38–39; *Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden* (6.06.1976), Series A, no. 20, § 39–40; *Demir and Baykara*, dz. cyt., § 107.

Komitet Wolności Związkowych MOP<sup>26</sup> i Europejski Komitet Praw Społecznych Rady Europy<sup>27</sup> można z całą pewnością stwierdzić, iż zgodnie z europejskimi i międzynarodowymi standardami swobody zrzeszania się w związkach zawodowych korzystanie z prawa koalicji może być legalnie przez państwa członkowskie ograniczone (częściowo lub nawet całkowicie) wyłącznie w stosunku do niektórych wyższych urzędników państwowych, kompetentnych do podejmowania ważnych decyzji w sprawach publicznych, funkcjonariuszy policji oraz zawodowych żołnierzy. W przypadku księży oraz osób świeckich związanych z Kościołem albo związkiem wyznaniowym stosunkiem prawnym ETPCz rozważał zgodność z prawem dobrowolnego zrzeczenia się tych osób uprawnionych do zrzeszania się w organizacjach związkowych z czynienia użytku z powyższego prawa. Z uwagi na wyraźnie odmienne stanowisko osób uprawnionych w analizowanej sprawie, ETPCz zaniechał prób dokonywania oceny prawnej dobrowolnej rezygnacji przez wnioskodawców (księży i osób świeckich) z przyrodzonej wolności, gwarantowanej krajowymi przepisami zbiorowego prawa pracy, do tworzenia organizacji związkowych. ETPCz zauważył, że sądy rumuńskie w dwóch innych, wcześniej rozstrzygniętych sprawach, uznały prawo księży i osób świeckich do tworzenia organizacji związkowych<sup>28</sup>. Ostatecznie Wielka Izba ETPCz rozstrzygnęła, iż księża oraz inne osoby duchowne i świeckie prowadzące aktywność w ramach Kościołów i związków wyznaniowych objęte są zakresem obowiązywania art. 11 ust. 1 EKPCz. Przeto odmowa rejestracji związku zawodowego księży i osób świeckich winna być potraktowana jako niezgodna z prawem interwencja władzy państwowej (organu wymiaru sprawiedliwości) w podstawowe prawa człowieka chronione art. 11 ust. 1 EKPCz<sup>29</sup>.

---

26 *Wolność związkowa*, dz. cyt., s. 218 i nast.

27 A.M.Świątkowski, *Labour law: Council of Europe*, dz. cyt., s. 244 i nast.

28 Orzeczenie z 4.10.1990 r. sądu w Medgidia wydane na podstawie ustawy z 31.12.1989 r. o partiach politycznych formach zrzeszania się (Law nr 8) wymienione w § 46 orzeczenia Wielkiej Izby ETPCz z 9.07.2013 r. (*Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania*) o rejestracji związku zawodowego księży i osób świeckich *Solidaritetea* Rumuńskiego Kościoła Ortodoksyjnego w archidiecezji Tomis z siedzibą w Konstancy. Orzeczenie z 5.06.2007 r. sądu w Hârlău zostało wydane na podstawie ustawy o związkach zawodowych (Law nr 54/203) a wymienione w § 49 orzeczenia Wielkiej Izby ETPCz z 9.07.2013 r. o przyznaniu osobowości prawnej organizacji związkowej księży, mnichów personelu świeckiego „*Sfântul Mare Mucenic Gheorghe*”.

29 *Case of Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania*, § 148–149.

Korzystanie przez uprawnionych z powyższego prawa może być jednak ograniczone ustawowo ze względu na konieczne wymagania demokratycznego społeczeństwa. Z uwagi na ogólne sformułowanie w art. 11 ust. 2 EKPCz nieostrych ograniczeń swobody zrzeszania się w związkach zawodowych decydującego znaczenia nabiera argumentacja ETPCz w sprawach dotyczących wykładni klauzuli generalnej zamieszczonej w wymienionym przepisie.

#### IV. Ograniczenia wykonywania prawa księży do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych

W sprawie *Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania* nie wątpliwości, iż ograniczenia swobody zrzeszania się księży i osób świeckich zostały sformułowane nie w przepisach prawa stanowionego przez państwo, lecz są zamieszczone w statucie Rumuńskiego Kościoła Ortodoksyjnego. Uchwalony 28.11.2007 roku, zatwierdzony 16.01.2008 roku przez rząd Rumunii statut tego Kościoła zabrania księżom, zakonnikom bez zgody biskupa przystępowania, tworzenia i uczestniczenia w działalności stowarzyszeń, fundacji lub innych organizacji (art. 123 § 8)<sup>30</sup>. Poprzedni statut Kościoła, uchwalony w 1949 roku, nie ograniczał swobody zrzeszania się osób duchownych. W poprzednim systemie politycznym osoby świeckie zatrudnione w Kościołach i związkach wyznaniowych w Rumunii miały prawo przystępowania do związków zawodowych. Zadaniem ETPCz było rozstrzygnięcie, czy statut Kościoła może być traktowany na równi z aktem prawnym mającym rangę „ustawy” (law), stanowionym przez państwo członkowskie. ETPCz nie podjął próby rozstrzygnięcia tej wątpliwości. Powołując się na ustabilizowane orzecznictwo<sup>31</sup>, uznał, iż powyższy problem nie należy do drogi sądowej w postępowaniu przed europejskim trybunałem sprawującym merytoryczną kontrolę przestrzegania praw człowieka. Stwierdził, że prawomocne rozstrzygnięcie tego problemu przez sąd krajowy jest dla niego wiążące. W sprawie *Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania*

30 W ponad 200 przypadkach właściwe władze kościelne w Rumunii wydały osobom duchownym zezwolenia na utworzenie stowarzyszeń i fundacji. Case of *Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania*, § 52.

31 *Rotaru v. Romania*, no. 28341, ECHR 2000-V, § 52; *Campbell v. United Kingdom* (25.03.1992), Series A no. 233, § 37; *Rekvényi v. Hungary*, no. 25390/94, ECHR 1999-III, § 35.

powołane zostały trzy orzeczenia Rumuńskiego Trybunału Konstytucyjnego, wyraźnie stwierdzające niedopuszczalność drogi sądowej w sprawach odnoszących się do zaskarżania przez zainteresowane osoby decyzji instancji kościelnych podejmowanych na podstawie statutu Kościołów lub związków wyznaniowych<sup>32</sup>. ETPCz nie odniósł się do argumentu przedstawionego przez rumuńskie władze państwowe, iż statut Kościoła został zatwierdzony zarządzeniem rządowym. Akcentując kwestie proceduralne, ETPCz wyraźnie uniknął odniesienia się do przeszkody prawnej wynikającej wyrażnie z wymagania sformułowanego w art. 11 ust. 2 EKPCz, aby wykonywanie prawa zrzeszania się było ograniczone aktem prawnym parlamentu (ustawą), a nie zarządzeniem rządowym.

Rozważając dopuszczalność ograniczenia swobody zrzeszania się ze względu na konieczności występujące w społeczeństwie demokratycznym, ETPCz zastanawiał się, czy tworzenie organizacji związkowej przez księży i osoby świeckie zatrudnione w Kościele lub związku wyznaniowym może spowodować rzeczywiste zagrożenie autonomii społeczności religijnej. Podstawowa zasada neutralności państwa w sprawach religijnych i wyznaniowych oraz związana z nią zasada autonomii Kościołów i związków wyznaniowych uniemożliwia organom państwowym i administracyjnym występowanie w charakterze arbitra w ewentualnych sporach między społecznością wiernych a osobami duchownymi i świeckimi wykonującymi czynności i zadania powierzone przez właściwe instytucje kościelne. Z tego względu ETPCz doszedł do wniosku, iż odmowa rejestracji przez sąd rumuński organizacji związkowej księży i osób świeckich powinna być potraktowana jako odmowa angażowania się organu wymiaru sprawiedliwości państwa członkowskiego w wewnętrzne sprawy Kościoła<sup>33</sup>. Według ETPCz bezpośrednią i wyłączną przyczyną odmowy zarejestrowania organizacji związkowej księży w państwie, w którym funkcjonuje ponad 200 stowarzyszeń i fundacji, na których działalność zgodę wyraziły władze Rumuńskiego Kościoła Ortodoksyjnego, było niedopełnienie przez wnioskodawców wymagań określonych w statucie kościelnym. Statut tego Kościoła nie ustanawia absolutnej przeszkody do zrzeszania się księży i osób świeckich w związkach zawodowych. Wymienione osoby mają prawo

---

32 Orzeczenia z: 10.06.2008 r., 3.07.2008 r., 7.04.2011 r. Powołuję za Case of *Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania*, § 55.

33 Case of *Sindicatul „Păstorul Cel Bun” v. Romania*, § 166.

utworzyć związek zawodowy po uzyskaniu zgody biskupa. Korzystają także z nieograniczonej swobody przystąpienia do istniejących w Rumuńskim Kościele Ortodoksyjnym organizacji związkowych<sup>34</sup>. Z tych przyczyn stosunkiem głosów 11 : 6 ETPCz orzekł, że w sprawie *Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania* nie miał miejsca przypadek naruszenia art. 11 EKPCz.

## V. Stanowisko mniejszości ETPCz

Konkurencyjną opinię w sprawie uzasadnienia zgłosił polski sędzia, który co do zasady aprobował tezę wyroku<sup>35</sup>. Jego zdaniem, wolność związkowa gwarantowana art. 11 EKPCz winna być w tym przypadku interpretowana również w świetle art. 9 EKPCz. Księża nie są bowiem pracownikami, lecz osobami duchownymi wypełniającymi szczególną, spirytualną, misję. Mimo iż w „konkurencyjnej” opinii polskiego sędziego użyto określenia „praca” (*work*) dla określenia specyficznej aktywności zawodowej księży, stosunek prawny łączący księży z Kościołem lub związkiem zawodowym nie ma – zdaniem polskiego sędziego – charakteru zobowiązującego. Czynności wykonywane przez księży nie mają bowiem charakteru ekonomicznego.

Moim zdaniem, stanowisko, jakie zajmuje polski sędzia, nie jest zbieżne z orzeczeniem większości składu orzekającego, który uznał, iż art. 11 EKPCz ma zastosowanie do wszystkich osób zawodowo aktywnych. Polski sędzia uważa, że powyższy przepis winien być stosowany wyłącznie do niektórych z tych osób, w szczególności do świadczących pracę w ramach stosunku pracy (pracowników) oraz – ewentualnie do osób świadczących pracę o charakterze niematerialnym na podstawie innych umów aniżeli umowy o pracę (umów cywilnoprawnych). Powyższa konkluzja nie znajduje potwierdzenia w wykładni gramatycznej art. 11 ust. 1 EKPCz, normie prawnej gwarantującej „każdemu prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzenia się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów”.

Merytoryczne zastrzeżenia wobec stanowiska większości składu orzekającego Wielkiej Izby ETPCz zostały natomiast przedstawione i szczegółowo

---

34 Tamże, § 170.

35 Concurring opinion of Judge K.M.Wojtyczek, tamże, s. 47–49.

uzasadnione we wspólnej, częściowo odrębnej opinii pięciu sędziów orzekających w sprawie *Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania*<sup>36</sup>. Przegłosowana mniejszość nie uważa, że rejestracja związku zawodowego księży i osób świeckich mogłaby stanowić jakiegokolwiek zagrożenie dla autonomii Rumuńskiego Kościoła Ortodoksyjnego. Ani statut organizacji związkowej księży, której odmówiono rejestracji, ani żadna z wypowiedzi przedstawicieli tej organizacji nie zawiera krytyki pod adresem instytucji wyznaniowej, hierarchii kościelnej oraz doktryny wyznaniowej. Wyłączną przyczyną, dla której niezarejestrowany związek zawodowy powstał, była chęć obrony praw i interesów zawodowych, ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych księży zatrudnionych do 2008 roku na podstawie umowy o pracę, a następnie na podstawie nominacji właściwego biskupa. Nie może więc być obaw, iż organizacja związkowa księży mogłaby stanowić równoległą, konkurencyjną wobec hierarchii kościelnej władzę. Uregulowane w przepisach międzynarodowego i krajowego prawa pracy kompetencje związku zawodowego obejmują wyłącznie sprawy związane z reprezentowaniem interesów i obroną praw pracowniczych zatrudnionych, księży i osób świeckich.

Ewentualnym zagrożeniem dla interesów Kościoła lub związku wyznaniowego mogłoby być wymienione w stanowisku prawnym rządu Rumunii uprawnienie zarejestrowanej organizacji związkowej do organizowania akcji zbiorowych. Strajki księży oraz osób świeckich mogą zakłócać funkcjonowanie Kościoła i kolidować z jego podstawowymi funkcjami. Mniejszość składu orzekającego Wielkiej Izby ETPCz podkreśla, że – z wyjątkiem przedstawiciela rządu rumuńskiego – powyższe zagadnienie nie zostało podniesione przez żadną ze stron sporu i inne zainteresowane podmioty uczestniczące w tym postępowaniu jako realna przeszkoda w postępowaniu sądowym, którego przedmiotem była wyłącznie kwestia rejestracji organizacji związkowej. W razie zaistnienia powyższego zagrożenia dla interesów wspólnoty religijnej, Kościoła lub związku wyznaniowego, w zdaniu odrębnym opracowanym przez mniejszość składu orzekającego ETPCz przypomniano, że judykatura ETPCz nie uważa prawa do strajku za uprawnienie o charakterze absolutnym<sup>37</sup>.

---

36 Joint party dissenting opinion of judges Spielmann, Villiger, López Guerra, Bianku, Møse and Jäderblom, tamże, s. 50 i nast.

37 *Schmidt and Dahlström v. Sweden*, Series A, no. 21 (6.02.1976), § 36; *Dilek and Others v. Turkey*, no. 74611/01, 26876/02, 27628/02 (17.07.2007), § 68.

W demokratycznym społeczeństwie powyższe prawo podlega daleko idącym ograniczeniom<sup>38</sup>. Z bogatego orzecznictwa ETPCz jednoznacznie wynika, iż odmowa rejestracji związku zawodowego założonego przez osoby aktywne zawodowo może być uzasadniona wyłącznie w sytuacji, w której z programu zamierzonej działalności związkowej jednoznacznie można wnioskować, iż cele działalności założonej organizacji związkowej są niezgodne z prawem lub zagrażają interesom demokratycznego społeczeństwa<sup>39</sup>. Rejestracja związku zawodowego księży nie zmienia statusu prawnego członków organizacji związkowej. Nadal pozostaną w hierarchicznej strukturze organizacyjnej Kościoła, pozostaną podporządkowani władzy kościelnej oraz będą zobowiązani do zachowania wobec niej lojalności. Przeto odmowa rejestracji związku zawodowego została uznana przez mniejszość składu orzekającego ETPCz za radykalny środek prawny, odbiegający od dotychczasowych praktyk obowiązujących w stosowaniu zbiorowego prawa pracy w Rumunii.

## VI. Uwagi końcowe

Przedstawiony przypadek uświadamia, iż wszelka praca ludzka – bez wyjątków – podlega ochronie prawnej. Traktaty europejskie (EKPCz, KPP UE) uznają powszechne prawo do zrzeszania się osób aktywnych zawodowo w związkach zawodowych za podstawową gwarancję prawną korzystania przez ludzi z przynależnej im naturalnej swobody stowarzyszania się w celu obrony ich praw i interesów regulowanych przepisami prawa pracy. Wyrok Wielkiej Izby ETPCz w sprawie *Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania* uświadamia prawnikom specjalizującym się w prawie kanonicznym, prawie wyznaniowym, konstytucyjnym i prawie pracy potrzebę uregulowania stosunków prawnych między państwem, Kościołami i związkami wyznaniowymi w taki sposób, aby nie ograniczać zainteresowanym osobom duchownym i świeckim, realizującym

---

38 *UNISON v. United Kingdom*, no. 53574/99, ECHR 2002-I; *Federation of Offshore Workers' Trade Union and Others v. Norway*, no. 38190/97, ECHR 2002-VI; *Enerij Yapi-Yol Sen v. Turkey*, no. 68959/01 (21.04.2009), § 32.

39 *United Communist Party of Turkey and Others v. Turkey*, Reports of Judgments and Decisions 1998-I (30.01.1998), § 58; *Refah Partisi (Welfare Party) and Others v. Turkey*, no. 41340/98, 41342/98, 91343/98, § 107 i nast.; *Gorzelik and Others v. Poland*, no. 44158/98, ECHR 2004-I, § 103.

statutowe cele i zadania organizacji religijnych i wyznaniowych, fundamentalnych uprawnień do swobodnego stowarzyszania się i przystępowania do organizacji związkowych dla ochrony swoich interesów zawodowych, ekonomicznych i socjalnych.

## Symbole religijne w środowisku pracy<sup>1</sup>

### I. Uwagi wprowadzające

W dniu 14 marca 2017 roku Wielka Izba Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) ogłosiła wyrok w dwóch sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu ze względu na religię lub przekonania religijne: *Asma Bougnaoui, Asociacion de défense de des droit de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA, dawniej Micropole Univers SA (Bougnaoui)*<sup>2</sup> oraz *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV (Achbita)*<sup>3</sup>. Obydwie sprawy dotyczą naruszenia przez pracowników zakazu ustanowionego przez pracodawców eksponowania symboli religijnych w środowisku pracy. TSUE udzielił odpowiedzi na pytania prejudycjalne postawione przez sądy orzekające w sprawach pracy we Francji (sprawa *Bougnaoui*) oraz w Belgii (sprawa *Achbita*). W obydwu sprawach przedmiotem sporu była interpretacja przepisów unijnych, traktatów i dyrektyw dotyczących równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Przedmiotem wykładni były przypadki rozwiązania przez pracodawców stosunków pracy ze względu na odmowę pracowników nieeksponowania w środowisku pracy symboli religijnych. Pracownicy zostały zwolnione z uwagi na odmowę nienoszenia w pracy islamskich chust na głowach.

Na marginesie wywodów dotyczących spraw o eksponowanie w środowisku pracy przekonań religijnych muzułmanów zaprezentowane zostanie zróżnicowane orzecznictwo TSUE oraz ETPCz w sprawach dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej ze względu na religię lub przekonania w odniesieniu do zatrudnienia

---

1 A.M. Świątkowski, *Symbole religijne w środowisku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 8, s. 2 i nast.

2 C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204.

3 C-157/15, ECLI:EU:C:2017: 203.

i pracy. Wymienione wyżej trybunały międzynarodowe orzekały w sprawach o dyskryminację z powodu eksponowania innych aniżeli chusta islamska symboli religijnych: nakryć głowy, strojów zakrywających twarz, krzyży lub szat religijnych. Rozważania przedstawione w niniejszym opracowaniu nie ograniczają się do islamu oraz kobiet eksponujących wiarę i przekonania za pomocą strojów mających charakter symboli religijnych, takich jak: chusta zakrywająca głowę i szyję muzulmanki, ubiory pozostawiające odsłoniętą twarz (*hidżab*), zasłaniające całą twarz, a pozostawiające wyłącznie otwory na oczy (*nikab*), jednolity, nieprzezroczysty strój okrywający całe ciało z siatką na twarzy (*burka*), czarna zasłona okrywająca figurę od głowy do kostek (*czador*, *abaja*)<sup>4</sup>. Odnoszą się również do mężczyzn wyznających judaizm, w przestrzeni publicznej noszących na głowach jarmułkę (*kipe*) lub czarny kapelusz o szerokim sztywnym rondzie, lub wyznawców sikhizmu mających obowiązek noszenia turbanu (*dastar*). W Kościołach rzymskokatolickich, ortodoksyjnym i anglikańskim duchowni, zakonnicy i zakonnice są ubrani w habity, których elementem są nakrycia głowy (kaptur, kornet). Niektóre osoby duchowne i zakonne mają prawo zastąpić oficjalne stroje – symbole religijne oznaczeniami (koloratka, miniatura krzyża) ozdabiającymi cywilne, z reguły ciemne ubrania. Zagadnienia prawne przedstawione w artykule dotyczą wpływu zasad i przepisów dyrektyw unijnych o obowiązku równego traktowania i zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu i stosunkach pracy z powodu uzewnętrzniania religii i przekonań religijnych<sup>5</sup>. Europejskie społeczności unijne są zróżnicowane pod względem religijnym i kulturowym. Dawniej osoby różnych wyznań mieszkaly i pracowały osobno. Współcześnie sytuacja uległa zmianie. Poszerzające się zróżnicowanie etniczne, rasowe społeczeństw unijnych coraz wyraźniej zaznacza się w odrębności religijnej. Obowiązujące w UE ramy prawne określone przepisami Karty praw podstawowych UE (KPP UE) (art. 10 „Wolność myśli, sumienia i religii”, art. 21 „Niedyskryminacja”), Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) (art. 3 ust. 3 normy prawnej nakazującej przeciwdziałanie i zwalczanie dyskryminacji i wykluczenia społecznego, wspierającej sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną oraz art. 6, w którym wymieniono podstawowe, wspólne dla wszystkich państw

---

4 „Le Monde” z 11.06.2015 r., adres: [http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-bueqa-des-voiles-et-beauxoup-de-confusions\\_46511970\\_4355770.htm#U3778UWCg7HuTisY.99](http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-bueqa-des-voiles-et-beauxoup-de-confusions_46511970_4355770.htm#U3778UWCg7HuTisY.99).

5 L. Vickers, *About Religious Freedom, Religious Discrimination and the Work Place*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2016.

unijnych wartości i zasady: wolność, demokracja, szacunek dla praw człowieka i podstawowych wolności<sup>6</sup>, obowiązek przestrzegania podstawowych praw gwarantowanych w art. 9 ust. 1–2 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (EKPCz)<sup>7</sup> – gwarantują każdemu obywatelowi UE oraz osobie legalnie zamieszkującej w Unii prawo do wolności myśli, sumienia i religii. Powyższe fundamentalne uprawnienie obejmuje wolność zmiany religii lub przekonań, wolność uzewnętrzniania, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie albo prywatnie, swojej religii lub przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach religijnych. Wymieniony przepis art. 21 KPP UE zabrania wszelkiej dyskryminacji, między innymi ze względu na religię, przekonania albo inne poglądy<sup>8</sup>. Dyrektywa 2000/78 z 27.11.2000 roku, ustanawiająca ogólne warunki ramowe w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>9</sup>, wyraźnie stwierdza, że dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania jest przeszkodą w realizacji celów unijnych, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej (motyw 11 preambuły). Z tej przyczyny wymieniona dyrektywa zakazuje wszelkiej, bezpośredniej i pośredniej, dyskryminacji ze względu na wyznawaną religię lub przekonania (motyw 12 preambuły). Jedynie w wyjątkowych sytuacjach dyrektywa zezwala na odstępstwa od powszechnie obowiązującej zasady równego traktowania i zakazu dyskryminowania ze względu na wyznawaną religię albo przekonania, wówczas, gdy prawnie zabronione kryterium różnicowania osób stanowi istotne i determinujące wymaganie zawodowe. Powyższe odstępstwo od bezwzględnej zasady zostało obwarowane dwoma ważnymi zastrzeżeniami: 1) cel, dla którego odstąpiono od zasady równego traktowania, musi być zgodny z prawem oraz 2) rezygnacja z zakazu korzystania

---

6 J. Łopatowska, *Discrimination based on religion or belief in the legal framework*, „Derecho y Religion” 2009, t. IV; *Accommodating Religiously Distinct Dress in the British Work Place: Progressive Case Law and Flexible Tolerance on the Ground*, w: K. Alidadi, *Religion, Equality and Employment in Europe: The Case of Reasonable Accommodation*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2019, s. 151 i nast.

7 M. Evans, *Freedom of Religion and ECHR: approaches, trends and tensions*, w: *Law and Religion in Theoretical and Historical Context*, red. J.P. Cane, C. Evans, Z. Robinson, Cambridge University Press 2008.

8 L. Vickers, *About Religious Freedom, Religious Discrimination and the Work Place*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2016.

9 Dz.Urz. UE C nr 83, s. 389.

z kryterium religii powinna być proporcjonalna do osiągnięcia zamierzonego, słusznego, celu (motyw 23 preambuły).

Studiując orzecznictwo międzynarodowych trybunałów, TSUE i ETPCz, w sprawach dotyczących przestrzegania zasady równego traktowania i niedyskryminacji ze względu na religię i przekonania, nie należy oczekiwać identycznych rozstrzygnięć, ustalających jednakowe standardy postępowania dla wszystkich państw członkowskich UE<sup>10</sup>. W połowie pierwszej dekady obecnego stulecia ETPCz orzekł, że nie jest możliwe wskazanie w Europie jednolitej koncepcji znaczenia religii w społeczeństwie, ponieważ publiczne manifestowanie tych przekonań różniło się w przeszłości i nadal będzie podlegać zmianie wraz z upływem czasu<sup>11</sup>. Zdaniem Rzecznik Generalnej (RG) TSUE, Eleanor Sharpston, nic nie wskazuje na to, aby powyższe zapatrywanie uległo zmianie w dwanaście lat później, po wydaniu wyroku w sprawie *Şahin*. W opinii prawnej przedstawionej TSUE w sprawie *Bouagnaoui* wspomniana RG Sharpston trafnie podkreśliła, że praktyki religijne przybierają wiele rozmaitych form i charakteryzują się niejednakowym stopniem intensywności. U podstaw tego zróżnicowania leżą różne „poziomy osobistej wiary” poszczególnych osób, które w dodatku się zmieniają z wiekiem, ulegają wzmocnieniu albo słabną w rozmaitych stadiach życia jednostek<sup>12</sup>. Cytowana RG Sharpston zaznacza, że stopień zaangażowania poszczególnych osób oraz zbiorowości ludzkich podlega zmianie w okresie roku religijnego<sup>13</sup>. Frekwencja w Kościołach chrześcijańskich osiąga punkty kulminacyjne w okresach świąt Bożego Narodzenia (pasterka, pierwszy dzień świąt) i Wielkiego Postu. Natomiast wśród wyznawców judaizmu najpopularniejsze są uroczystości podczas świąt żydowskiego Nowego Roku (*Rosh ha-Szana*) oraz w Dniu Pojednania (*Yom Kippur*). Znaczny wpływ na natężenie praktyk religijnych ma również rozkład przekonań religijnych w państwach członkowskich UE. Według danych Komisji Europejskiej (KE) z listopada 2012 roku<sup>14</sup> 74% obywateli

---

10 C. Evans, *Freedom of Religion under the European Convention of Human Rights*, Oxford University Press, 2001.

11 *Leyla Şahin przeciwko Turcji*, wyrok z 10.11.2005 r., CE:ECHR:2005:111JUDO00447798, pkt 109.

12 C-188/15, pkt 29.

13 Powołuje wyrok ETPCz z 1.07.2014 r. w sprawie *S.A.S. przeciwko Francji*, CE:ECHR:2014:070JUDO00438511, pkt 12.

14 Special Eurobarometer 393, Report on Discrimination in UE in 2012.

unijnych deklaruje wyznanie chrześcijańskie. Najwyższy odsetek chrześcijan to obywatele Cypru – 98%, Grecji – 97%, Malty – 96%, Portugalii – 93% oraz Polski i Irlandii – po 92%. Najniższy odsetek chrześcijan zamieszkuje Estonię – 45% i Republikę Czeską – 34%. 11% ludności Bułgarii i 5% Belgii stanowią wyznawcy islamu. Największy odsetek ateistów i agnostyków zamieszkuje w Republice Czeskiej – 20% ateści oraz 39% agnostycy, oraz w Holandii – 41% to agnostycy. Badania przeprowadzone na zlecenie KE wskazują, że nawet 51% Europejczyków nie uważa dyskryminacji z powodu religii lub wyznania za poważny problem. Natomiast według 39% badanych taka dyskryminacja stanowi zjawisko niemal powszechne. Zdaniem respondentów, najczęściej ma ona miejsce we Francji (66%) oraz Belgii (60%). Przedstawione i analizowane w niniejszym opracowaniu sprawy *Boungaoui* i *Achbita* ilustrują istotę problemu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania z perspektywy państw członkowskich UE, w których najczęściej i w największym stopniu naruszana jest zasada równouprawnienia ze względu na religię i przekonania jako prawnie zabronione kryterium różnicowania w zatrudnieniu<sup>15</sup>.

## II. Polityka sekularyzacji i neutralności religijnej w zatrudnieniu

U podstaw tej polityki leży wyraźna i trwała separacja władz: świeckiej i duchowej w sferze publicznej. Zasady ustrojowe i prawne *laïcité* i *neutralité* stanowią podstawę obowiązujących, ustanowionych przez władze publiczne, zakazów noszenia, wykorzystywania, eksponowania i manifestowania wszelkich symboli religijnych przez pracowników sektora publicznego we Francji i Belgii. Powyższa reguła ma zastosowanie przede wszystkim w sektorze edukacji<sup>16</sup> oraz w administracji rządowej i samorządowej<sup>17</sup>. Zasady obowiązujące w sektorze

---

15 L. Vickers, *Migration, Law and Religious Discrimination*, w: *Migrations at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, red. C. Costello, M. Freedland, Oxford University Press.

16 Loi no 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics.

17 Arrêté royal du 14 Juin 2007 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant au statut des agents de l'État.

publicznym tych państw<sup>18</sup> są rozciągane na pracowników zatrudnionych przez pracodawców prywatnych. Przykładem ilustrującym tę hipotezę jest wyrok z 25.06.2014 roku wydany w składzie pełnej izby (*assemblée plénière*) francuskiego sądu kasacyjnego (*Cour de cassation*) w sprawie znanej w judykaturze pod nazwą *Baby Loup*<sup>19</sup>. Sąd kasacyjny uznał za zgodny z prawem zakaz, ustanowiony przez prywatnego pracodawcę, zatrudniającego poniżej 20 pracowników w placówce opiekuńczo-wychowawczej zajmującej się małymi dziećmi, noszenia w czasie pracy symboli religijnych wykorzystywanych jako elementy oficjalnego stroju roboczego. Uznał za uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z pracownicą zatrudnioną na kierowniczym stanowisku w tej placówce odmowę przestrzegania regulaminu pracy, w którym powyższy zakaz został sformułowany. Zdaniem francuskiego sądu kasacyjnego, ograniczenia ustanowione przez pracodawców (także działających w sferze prywatnej) swobody uzewnętrzniania przez pracowników przekonań religijnych powinny być uzasadnione rodzajem i charakterem wykonywanej pracy oraz proporcjonalne do realizowanego przez świeckie władze państwowe celu, jakim jest polityka neutralności w zatrudnieniu i stosunkach pracy. Postąpił tak, albowiem kierował się orzeczeniem ETPCz, który w sprawie *Dahlab przeciwko Szwajcarii*<sup>20</sup> uznał za zgodny z prawem zakaz noszenia chusty islamskiej przez nauczycielkę zatrudnioną w szkole publicznej, mającą bezpośredni kontakt z małymi dziećmi i ich rodzicami. Zdaniem ETPCz, powyższy zakaz jest co do zasady uzasadniony i proporcjonalny w stosunku do wymagań sformułowanych w akapicie 23 dyrektywy 2000/78. Francuski sąd kasacyjny zastrzegł wprawdzie, że wydane orzeczenie nie uzasadnia wniosku o rozciągnięciu konstytucyjnej zasady sekularyzmu państwa na zatrudnienie w sektorze niepublicznym<sup>21</sup>, wykorzystał jednak orzeczenia ETPCz w sprawach *Şahin przeciwko Turcji*<sup>22</sup> oraz w powołanej wyżej sprawie *Dahlab*. W tej ostatniej sprawie ETPCz uznał nauczycielkę zatrudnioną w szkole prywatnej za przedstawicielkę

---

18 M. Evans, *Manual on the wearing of religious symbols in public areas*, Council of Europe and Martinus Nijhoff, Strasbourg 2009.

19 Nr 13-28.845.

20 Orzeczenie z 15.2.2001 r. CE:ECHR:2001:0215DEC00423998.

21 Art.1 zdanie pierwsze konstytucji Republiki Francuskiej z 5.10.1958 r.

22 Wyrok Wielkiej Izby ETPCz z 10.11.2005 r., dotyczący zakazu noszenia chusty w czasie zajęć i egzaminów organizowanych przez uniwersytet medyczny w Istambule.

władzy państwowej, sprawującą opiekę nad dziećmi w wieku od czterech do ośmiu, które z racji wieku są podatniejsze na indoktrynację religijną.

Analogiczne zakazy ekspozycji symboli religijnych: strojów i nakryć głowy, były przedmiotem rozstrzygnięć ETPCz w sprawach odnoszących się do pracowników szkół wyższych<sup>23</sup>, nauczycielki religii w publicznej szkole średniej<sup>24</sup>, uczniów szkoły publicznej<sup>25</sup>, urzędów państwowych, konsulatu Republiki Francuskiej w Maroku<sup>26</sup>, urzędu stanu cywilnego<sup>27</sup>, sądu w Hiszpanii<sup>28</sup> oraz instytucji publicznych – służby zdrowia<sup>29</sup> i użyteczności publicznej<sup>30</sup>.

- 
- 23 Decyzje w sprawach: *Kurtumluş przeciwko Turcji* (zakaz noszenia chusty na uczelni). CE:ECHR:2001:0124DEC004239298, 24.1.2006 r.; *Pekünlü przeciwko Turcji* (sprawa karna przeciwko pracownikowi uczelni za uniemożliwienie studentowi noszącemu chustę wejścia do budynku uczelni). Nr 25832/14, sprawa w toku.
  - 24 Decyzja z 3.04.2007 r. w sprawie *Karaduman przeciwko Turcji*. CE:ECHR:2007:0403DEC004129604.
  - 25 Decyzje w sprawach: *Aktas and Others przeciwko Francji*, 30.6.2009 r. (relegacja uczniów ze szkoły z powodu noszenia przez uczniów płci męskiej nakryć głowy – czapek zwanych „keskami”, będących rodzajem turbanu noszonego przez sikhów); *Dogru przeciwko Francji* (zakaz noszenia chust), 4.12.2008 r.
  - 26 Decyzja w sprawie *Köse and 93 Others przeciwko Turcji* (zakaz noszenia chust), 30.6.2009 r.
  - 27 Wyrok z 15.1.2013 r. w sprawie czterech skarg (48420/10, 59842/10, 51671/10 i 36516/10) wniesionych przeciwko Wielkiej Brytanii przez Nadię Eweida, Shirley Chaplin, Lillian Ladele i Gary McFarlane’a o dyskryminację z powodów ekspozycji chrześcijańskiego symbolu religijnego – krzyżka – przez pracownicę Brytyjskich Linii Lotniczych – Nadię Eweida, pracownicę szpitala – Shirley Chaplin, odmowę pracownicy urzędu stanu cywilnego – Lilian Ladele zarejestrowania związku małżeńskiego dwóch mężczyzn z powodu kolizji z prawami „boskimi” i nieudzielenie z tych samych względów przez psychoterapeutę fachowej pomocy psychologiczno-seksuologicznej parze homoseksualistów starających się o poprawę stosunków płciowych. CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.
  - 28 Decyzja w sprawie *Borik Edid przeciwko Hiszpanii* (naruszenie obowiązku noszenia wyłącznie biretu przez adwokata w trakcie rozprawy w sądzie), 24.01.2006 r.
  - 29 Wyroki z: 15.01.2013 r. w sprawie *Eweida i inni przeciwko Wlk. Brytanii*, dotyczący zakazu noszenia „łatwo dostępnego i zarazem widocznego” chrześcijańskiego krzyża na łańcuszku, stanowiącego zagrożenie dla ochrony zdrowia pacjentów przebywających na oddziale geriatrycznym szpitala psychiatrycznego. CE:ECHR:2013:0115JUD004842010; 26.11.2015 r., dotyczący zakazu noszenia chusty islamskiej przez pracownicę socjalną zatrudnioną na oddziale psychiatrycznym publicznego szpitala w sprawie *Ebrahimian przeciwko Francji*, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611.
  - 30 Decyzja w sprawie *Phull przeciwko Francji* za odmowę zdjęcia turbanu przez sikhę podczas kontroli bezpieczeństwa na lotnisku, 11.01.2005 r.

W większości tych spraw ETPCz odmówił rozpoznania wniesionych skarg na dyskryminację z przyczyn religijnych.

Sprawy o dyskryminację z powodu symboli chrześcijańskich w środowisku pracy występowały w orzecznictwie ETPCZ stosunkowo rzadko<sup>31</sup>. Przytoczę dwa wyroki ETPCz w sprawach dotyczących eksponowania krzyża jako symbolu religijnego chrześcijan. W pierwszym z nich, wydanym przez Wielką Izbę ETPCz w sprawie *Lautsi i inni przeciwko Republika Włoska*, ETPCz nie podzielił zarzutu stawianego przez osobę skarżącą o naruszenie wolności myśli, sumienia i wyznania lub przekonań religijnych, polegające na eksponowaniu w salach szkolnych krzyży jako symboli wiary rzymskokatolickiej – że jest to niezgodne z sekularyzmem i prowadzoną przez władze państwowe Republiki Włoskiej polityką neutralności w sprawach wiary<sup>32</sup>. ETPCz wymienił cztery powody, dla których chrześcijański symbol religijny – krucyfiks eksponowany w salach dydaktycznych placówki oświatowo-wychowawczej, jakimi są szkoły publiczne i prywatne we Włoszech, nie jest niezgodny z art. 9 EKPCz. Pierwszy dotyczy zagadnienia prezentowanego w niniejszym fragmencie rozdziału, czyli braku jednolitej, wyraźnej regulacji zagadnienia dotyczącego uzewnętrzniania przez katolików, prywatnie lub publicznie, indywidualnie oraz wspólnie z innymi wyznawcami tej wiary, swoich przekonań religijnych. W pierwotnych i wtórnych przepisach prawa pracy Unii Europejskiej państwa członkowskie Unii nie uregulowały zasad i warunków czynienia użytku z zagwarantowanej przepisami art. 9 ust. 1 i 2 powołanej EKPCz wolności manifestowania wiary i przekonań religijnych. Oznacza to, że do kompetencji władz państw członkowskich UE należy wyznaczanie granic tolerancji religijnej w publicznym i wspólnym uzewnętrznianiu symboli religijnych w środowisku pracy oraz w sferze publicznej. Zdaniem ETPCz, sprawę korzystania z symboli religijnych należy uznać za *matter falling within the margin of appreciation of the State*. Warunkiem koniecznym korzystania z powyższej, aprobowanej przez państwo, wolności wyznania jest dbałość o to, aby decyzje o eksponowaniu krzyży nie zmierzały do indoktrynowania uczniów. Po drugie, sam fakt, że przeważająca większość mieszkańców Włoch to katolicy, dla których krzyż jest symbolem wiary, przemawia przeciwko ewentualnemu zarzutowi, iż eksponowanie krzyży w salach

31 C. Evans, *Freedom of Religion under the European Convention of Human Rights*, dz. cyt.

32 P. Rouchi, *Crucifixes, Margin in Appreciation and Consensus. The Grand Jury Chamber Ruling in Lautsi v. Italy*, „Ecclesiastical Law Journal” 2011, t. 13, z. 3.

szkolnych mogłoby być uznane za próbę indoktrynacji religijnej. Ekspozowanie krzyży jako symboli religijnych stanowi potwierdzenie dominującej w społeczeństwie włoskim roli doktryny chrześcijańskiej. Po trzecie, obecność krzyży w szkołach nie powinna być identyfikowana z obowiązkiem udziału uczniów w lekcjach religii. Krzyże nie mogą więc być postrzegane jako przejaw nietolerancji religijnej wobec osób niewierzących. Po czwarte, ekspozowanie krzyża w szkole nie pozbawia rodziców i innych prawnych opiekunów dzieci uprawnień do wskazywania dzieciom innego od chrześcijańskiego poglądu na świat i doradzania im, aby przestrzegały w życiu innych, aniżeli wskazywane przez Kościół rzymskokatolicki, filozoficznych reguł postępowania.

Druga sprawa (*Eweida* i inni) rozpatrywana przez ETPCz, w której krzyż występował w charakterze symbolu religijnego w środowisku pracy, dotyczyła ekspozowania krzyży przez dwie pracownice, stewardessę i pielęgniarkę. ETPCz ustalił, że stewardessa, eksponując w widocznym miejscu „dyskretny” symbol wiary chrześcijańskiej, naruszyła obowiązujący wówczas, narzucony przez pracodawcę wizerunek firmy, w której była zatrudniona. Według ETPCz ograniczenie przez pracodawcę wolności religijnej pracownicy stanowiło ingerencję w uprawnienia gwarantowane pracownicy art. 9 ust. 1 EKPCz. Aby ocenić, czy ingerencja pracodawcy była zasadna i proporcjonalna, należało zachować właściwą równowagę między interesami jednostki a społeczeństwa. ETPCz orzekł, że ekspozowany przez pracownicę symbol religijny, „dyskretny krzyżyk”, nie szkodził profesjonalnemu wizerunkowi podmiotu zatrudniającego. Przedsiębiorca zmienił w trakcie postępowania zasady określające standardy wyglądu (*dress code*) i zezwolił pracownikom na ekspozowanie w widocznym miejscu symbolicznej biżuterii religijnej, jak i na noszenie innych elementów stroju religijnego (turbanów i chust). Z czasem na niektórych rejsach zezwolono zainteresowanym członkom personelu latającego na zakładanie uniformów, które zostały zaprojektowane w sposób akcentujący fragmenty ubioru wykorzystywanego przez muzułmanów jako symbole religijne. Nie we wszystkich przypadkach ETPCz był równie tolerancyjny. W zależności od kontekstu stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy ETPCz nie wykluczał, że noszenie chusty islamskiej może mieć efekt prozelicki, albowiem geneza tego obowiązku wynika z koranicznego nakazu<sup>33 34</sup>. Zatem noszenie tego symbolu religijnego może

---

33 S. Bamo, *Muslim Women and Shari'ah Councils. Transcending the Boundaries of Community Law*, Palgrave/MacMillan, London 2009.

34 Sprawa *Dahlab przeciwko Szwajcarii*, dz. cyt.

być „trudne do pogodzenia z przesłaniem tolerancji, poszanowania innych wartości, a zwłaszcza równości i niedyskryminacji”<sup>35</sup>.

W Niemczech zakaz eksponowania symboli religijnych w środowisku co do zasady jest uważany za sprzeczny z normą swobody wyznania<sup>36</sup>. Wyjątki od powyższej reguły mogą wynikać z porozumień zbiorowych zawieranych przez partnerów społecznych – układów zbiorowych pracy lub jednostronnych zarządzeń pracodawcy nieograniczonego układem zbiorowym pracy<sup>37</sup>. Zasada równego traktowania zatrudnionych sprzeciwia się uprzywilejowanemu traktowaniu przedstawicieli jednej religii. Priorytetowe traktowanie wartości judeochrześcijańskich zostało uznane za przypadek nieuzasadnionej dyskryminacji bezpośredniej. W Danii, Holandii, Wielkiej Brytanii nie obowiązują zakazy noszenia i eksponowania w środowisku pracy symboli religijnych<sup>38</sup>. W wymienionych państwach obowiązują ograniczenia noszenia przez zatrudnionych symboli religijnych ze względu ochronę zdrowia i życia lub wizerunek zawodowy i reprezentacyjny pracodawcy.

### III. Konstrukcja prawna zakazów i ograniczeń dyskryminowania ze względu na religię i wyznanie

Przepis art. 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) i oparte na nim krajowe przepisy prawa pracy poszczególnych państw członkowskich UE upoważniają Radę Europy do podjęcia wszelkich niezbędnych środków dla zwalczania wszelkiej dyskryminacji, między innymi ze względu na religię lub światopogląd<sup>39</sup>. Przepisy prawa pracy UE o równym traktowaniu w zatrudnieniu i stosunkach pracy definiują podstawowe pojęcia prawne: zasada równego traktowania (art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 2000/78), pod którym to określeniem standardy UE pojmują brak jakiegokolwiek formy bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn wymienionych w art. 1 wymienionej

---

35 Sprawa *Leyla Şahin przeciwko Turcji*, dz. cyt.

36 Postanowienia Federalnego Sądu Konstytucyjnego (*Bundesverfassungsgericht*) z 27.01.1015 r., 1 BvR 471/10 oraz 1 BvR 1181/10.

37 Podaję za RG E. Sharpston, opinia prawna w sprawie *Bougnaoui*, pkt 39.

38 Tamże, pkt 43.

39 A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, C.H.Beck, Warszawa 2015, s. 77 i nast.

dyrektywy, w tym z powodu religii lub poglądów na świat. W przepisach unijnego prawa pracy wymieniono i zdefiniowano typy zachowań niezgodnych z zasadą równego traktowania. Są nimi dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia<sup>40</sup>. Charakterystyczną cechą istoty czynu zdefiniowanego w art. 2 ust. 1 lit. a) analizowanej dyrektywy, jakim jest dyskryminacja bezpośrednia, jest: 1) traktowanie ze względu na jedno z zabronionych kryteriów dyferencjacji w zatrudnieniu i stosunkach pracy, w tym przypadku jest to religia albo światopogląd lub 2) mniej korzystne traktowanie osoby wyznającej i/lub manifestującej określone zapatrywania religijne od innej osoby znajdującej się w porównywalnej sytuacji (art. 2 ust. 2 lit. a). Natomiast przypadek dyskryminacji pośredniej ma miejsce wówczas, gdy: 1) norma prawna, w której określone zostało kryterium różnicowania osób znajdujących się w porównywalnej sytuacji, jest pozornie zgodna ze standardami prawa europejskiego albo 2) pozornie neutralna praktyka postępowania prowadzi do szczególnie niekorzystnej sytuacji osoby będącej wyznawcą określonej religii lub głoszącej albo manifestującej określony światopogląd (art. 2 ust. 2 lit. b). W odróżnieniu od zakazu dyskryminacji bezpośredniej, zakaz dyskryminacji pośredniej nie ma bezwzględniego charakteru. W art. 4 ust. 1 omawianej dyrektywy, zatytułowanym „wymagania zawodowe”, zawarto upoważnienie dla państw członkowskich UE do uznania w krajowych przepisach prawa pracy religii i światopoglądu oraz innych prawnie zabronionych kryteriów dyferencjacji zatrudnionych, wymienionych w art. 1 powyższej dyrektywy, oraz podejmowania dozwolonych – na pierwszy rzut oka – działań. W przedstawionej normie unijnego prawa pracy sformułowany został kontratyp. Głównym warunkiem zastosowania czynnika generalnie prawnie zabronionego do różnicowania ludzi ze względu na religię i światopogląd jest wykazanie, że powyższe kryteria różnicowania osób stanowią istotne wymaganie zawodowe z uwagi na rodzaj prowadzonej działalności lub warunki jej wykonywania. Religia lub światopogląd determinują możliwość zatrudnienia i wykonywania pracy wyłącznie przez osobę będącą członkiem określonej społeczności religijnej. Klasycznym przykładem kontratypu w tej kategorii norm jest art. 18<sup>3b</sup> § 4 K.p., norma prawna adresowana do Kościołów, związków wyznaniowych i innych organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Stwierdzając w przypadku tych szczególnych pracodawców, jakimi w zatrudnieniu i stosunkach pracy są podmioty

---

40 Tamże, s. 123.

wymienione w powołanym przepisie, że podejmowanie decyzji w tych sprawach nie jest postrzegane przez ustawodawcę jako naruszenie zasady równego traktowania, ustawodawca aprobejuje podejmowanie decyzji opartych na kryteriach zabronionych innym pracodawcom. W ślad za prawodawcą unijnym polski ustawodawca uważa religię, wyznanie, światopogląd za rzeczywiste i decydujące wymagania zawodowe. W art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 uznano religię za warunek *sine qua non* zatrudnienia w Kościele, związku wyznaniowym albo organizacji realizującej cele religijne lub wyznaniowe tylko wówczas, gdy cele, dla których powyższy kontrakt jest wykorzystywany, są zgodne z prawem, a określone przez podmiot zatrudniający wymaganie zawodowe, jakim jest kryterium wiary albo światopoglądu, pozostaje w proporcjonalnej zależności do realizacji powyższego celu wyznaniowego lub światopoglądowego.

W sprawie *Bougnaoui* TSUE udzielał odpowiedzi na następujące pytanie prejudycjalne przedstawione przez francuski sąd kasacyjny: czy życzenie klienta, aby praca polegająca na świadczeniu usług informatycznych przez spółkę zatrudniającą muzułmankę nie była kontynuowana przez pracownicę noszącą chustę islamską, może być uznane za istotny i determinujący wymóg zawodowy, o którym mowa w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Pracodawca zatrudniający pracownicę manifestującą w pracy symbol religijny rozwiązał z nią umowę o pracę, nie zatrudniając jej w okresie wypowiedzenia. Uznał bowiem, że korzystanie przez pracownicę ze swobody wyrażania przekonań religijnych wykraczało poza sferę wewnętrzną przedsiębiorstwa i narzucało się klientom bez względu na ich odczucia, naruszając tym samym ich prawa. Praca bowiem była wykonywana w siedzibie klienta, który wskazał, że noszenie przez pracownicę zatrudnioną przez usługodawcę chusty islamskiej krępowało niektórych pracowników zatrudnionych u usługobiorcy. Z tej racji „klient zażądał, «aby następnym razem nie było chusty»”<sup>41</sup>.

W opinii prawnej przedstawionej TSUE przez RG Sharpston wskazano na: 1) konieczność zachowania proporcji między wolnością uzewnętrzniania religii a prawem pracodawcy do prowadzenia działalności gospodarczej; 2) konieczność sklasyfikowania czynności prawnej dokonanej przez pracodawcę i zaliczenia jej do jednej z dwóch kategorii zachowań prawnie zabronionych, jakimi są dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia. W przypadku zakwalifikowania czynności pracodawcy do typu „dyskryminacja pośrednia”, należy

---

41 Wyrok w sprawie C-188/15, pkt 14.

rozważyć, czy można uznać życzenie klienta za przypadek wymieniony w art. 4 ust. 1 analizowanej dyrektywy, jakim jest „wymaganie zawodowe”, będące kontratypem. Uzyskanie odpowiedzi pozytywnej zobowiązywałoby sąd krajowy do uznania, że nie ma podstaw prawnych do zarzucenia pracodawcy, zatrudniającemu pracownicę eksponującą w środowisku symbol religijny wyznawanej wiary, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminowania ze względu na religię.

Sprawę *Bouagnaoui* należy porównać z wyrokiem TSUE wydanym w tym samym 2017 roku w sprawie *Achbita*. W tej drugiej sprawie również chodziło o prawo do korzystania w czasie pracy z symbolu religijnego, jakim jest chusta muzułmańska. Pracodawca *Bouagnaoui* tolerował eksponowanie symbolu religijnego (chusty) we własnym zakładzie pracy. Natomiast pracodawca *Achbita* wyraźnie stwierdził w regulaminie pracy, że noszenie widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych jest niezgodne z praktykowaną przez niego polityką neutralności. Pracownica nie zastosowała się do obowiązujących zakładowych przepisów prawa pracy i została zwolniona z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Poza wynagrodzeniem przysługującym w okresie wypowiedzenia wypłacono jej również trzymiesięczną odprawę. Jej sytuacja była korzystniejsza od tej, w jakiej znalazła się *Bouagnaoui*, jednakże *Achbita* zaskarżyła podjętą przez pracodawcę czynność prawną, zarzucając naruszenie zasady równego traktowania i dyskryminację z powodów religijnych. W pierwszej instancji jej roszczenie zostało oddalone. Sąd odwoławczy w Antwerpii oddalił jej apelację, ponieważ uznał, że generalny zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej, zaś w przedmiotowej sprawie nie dopatrzył się dyskryminacji pośredniej lub naruszenia przez pracodawcę wolności religijnej. W tej sytuacji belgijski sąd kasacyjny wystąpił do TSUE z następującym pytaniem prejudycjalnym: „czy art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że zakaz noszenia chusty nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej, jeżeli reguła obowiązująca u pracodawcy zakazuje wszystkim pracownikom dawania wyrazu w miejscu pracy, za pomocą znaków, swoim przekonaniom politycznym, światopoglądowym i religijnym”<sup>42</sup>. Opinię prawną dla TSUE w tej sprawie w przedmiocie problemu przedstawionego w pytaniu prejudycjalnym przedstawiła RG

---

42 Wyrok w sprawie C-157/15, pkt 21.

Juliane Kokott. Uznała, że sprawa *Achbity* jest przypadkiem dyskryminacji pośredniej w zatrudnieniu. W związku z powyższym skoncentrowała się na analizie problemu przedstawionego w pytaniu postawionym przez belgijski sąd kasacyjny. Różnice występujące w stanach faktycznych porównywanych spraw nie są poważne. W sprawie *Bougnaoui* pracodawca akceptował noszenie symbolu religijnego w miejscu pracy, zabronił pracownicy eksponowania tego symbolu w obcym środowisku pracy z uwagi na krytyczną reakcję pracowników zatrudnionych przez innego pracodawcę, z którym łączyły go relacje biznesowe. Natomiast w sprawie *Achbita* u pracodawcy najpierw obowiązywała niepisana zasada, że pracownicy zatrudnieni w tym zakładzie pracy nie mogą w miejscu pracy nosić żadnych symboli religijnych, światopoglądowych lub politycznych. Następnie zasada ta nabrała mocy prawnej, albowiem została sformułowana w regulaminie pracy. W obszernej opinii prawnej przedstawionej przez RG Kokott zamieszczone zostały wywody prawne na temat możliwości skorzystania z kontratypu uregulowanego w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, jakim jest wymóg zawodowy, traktowany jako przesłanka umożliwiająca pracodawcy, któremu zarzucono stosowanie dyskryminacji pośredniej w zatrudnieniu, uniknięcie odpowiedzialności za naruszenie zasady równego traktowania zatrudnionych. Jednakże ten ważny wątek prawnego aspektu obydwu analizowanych spraw nie znalazł odzwierciedlenia w uzasadnieniach wyroku wydanych przez TSUE. Podstawę do porównania zapatrywań w tym przypadku stanowią więc opinie prawne zaprezentowane przez RG TSUE.

#### **IV. Wolność religijna pracownika a prawo pracodawcy prowadzenia działalności gospodarczej**

Ten problem wystąpił wyłącznie w sprawie *Bougnaoui*. Pracodawca zatrudniający muzułmankę w sprawie *Achbita* prowadził najpierw nieoficjalnie, a następnie otwarcie politykę neutralności w sprawach wiary, religii, przekonań, wolności sumienia, manifestowania zapatrywań religijnych. Polegała ona na ustanowieniu zakazu eksponowania symboli religijnych w miejscu pracy. Pracodawca zatrudniający pracownicę wyznawczynię religii muzułmańskiej zdawał się uważać, że nawiązując z nim umowę o pracę, każdy zatrudniony przez niego pracownik „sprzedaje” nie tylko swoje umiejętności zawodowe i fachowe, ale własną duszę. Odmiennie natomiast przedstawiała się sytuacja

w sprawie *Bouagnaoui*. W tym przypadku pracodawca prowadził politykę neutralności religijnej wyłącznie na terenie zakładu pracy. Polegała ona na swobodzie eksponowania symboli religijnych wyłącznie w siedzibie zakładu pracy. Pogodzenie wolności religijnej poza siedzibą zakładu pracy, jednakże w miejscu wykonywania pracy, które nie miało stałego charakteru, wymagało uregulowania równowagi nie tylko między dwoma podstawowymi uprawnieniami: uprawnieniem do uzewnętrzniania religii, z jakiego korzystają pracownicy, oraz uprawnieniem zatrudniającego ich pracodawcy do prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie ze swoimi interesami<sup>43</sup>. Decydujące znaczenie w sprawie *Bouagnaoui* miał podmiot trzeci, przedsiębiorca, na rzecz którego pracę świadczyła pracownica na polecenie zatrudniającego ją pracodawcy. W powyższej sprawie nie można było mówić o agresywnym zachowaniu pracownicy, która korzystając z możliwości wyrażenia swoich przekonań religijnych, podejmowałaby jakąkolwiek próbę eksponowania swoich przekonań religijnych lub starała się nakłonić pracowników zatrudnionych przez zleceniodawcę swojego pracodawcy do przejścia na wiarę, jaką wyznawała. RG Sharpston jednoznacznie stwierdziła, że nie może być mowy o jakiegokolwiek praktyce prozelityzmu w środowisku pracy<sup>44</sup>. Gdyby tak było, jej zdaniem, pracodawca zatrudniający pracownicę oraz przedsiębiorca, na którego rzecz praca była wykonywana, mieliby prawo – bez ryzyka naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu – zdecydowanie zabronić i egzekwować ustanowiony zakaz wykorzystania czasu pracy do zajmowania się przez pracownicę innymi sprawami aniżeli zlecona praca i związane z nią obowiązki pracownicze. Gdyby taka sytuacja wystąpiła, zakaz manifestowania przekonań religijnych tylko pozornie mógłby być oceniony za przypadek dyskryminacji bezpośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. „a” dyrektywy 2000/78. Prowadząc neutralną politykę wyznaniową, polegającą na akceptacji eksponowania symboli religijnych, pracodawca zatrudniający pracownicę noszącą chustę muzułmańską nie faworyzowałby wyznania muzułmańskiego, ponieważ akceptował inne przypadki uzewnętrzniania przez pozostałych zatrudnionych innych symboli religijnych. Przedsiębiorca korzystający z fachowych usług pracownicy dającej wyraz swoim przekonaniom religijnym nie miał prawa do wydawania poleceń

---

43 R. McCrea, *Singing from the Same Hymn Sheet?*, „Oxford Journal of Law and Religion” 2016, t. 5, z. 2, s. 183–210.

44 Opinia prawna w sprawie C-188/15, pkt 73.

pracownicy, która przejściowo wykonywała pracę na jego rzecz. Gdyby jednak polecił jej zmianę postępowania i zakazał eksponować chustę muzułmańską jako symbol wiary religijnej, mógłby narazić się na zarzut dyskryminacji bezpośredniej, nawet jeżeli kierując się zasadami odmiennie pojmowanej polityki neutralności wyznaniowej, zamierzał egzekwować wobec osoby niepozostającej z nim w stosunku pracy zakaz ustanowiony w swoim zakładzie pracy, uniemożliwiający komukolwiek przebywającemu na jego terenie eksponowanie wszelkich symboli religijnych. Gdyby tak postąpił, mógłby skutecznie bronić się przed zarzutem bezpośredniej dyskryminacji ze względu na prawnie zabronione kryterium różnicowania, jakim jest religia lub przekonania zatrudnionych. Art. 2 ust. 5 wymienionej dyrektywy zezwala państwom członkowskim UE na ustanawianie i stosownie środków prawnych niezbędnych w demokratycznym państwie prawa dla ochrony praw i wolności innych osób. W sprawie *Bougnaoui* skargę na eksponowanie symboli religijnych przez pracownicę wyznania muzułmańskiego, delegowaną czasowo do pracy na rzecz innego pracodawcy, złożyli pracownicy przez niego zatrudnieni. Przedsiębiorca zwrócił się do pracodawcy zatrudniającego tę pracownicę o spowodowanie zmiany jej postępowania w nadzorowanym przez siebie środowisku pracy. Można byłoby rozważać, czy o przypadku dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub wyznanie nie można byłoby pisać w stosunku do obydwu przedsiębiorców, z którymi pracownica uzewnętrzniająca swoje wyznanie religijne miała styczność. Ostatecznie bowiem na wniosek przedsiębiorcy, na którego rzecz wykonywała pracę, pracodawca, z którym wiązał ją stosunek pracy, wydawał jej polecenie, aby nie przychodziła do czasowego miejsca pracy, do którego została delegowana, w stroju, mającym w wierze muzułmańskiej charakter symbolu religijnego. Problem tkwi w tym, że pracodawca zatrudniający pracownicę delegowaną do czasowego świadczenia pracy na rzecz innego przedsiębiorcy nie ma podstawy prawnej do wydawania jej zarządzeń mających na celu zagwarantowanie harmonijnych warunków pracy osobom przez niego niezatrudnionym. Sprawa jest skomplikowana, albowiem podstawę faktyczną, mającą charakter braku akceptacji symboli religijnych w środowisku pracy, uzasadniono tą samą, aczkolwiek całkowicie odmiennie rozumianą polityką neutralności wyznaniowej w dwóch różnych miejscach pracy. Religia lub przekonania wyznaniowe są jednym z kilku wymienionych w art. 1 dyrektywy 2000/78 prawnie zabronionych w UE kryteriów dyferencjacji w zatrudnieniu. Argument, jakim posłużył się przedsiębiorca w rozmowie

z pracodawcą zatrudniającym i delegującym do czasowej pracy u niego pracownicę wyznającą religię muzułmańską, został sformułowany w następujący sposób: „delegowana pracownica w moim zakładzie pracy eksponuje symbol religijny – chustę, co nie jest dobrze przyjmowane przez zatrudnionych przeze mnie pracowników. Proszę ją poinformować, aby przestała to czynić”. Pracodawca zatrudniający i delegujący tę pracownicę do czasowej pracy u innego przedsiębiorcy potraktował to żądanie jako zagrożenie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej. Zbadał przepisy dyrektywy 2000/78 i doszedł do przekonania, że zakaz noszenia chusty islamskiej w czasie pracy u innego przedsiębiorcy może być potraktowany jako kontrakt prawnie zabronionego czynu, jakim jest – w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 – „istotne i determinujące zatrudnienie wymaganie zawodowe”. Należy więc rozważyć, do której kategorii typologicznej czynów prawnie zabronionych zaliczono przypadek analizowany w sprawie *Bougnaoui*.

## V. Rodzaje dyskryminacji

Nie ma wątpliwości, że RG Sharpston uznała, iż rozwiązanie stosunku pracy z pracownicą eksponującą przekonania religijne zostało spowodowane wydanym przez innego przedsiębiorcę ogólnym zakazem noszenia strojów – symboli religijnych w czasie i w miejscu pracy. Pracownica została zwolniona z pracy przez „swojego” pracodawcę nie dlatego, że była muzułmanką, lecz z powodu uzewnętrznienia wyznawanej wiary. Zdaniem RG Sharpston, „zwolnienie z pracy stanowiło więc akt dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania dla celów art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78”<sup>45</sup>. Powyższe stanowisko potwierdziła w konkluzji analizowanego fragmentu opinii prawnej, w którym stwierdziła, że „przepis regulaminu danego przedsiębiorstwa<sup>46</sup>, zakazujący pracownikom noszenia symboli lub ubiorów religijnych w kontaktach z klientami przedsiębiorstwa, stanowi dyskryminację bezpośrednią, do której nie ma zastosowania art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 ani

---

45 Tamże, pkt 88.

46 Chodzi o przedsiębiorstwo, do którego pracownica została przejściowo delegowana.

którekolwiek z innych odstępstw od zakazu dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania<sup>47</sup>.

Biorąc pod uwagę, że TSUE może nie podzielić konkluzji sformułowanej w opinii prawnej, RG Sharpston w jednym punkcie opinii<sup>48</sup> odniosła się zwięźle do możliwości potraktowania rozpatrywanego przypadku w sprawie *Bougnaoui* jako zdarzenia mającego charakter dyskryminacji pośredniej. Przyjęła hipotetyczne założenie, że w zakładzie pracy, w którym była zatrudniona pracownica uzewnętrzniająca swoje zapatrywania religijne, obowiązują przepisy prawa pracy, przewidujące całkowicie neutralne zasady ubioru dla wszystkich pracowników<sup>49</sup>. Założenie abstrakcyjne, albowiem standardy ubioru dla pracowników muszą uwzględniać ich płeć, nie mogą więc być identyczne dla kobiet i mężczyzn. Powyższe założenie było niezbędne dla wykazania, że wszelki indywidualny element stroju może być zakazany, a więc nie powinien uzasadniać dyskryminacji pracowników, których przekonania religijne wymagają noszenia do jakiegokolwiek stroju chusty w przypadku muzułmanów, krzyża w przypadku katolików lub gwiazdy Dawida w przypadku Izraelitów.

Nieco inne podejście do typu i charakterystyki zarzutu postawionego pracodawcy, który zwolnił z pracy pracownicę noszącą chustę islamską, zostało podkreślone w opinii prawnej RG Kokott w sprawie *Achbita*<sup>50</sup>. Nie uznała ona zakazu noszenia w miejscu pracy tego symbolu religii muzułmańskiej za dyskryminację bezpośrednią ze względu na religię, ponieważ ustanowiony przez pracodawcę zakaz wynika z zakładowego prawa pracy, a nie z wyobrażeń, stereotypów bądź uprzedzeń wobec konkretnej religii, w tym przypadku muzułmańskiej, albo wobec przekonań religijnych w ogóle<sup>51</sup>. W żadnej z omawianych dwóch spraw, *Bougnaoui* i *Achbita*, nie stwierdzono przypadku mniej korzystnego traktowania osób należących do określonej, muzułmańskiej, wspólnoty religijnej wobec członków innej społeczności religijnej – chrześcijan, judeochrześcijan albo agnostyków czy ateistów. RG Kokott akcentuje, że dyrektywa 2000/78 zabrania dyskryminować zatrudnione osoby ze względu

---

47 Opinia prawna RG E. Sharpston, pkt 108.

48 Tamże, pkt 108.

49 E. Howard, *Law and the Wearing of Religious Symbols*, Routledge, New York–London, 2013.

50 C-157/15.

51 Tamże, pkt 141.

na określoną religię, a więc pracowników wyznania mojżeszowego noszących w pracy jarmułkę lub chrześcijan eksponujących napis na podkoszulku *Jesus is Great*<sup>52</sup>. Z tego powodu postanowienie regulaminu pracy, w którym sformułowano zakaz uzewnętrzniania w miejscu pracy za pomocą symboli przekonania religijnych, powinno być potraktowane jako komunikat pracodawcy o obowiązującej w jego zakładzie pracy polityce neutralności wobec religii. Przepis zakaz eksponowania symboli religijnych w miejscu pracy winien być potraktowany jako zewnętrzna ingerencja w wolność religijną pracownika, lecz nie musi być zakwalifikowany jako przypadek dyskryminacji bezpośredniej. Sprawę należałoby ocenić inaczej, gdyby taki zakaz wynikał ze stereotypów lub uprzedzeń wobec określonej religii, co wyraźnie zostało podkreślone przez TSUE w wyroku z 16.07.2015 roku wydanym przez Wielką Izbę w sprawie *CEZ Razpredelenie Byłgarija AD przeciwko Komisija za Zaszczita ot diskryminacija*<sup>53</sup>. TSUE uznał, że artykuł 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/43 należy interpretować w ten sposób, że środek taki, jak opisany w pkt. 1 sentencji tego orzeczenia<sup>54</sup>, skutkuje bezpośrednią dyskryminacją w rozumieniu tego przepisu, jeśli okaże się, iż wspomniany środek został ustanowiony lub utrzymany ze względów związanych ze wspólnym pochodzeniem etnicznym większości mieszkańców danej dzielnicy. Natomiast, zdaniem RG Kokott, sytuacja omawiana w sprawie *Achbita* może być uznana za przypadek dyskryminacji pośredniej. Należy więc badać, czy pracodawca, stosując pozornie neutralne kryterium, jakim jest obowiązujący w zakładzie kodeks postępowania w zakresie ubioru (*dress code*), może wydać pracownicy określone dyspozycje odnoszące się do aspektów jej stroju, które mogą zawierać religijny punkt odniesienia. W analizowanym przypadku bowiem pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika eksponującego symbole wyznawanej wiary określonej wstrzeмиęźliwości w postępowaniu w środowisku pracy. Znaki religijne będące częściami garderoby noszonej przez pracowników w środowisku pracy powinny być oceniane

---

52 Tamże, pkt 49–50.

53 C-83/14, EU:C:2015:480.

54 Ze względu na stereotyp, w dzielnicy miasta zasadniczo zamieszkałej przez mieszkańców romskiego pochodzenia wszystkie liczniki energii elektrycznej zostały umieszczone na słupach stanowiących część napowietrznej sieci elektroenergetycznej na wysokości od sześciu do siedmiu metrów, podczas gdy w innych dzielnicach, niezamieszkałych przez tę mniejszość etniczną, takie liczniki są umieszczone na wysokości mniejszej niż dwa metry.

w zależności od ich wielkości i wyróżnialności, od rodzaju i zewnętrznego kontekstu (otoczenia) wykonywanej pracy oraz od tożsamości narodowej państwa członkowskiego. Ten ostatni czynnik ma decydujące znaczenie w tych państwach członkowskich UE, w których – jak to ma miejsce we Francji – zjawisko laicyzacji oraz zasada rozdziału Kościołów i związków religijnych od państwa – zostały zapisane w konstytucji. Opinie prawne prezentowane przez przedstawicieli niektórych państw członkowskich występujących w charakterze *amicii curiae* w postępowaniach przed TSUE omawianych w niniejszym opracowaniu świadczą o znacznej rozbieżności zapatrywań uczestników postępowań na rodzaj dyskryminacji występującej w przedstawianych sprawach<sup>55</sup>.

RG Kokott, argumentując na rzecz dyskryminacji pośredniej w sprawie *Achbita*, analizuje istotne składniki kontraktu wymienione w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, którymi są istotne i determinujące wymagania zawodowe oraz ich proporcjonalność i zgodność z prawem. Dochodzi do wniosku, że zakaz noszenia chusty islamskiej przez pracownicę może usprawiedliwiać nierówne, lecz zgodne z prawem traktowanie pracowników eksponujących symbole religijne wówczas, gdy obowiązujący w zakładzie „kodeks strojów” dopuszczalnych w miejscu i środowisku pracy został świadomie wprowadzony, albowiem ma odzwierciedlać wizerunek pracodawcy. Ustanowiony przez pracodawcę wymóg niezewnętrzniania symboli religijnych w środowisku pracy może w takim przypadku być uznany za proporcjonalny, gdy ma jednakowe zastosowanie wobec wszystkich pracowników, do których się odnosi. W takiej sytuacji należy rozważyć, czy ustanowione zakazy eksponowania symboli religijnych są niezbędne dla osiągnięcia celu zamierzonego przez pracodawcę oraz czy nie stanowią nadmiernych ograniczeń dla pracowników zdecydowanych na zaprezentowanie zewnętrznemu światu swojej tożsamości. W pierwszej sprawie, jaką jest pożytek osiągniany przez pracodawcę z ustanowienia zakazu eksponowania symboli religijnych, zapatrywania RG prezentujących opinie prawne różnią się. RG Kokott odrzuca możliwość zwolnienia z obowiązku nienoszenia chusty pracownice niemające bezpośredniego kontaktu

---

55 Władze Belgii i Szwecji są zdania, że w obydwu sprawach przedstawionych w niniejszym opracowaniu miała miejsce dyskryminacja bezpośrednia. Natomiast Francja i Wielka Brytania wypowiadają się za uznaniem rozpatrywanych spraw za zjawiska, które winny zostać sklasyfikowane jako przypadki dyskryminacji pośredniej. Komisja Europejska jest zdania, że sprawa *Bougnaoui* to kasus dyskryminacji bezpośredniej, natomiast sprawa *Achbita* powinna zostać zakwalifikowana do kategorii czynów dyskryminacji pośredniej.

z osobami trzecimi<sup>56</sup>. Więcej, uznaje za niezgodny z przepisami prawa pracy UE postulat zmierzający do dostosowania warunków pracy do potrzeb niektórych pracowników, mających potrzebę prezentowania swoich zapatrywań religijnych<sup>57</sup>. Abstrahując od kosztów, które uwzględniła, podkreśla, że w unijnych przepisach antydyskryminacyjnych (art. 5 dyrektywy 2000/78) powyższy obowiązek, przybierający postać prawną „racjonalnych usprawnień”, może mieć zastosowanie wyłącznie do osób niepełnosprawnych<sup>58</sup>.

Sformułowana w art. 2 ust. 2 lit. b) podpunkt „i” dyrektywy 2000/78 zasada proporcjonalności ograniczeń w korzystaniu z wolności uzewnętrzniania przez pracowników wyznawanej religii lub demonstrowania przekonań stanowi dostateczną podstawę prawną dla dokonywania ustaleń między stronami indywidualnych stosunków pracy, mających na celu osiągnięcie kompromisu umożliwiającego pogodzenie istotnych dla stron interesów w korzystaniu z przysługujących im uprawnień<sup>59</sup>. Poza dyskusją jest, że pracownikom przysługuje prawo noszenia i eksponowania w środowisku pracy symboli przekonań religijnych. Religia bowiem to nie tylko *forum internum*, czyli wiara osoby odnosząca się do powstania i urzędzenia świata, ale także *forum externum*, polegające na realizacji praktyk religijnych oraz – co z punktu widzenia niniejszego opracowania jest najważniejsze – uzewnętrznianiu w sferze publicznej, do której należy środowisko pracy, przynależności do określonej społeczności, wyznającej wspólne przekonania religijne. Natomiast pracodawca ma prawo do czynienia użytku z przysługującej mu i prawnie gwarantowanej swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Przeto przysługuje mu uprawnienie do ustanawiania ograniczeń adresowanych do pracowników, od których może oczekiwać wstrzeźliwości w sprawach odnoszących się do korzystania

---

56 Opinia prawna w sprawie C-157/15, pkt 110.

57 *A Test of Faith? Religious Diversity an Accommodation in the European Workplace*, red. M-C Foblets, K. Alidadi, Section II T. Loenen, *Accommodation of Religion and Sex Equality in the Work Place under the EU Equality Directives: A Double Bind for the European Court of Justice*, Catholic University of Leuven/Routledge, 2012, s. 103 i nast.

58 S. Robin-Oliwier, *Reasonable Accommodation for Religion and Other Motives in French Labour Law: Testing the Possibility of a Legal Transplant*, w: *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace. Potential and Limits of the Interrogative Logics of Law*, red. R. Blanpain, F. Hendrickx (red.), „Bulletin of Comparative Relations” 2015, t. 93.

59 L. Vickers, *Freedom of Religion and the Workplace: The Draft Employment Equality – Religion or Belief – Regulations*, „Industrial Law Journal” 2003, t. 32, z 1, s. 23–36.

w środowisku pracy z wolności demonstrowania symboli religijnych. W opiniach prawnych przedstawionych w obydwu analizowanych w niniejszym opracowaniu sprawach zamieszczone zostały przykłady polubownych rozwiązań problemów związanych z pogodzeniem podstawowych interesów i fundamentalnych praw przysługujących stronom stosunków pracy. Klasyczne przykłady stosowane z myślą o realizacji powyższej zasady kompromisu wyrażają się w zgłoszonych propozycjach wprowadzenia symboli religijnych (hidżabu) jako opcjonalnej części uniformu policyjnego w Szkocji<sup>60</sup> lub udostępnienia pracownikom munduru, którego dodatkowym, nieobowiązkowym składnikiem ubioru byłaby odpowiednia, dostosowana pod względem stylu i kolorystyki, chusta albo osłona (*veil*) głowy<sup>61</sup>.

## VI. Uwagi końcowe

Unia Europejska to przestrzeń wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości (art. 3 ust. 2 TUE), świadoma swego duchowego i moralnego dziedzictwa. Została zbudowana na niepodzielnych, powszechnych wartościach: godności ludzkiej, wolności, równości i solidarności<sup>62</sup>. „Absolutnym minimum korzystania przez obywateli Unii oraz inne osoby legalnie zamieszkujące w państwach członkowskich UE jest prawo jednostki ludzkiej zaplanowania i pokierowania swoim życiem poprzez następujące po sobie wybory między różnymi wartościami”<sup>63</sup>. Ludzie nie mogą być pozbawiani możliwości dokonywania wartościowych wyborów, zwłaszcza w sprawach zatrudnienia i rozwoju zawodowego. Praca to nie tylko sposób zarabiania na życie, ale ważna szansa samospelnienia

---

60 <http://www.bbc.com/news/uk-scotland-3646841>

61 Opinia RG J. Kokott w sprawie C-157/15, pkt 105. Według RG J. Sharpston (C-188/17) w społeczeństwie zachodnioeuropejskim podstawowe znaczenie w stosunkach pracy i handlowych ma kontakt wzrokowy między stronami albo współpracownikami lub partnerami. Z tego względu zakaz noszenia stroju religijnego zakrywającego całkowicie twarz podczas wykonywania obowiązków zawodowych jest zgodny z celem przedsiębiorcy prowadzącego działalność gospodarczą i nie może być uznany za ponadproporcjonalne ograniczenie eksponowania wolności religijnej (pkt 130).

62 Motyw drugi, zdanie pierwsze preambuły KPP UE.

63 Opinia prawna RG M. Poaires Maduro przedstawiona w sprawie *S. Coleman przeciwko Attridge Law and Steve Law*, C-303/06, EU:C:2008:61. Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 17.07. 2008 r. EU:C:2008:415.

i realizacji swojego potencjału<sup>64</sup>. Religia i przekonania na temat poglądu na świat są ważną częścią tożsamości każdego człowieka. Wartości wyrażone w wolności religii oddziałują na stosunki pracy. Muszą więc być uwzględniane w odniesieniu do zasady równego traktowania w procesie poszukiwania równowagi między prawami i interesami pracowników i pracodawców<sup>65</sup>.

Niektórzy pracodawcy unijni dążą do skompletowania zróżnicowanej pod względem etnicznym i religijnym załogi zakładu pracy. Różnorodność traktują jako znak rozpoznawczy (markę) firmy. Akceptują symbole religijne. Inni przedsiębiorcy w dbałości o interes zakładu pracy wprowadzają ograniczenia w eksponowaniu takich symboli w środowisku pracy. Bez względu na prowadzoną przez pracodawców politykę tolerancji albo neutralności w sferze wolności religijnej i przekonań światopoglądowych zakazy uzewnętrzniania symboli religijnych są uzasadnione wyłącznie, gdy ich eksponowanie może spowodować zagrożenie dla zdrowia lub życia ludzkiego bądź bezpieczeństwa. W innych sytuacjach mamy do czynienia z przypadkiem bezpośredniej dyskryminacji ze względu na prawnie zabronione kryteria różnicowania pracowników, jakimi są religia i przekonania. Natomiast ograniczenia wolności prezentowania tych symboli w środowisku pracy nie mogą być uznane za przypadek pośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, gdy pozostają we właściwej proporcji ze zgodnym z prawem celem, dla osiągnięcia którego zostały zastosowane. Interes pracodawcy, polegający na generowaniu jak największych zysków, nie został uznany przez Wielką Izbę TSUE za taki cel w sprawach *Bougnaoui* i *Achbita*. W przypadkach przedstawionych w orzeczeniach zapadłych w powyższych sprawach interes przedsiębiorcy musiał ustąpić prawu pracowników do uzewnętrzniania w środowisku pracy ich przekonań religijnych.

---

64 A.M. Świątkowski, *Status pracy i jej pożytków*, „Polityka Społeczna” 2017, nr 1.

65 Wyrok ETPCz w sprawie *Eweida*, CE:ECHR:2013:0115JUD0048420010, pkt. 94–99. Zob. H.C. Carol, *Damned if they do, damned if they don't: The Collision between Religion of the Workplace has Employers Caught in the Middle*, „American Journal of Trial Advocacy” 1996, nr 20.



## Unijne podejście do eksponowania przez zatrudnionych symboli religijnych w miejscu pracy

### I. Uwagi wprowadzające

Dyrektywa nr 2000/78/WE ustanawia ogólne warunki równego traktowania standardów prawnych wprowadzonych przez prawodawcę unijnego do walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania oraz niepełnosprawność, wiek albo orientację seksualną w sprawach zatrudnienia i pracy (art. 1)<sup>1</sup>. W niniejszym rozdziale przedstawiam problemy prawne rozpatrywane w postępowaniu prejudycjalnym w dwóch połączonych sprawach C-804/18 i C-341/19 oparte na wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Wcześniej w sprawach *Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV*, C-157/15<sup>2</sup> i C-188/15 *Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA (Bougnaoui i ADDH)*<sup>3</sup> powiązanych z zakazami eksponowania przez niektórych pracowników symboli religijnych lub politycznych udzielone zostały odpowiedzi na zgłoszone TSUE pytania prejudycjalne w kwestiach prawnych dotyczących bezpośrednich i pośrednich efektów dyskryminacji. Nie było jeszcze wówczas gwarancji pewności braku albo występowania zwiastunów jednej z dwóch wymienionych w art. 2 dyrektywy 2000/78 rodzajów dyskryminacji. Inicjatywy podejmowane przez niektórych zatrudnionych, ubiegających się o zgodne z prawem noszenie w czasie pracy symboli religijnych i politycznych, skłaniają przedsiębiorców do podejmowania wysiłków w kierunku prowadzenia polityki neutralności

---

1 Dz.Urz. L 303 z 2.12.2000, s. 16. Wydanie Specjalne PL 05/t.4, s.57.

2 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 14.03.2017 r., ECLI:EU:C:2017:203.

3 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 14.03.2017 r., ECLI:C:2017:204.

oraz porównywania wartości i proporcjonalności praw oraz podstawowych wolności w niemal całkowicie odrębnych sferach ludzkiej działalności: religijnej i gospodarczej. Trzecia sprawa wymieniona we wstępie do niniejszego opracowania: C-157/15 i C-188/15, osądzona w 2017 roku przez Wielką Izbę TSUE, zainspirowała krajowe organy wymiaru sprawiedliwości państw członkowskich UE do kontrolowania w sprawach wyłączających przypadki bezpośredniej dyskryminacji z powodu niedostosowania się osób pracujących do nakazu pracodawcy rezygnacji noszenia w miejscu pracy widocznych symboli religijnych, światopoglądowych i politycznych. TSUE nie wykluczył w tych sprawach „(...) możliwości uznania naruszenia zakazu eksponowania symboli religijnych, jeżeli zostanie wykazane, że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji, chyba że takie postanowienie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak realizowanie przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z jego klientami, zaś środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne, czego zbadanie należy do sądu odsyłającego”<sup>4</sup>. Przestrzeganie zasady niedyskryminacji bezpośredniej i pośredniej zostało wzmocnione rozstrzygnięciami, które zapadły w sprawach C-804/18 i C-341/19. Sprawy te zostały połączone przez TSUE<sup>5</sup> z uwagi na potrzebę wzmocnienia zapatrywań wymienionych wcześniej w sprawach C-157/17 oraz C-188/15. W szczególności chodziło o konieczność doprecyzowania, jak argumentuje RG TSUE występujący w tych połączonych sprawach, pojęcia prawnego dyskryminacja pośrednia. Zdaniem RG, TSUE powinien zmierzać do osiągnięcia „(...) równowagi pomiędzy ustanowieniem jednolitej wykładni zasady

---

4 Motyw drugi sentencji wyroku TSUE (Wielka Izba) z 14.03.2017 r., C-157/17, EU:C:2017:203. Podobnie orzekł ten sam TSUE, wydając wyrok 14.03.2017 r., C-188/15, zwany wyrokiem *Bougnououi i ADDH*, EU:C:2017:2004. Wyrok TSUE wywołał poważną krytykę prawników europejskich. Zob. E. Howard, *Islamic headscarves and the CJEU: Achbita and Bougnououi*, „Maastricht Journal of European and Comparative Law” 2017, t. 24 (3), s. 348–366; E. Cloots, *Safe harbour or open sea for corporate headscarf bans? Achbita and Bougnououi*, „Common Market Law Review” 2018, t. 55, s. 589–624. J.H.H. Weiler, *Je sui Achbita: à propos d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne sur le hijab mudulman (CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15)*, „Revue trimestrielle de droit européen”, 2019, s. 85–104.

5 Połączone sprawy C-804/118 *IX przeciwko WABE eV* i C-341/19 *MH Müller Handels przeciwko MJ*. Zob. opinia RG TSUE z 25.02.2021 r., C-804/18, C-441/19, pkt 2.

niedyskryminacji w ramach stosowania dyrektywy 2000/78 a koniecznością pozostawienia państwom członkowskim zakresu swobodnego uznania”. Wymaga tego brak jednorodności w dyspucie między państwami członkowskimi UE na temat „miejsca religii w społeczeństwie demokratycznym”<sup>6</sup>.

## II. Sytuacja faktyczna i stan prawny połączonych spraw

### 1. Sprawa *X przeciwko WABE eV*, C-804/14

Pracownica *X* jest pielęgniarką i wyspecjalizowaną nauczycielką oraz specjalistką w zakresie opieki długoterminowej zatrudnioną przez stronę pozwaną *WABE*, stowarzyszenie pożytku publicznego. Prowadzi ono w Niemczech edukację i sprawuje dzienną opiekę nad kilkoma tysiącami dzieci. Zatrudnia ponad 600 pracowników. Stosuje się do edukacyjnych zaleceń władz miasta Hamburg podanych do publicznej wiadomości w pierwszym kwartale 2012 roku. Według nich

Wszystkie placówki opieki dziennej dla dzieci mają za zadanie podejmować i uczynić zrozumiałymi podstawowe kwestie etyczne, jak również religijne i inne zagadnienia światopoglądowe jako część środowiska. Dlatego ośrodki opieki dziennej zapewniają dzieciom przestrzeń do zajmowania się kwestiami znaczenia radości i cierpienia, zdrowia i choroby, sprawiedliwości i niesprawiedliwości, winy i porażki, pokoju i konfliktu, a także kwestiami dotyczącymi Boga. Wspierają dzieci we wnoszeniu do dyskusji uczuć i przekonań dotyczących tych kwestii. Możliwość wnikliwego, badawczego podjęcia tych kwestii prowadzi do zaangażowania się w te zagadnienia i tradycje orientacji religijnych i kulturowych reprezentowanych w grupie dzieci. W ten sposób rozwija się szacunek i poszanowanie dla innych religii, kultur i światopoglądów. Dyskusja ta wzmacnia dziecko w pojmowaniu samego siebie i doświadczaniu funkcjonującego społeczeństwa. Obejmuje to również przeżywanie przez dzieci świąt religijnych w ciągu roku i umożliwienie im aktywnego kształtowania ich przebiegu. Poprzez spotkanie z innymi religiami dzieci doświadczają różnych form kontemplacji, wiary i duchowości<sup>7</sup>.

---

6 Opinia RG TSUE, C-804/18 i C-341/19, pkt. 3–4.

7 Tamże, pkt 19.

Stowarzyszenie edukacyjne WABE podkreśla w mediach społecznościowych i w Internecie wagę różnorodności oraz zaufania rodziców i opiekunów w procesie wychowawczym. Pisze bowiem o polityce edukacyjnej:

Niezależnie od tego, czy chodzi o płeć, pochodzenie, kulturę, religię czy szczególne potrzeby – jesteśmy przekonani, że różnorodność wzbogaca. Poprzez otwartość i ciekawość uczymy się rozumieć siebie nawzajem i szanować różnice. Ponieważ witamy wszystkie dzieci i rodziców, tworzymy atmosferę, w której rozwija się bezpieczeństwo, przynależność i zaufanie – podstawa zdrowego, indywidualnego rozwoju i pokojowego współistnienia społecznego<sup>8</sup>.

W marcu 2018 roku WABE przyjęło „Instrukcję administracyjną w sprawie przestrzegania wymogu neutralności” (zwaną dalej „instrukcją administracyjną”), z którą zaznajomieni zostali wszyscy pracownicy mający bezpośredni kontakt z dziećmi i ich rodzinami<sup>9</sup>. Instrukcja ta stanowi, że

WABE jest neutralne z punktu widzenia przekonań religijnych i wyraźnie przyjmuje z zadowoleniem różnorodność religijną i kulturową. W celu zapewnienia indywidualnego i swobodnego rozwoju dzieci w odniesieniu do religii, światopoglądu i sfery polityki pracownicy WABE są zobowiązani do ścisłego przestrzegania obowiązującego wymogu neutralności w odniesieniu do rodziców, dzieci i innych osób trzecich. WABE realizuje wobec nich politykę neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej. W tym kontekście następujące regulacje służą jako podstawowe zasady dla konkretnej zgodności z wymogiem neutralności w miejscu pracy<sup>10</sup>.

Według tej instrukcji: pracownicy w miejscu pracy: 1) nie wskazują rodzicom, dzieciom lub osobom trzecim żadnych zachowań o charakterze politycznym, światopoglądowym lub religijnym; 2) nie noszą w miejscu pracy w obecności rodziców, dzieci i osób trzecich żadnych widocznych oznak politycznych, światopoglądowych czy religijnych i; 3) nie odprawiają w obecności rodziców, dzieci i osób trzecich żadnych obrzędów religijnych. O tym, że WABE poważnie traktuje politykę neutralności, świadczy również wydana przez tę placówkę

---

8 Tamże, pkt 18.

9 Wymagania dotyczące zasady neutralności nie obowiązują pracowników WABE zatrudnionych w głównej siedzibie stowarzyszenia pożytku. Oni nie mają bowiem kontaktu z „klientami”, dziećmi i ich rodzinami.

10 Opinia RG TSUE w połączonych sprawach C-804/18 i C-341/19, pkt 21.

edukacyjną ulotką informacyjną odnoszącą się do zasady neutralności politycznej i religijnej. Na pytanie, czy w tej placówce edukacyjnej można nosić krzyż chrześcijański, chustę islamską lub żydowską kipe, udzielono negatywnej odpowiedzi, uzasadniając, że „(...) dzieci nie mogą być pod wpływem nauczycieli w odniesieniu do religii, nie jest to dozwolone. Świadomy wybór ubioru podyktowany względami religijnymi lub światopoglądowymi jest sprzeczny z zasadą neutralności”<sup>11</sup>.

Wymieniona na początku niniejszego rozdziału pracownica X stawiała się do pracy w dniu 1 czerwca 2018 roku w chuście islamskiej na głowie, całkowicie zakrywającej jej włosy. Została poproszona przez dyrektorkę placówki WABE o jej zdjęcie. Odmówiła, więc została zawieszona w świadczeniu pracy. Po kilku dniach ponownie stawiała się do pracy w identycznym ubiorze. Pracodawca udzielił jej ostrzeżenia i wezwał do wykonywania pracy bez przykrywania głowy chustą. Ponieważ ponownie odmówiła, ponownie została zwolniona z obowiązku wykonywania pracy. Dla utrzymania równowagi w stosunkach pracy pracodawca nakłonił inną pracownicę, noszącą na szyi krzyż, aby go zdjęła. Pracownica IX wszczęła przeciwko pracodawcy proces w sprawie pracowniczej przed sądem w Hamburgu. Sąd ten nie mógł uwzględnić żądania usunięcia z jej akt ostrzeżeń pracodawcy i zaspokoić dochodzonych przez nią roszczeń majątkowych ze względu na uniemożliwienie świadczenia pracy, z powodu wykładni Karty praw podstawowych<sup>12</sup> przez wymienione, dwa inne sądy TSUE wcześniej orzekające w sprawach o dyskryminację zabronioną przepisami dyrektywy 2000/78. Według TSUE orzekającego w sprawach C-157/15 oraz C-188/18 chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta, aby świadczone usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie może być uznany za istotny i determinujący wymóg zawodowy w świetle art. 4 dyrektywy 2000/78<sup>13</sup>. Natomiast inny skład TSUE nie był w stanie uwzględnić skargi powódki IX w sprawie C-804/18 ze względu na wcześniej dokonaną przez TSUE – w wyrokach *Bougnaoui i ADDH* (C-188/15) oraz *G4S Secure Solutions* (C-157/15) – wykładnię art. 16 KPP, zgodnie z którą chęć pracodawcy, aby jego pracownicy wyrażali neutralność religijną, jest sama w sobie wystarczająca, aby obiektywnie uzasadnić różnicę

---

11 Tamże, pkt 22.

12 Dz.Urz. UE C nr 83, s. 389.

13 Opinia RG TSUE w połączonych sprawach C-804/18 i C-341/19, pkt 28.

w traktowaniu pośrednio opartą na religii, o ile ta różnica w traktowaniu jest właściwa i konieczna. Zdaniem sądu w Hamburgu, WABE nie przedstawiło w sposób wystarczający strat gospodarczych lub nie wskazało konkretnego zagrożenia dla dóbr prawnych osób trzecich, które mogłyby uzasadnić orzeczenie oddalające skargę pracownicy IX również na podstawie art. 4 konstytucji RFN. W tych okolicznościach zewnętrznych miejski sąd pracy w Hamburgu (*Arbeitsgericht Hamburg*) wydał postanowienie o zawieszeniu postępowania i wystąpił do TSUE z pytaniami prejudycjalnymi.

## 2. Sprawa *MH Müller Handels GmbH przeciwko MJ*

W odróżnieniu od pierwszej sprawy, niniejsza została przedstawiona z pytaniami prejudycjalnymi po wyczerpaniu dwuinstancyjnego postępowania sądowego przez Niemiecki Federalny Sąd Najwyższy (*Bundesarbeitsgericht*). *MH Müller Handels* to sieć niemieckich drogerii. *MJ* jest tam zatrudniona jako doradczynie do spraw sprzedaży i kasjerka. Od 2014 roku nosi w pracy chustę islamską. Ponieważ nie dostosowała się do życzenia pracodawcy nienoszenia tej chusty w miejscu pracy, została przeniesiona na inne stanowisko pracy. 21 czerwca 2016 roku pracodawca nakazał jej zdjęcie chusty. Odmówiła i została odesłana do domu. W następnym miesiącu została ponownie wezwana do stawienia się w miejscu pracy bez „rzucających się w oczy politycznych, światopoglądowych lub religijnych symboli dużych rozmiarów”<sup>14</sup>. Zaskarżyła pracodawcę, domagając się stwierdzenia przez sąd, że wydane przez pracodawcę nakazy zastały uznane za nieważne, oraz żądała zadośćuczynienia za wyrządzoną jej przez byłego pracodawcę krzywdę, polegającą na odmowie wypłaty wynagrodzenia za czas niedopuszczenia jej do wykonywania pracy. Według niej noszenie chusty islamskiej było wyłącznie związane z myślą o wypełnieniu bezwzględного nakazu religijnego. Jako podstawę prawną podejmowania powyższego zadania wymieniła przepis art. 4 ust. 1 konstytucji RFN z 23.05.1949 roku stanowiący, że wolność sumienia, przekonań religijnych i światopoglądu jest nienaruszalna<sup>15</sup>, a powołana wcześniej konstytucja gwarantuje swobodne wykonywanie praktyk religijnych<sup>16</sup>. Najważniejszym zarzutem powódki było

---

14 Tamże, pkt 32.

15 BGB 1.1949, s. 1.

16 Art. 4 ust. 2 konstytucji RFN.

stwierdzenie, że stosowana polityka neutralności nie korzysta w świetle zasady wolności z bezwarunkowego pierwszeństwa i powinna zostać poddana ocenie proporcjonalności. Natomiast strona pozwana argumentowała, że od lipca 2016 roku we wszystkich jej sklepach obowiązuje zakaz noszenia w miejscu pracy rzucających się w oczy politycznych, światopoglądowych i religijnych symboli dużych rozmiarów. Wprowadzenie tego zakazu umożliwia przedsiębiorcy utrzymanie neutralności w miejscu pracy po to, aby uniknąć konfliktów między pracownikami należącymi do różnych kultur i religii. Wprowadzony zakaz zapobiega potencjalnym, negatywnym skutkom gospodarczym, jakie mogłyby być poniesione przez przedsiębiorcę. Tym samym więc służy przedsiębiorcy, chroniąc go przed utratą klientów<sup>17</sup>. Niemieckie sądy orzekające w pierwszej i drugiej instancji przyznały rację powódce, zatem strona pozwana MH Müller Handels wniosła sprawę do federalnego niemieckiego sądu pracy (*Bundesarbeitsgericht*). Ten zaś, podobnie jak sąd poprzedni, orzekający w sprawie C-804/18, stwierdził na podstawie wyroków TSUE wydawanych w sprawach *Bougnaoui i ADDH* oraz *G4S Secure Solutions*, że różnica w traktowaniu nie może stanowić bezpośredniej dyskryminacji w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78. Wymieniony przepis bowiem wyraźnie definiuje bezpośrednią dyskryminację jako mniej przychylne traktowanie jednej z dwóch osób znajdujących się w porównywalnej sytuacji. Zdaniem RG TSUE w niniejszej sprawie chodzi o różnicę w pośrednim traktowaniu, uregulowaną przepisem art. 2 ust. 2 lit. b) analizowanej dyrektywy. Niemiecki sąd federalny mógłby wyrazić opinię, że zamiarem każdego przedsiębiorcy dążącego do tego, aby uznawano go na rynku usług za podmiot neutralny wobec producentów i klientów, jest potrzeba i wynikająca z niej dążność do zaspokojenia praw obydwu konkurujących na rynku pracy podmiotów – zatrudnionych i zatrudniających. Jednakże powyższy sąd powziął wątpliwość, czy właściwym do realizacji celu polityki neutralności przedsiębiorstwa jest wyłącznie zakaz obejmujący wszelkie widoczne formy uzewnętrznienia religii bądź też zakaz ograniczony do rzucających się w oczy symboli religijnych<sup>18</sup>. Ponadto powyższy niemiecki sąd krajowy występujący z pytaniami prawnymi wobec TSUE zastanawiał się, czy w badaniach prowadzonych dla ustalenia właściwego charakteru instrumentów służących realizacji celu neutralności można dokonywać w każdym

---

17 Opinia RG TSUE w połączonych sprawach C-804/18 i C-341/19, pkt 34.

18 Tamże, pkt 36.

przypadku porównań konkurencyjnych interesów, za jakie mogą być uważane z jednej strony wolność myśli, sumienia i religii, z drugiej natomiast swoboda gospodarowania<sup>19</sup>. Rozważał także możliwość uznania wolności religii i wyznania za bardziej korzystną w świetle przepisów krajowych, na co zezwala art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zawierający regulację prawną, która mogłaby być zaadaptowana przez sądy krajowe państw członkowskich. W końcu powyższe sądy zastanawiały się nad możliwością wyłączenia przez prawo unijne możliwości korzystania z praw podstawowych chronionych przez prawo krajowe, stosowanych w procesie badania ważności prawa zakładowego, stanowionego przez przedsiębiorcę, regulującego stosunki prawne w ramach polityki neutralności<sup>20</sup>. Aby pogłębić zrealizowaną częściowo wcześniej, w roku 2017, przez TSUE interpretację przepisów prawa europejskiego, Karty praw podstawowych i dyrektywy 2000/78 w sprawach C-157/15 oraz C-188/15, TSUE w połączonych sprawach C-804/18 i C-341/19 zaakceptował: 1) pytanie pierwsze w sprawie C-804/18; 2) pytanie drugie odnoszące się do art. 2000/78 lit. a) dyrektywy w sprawie 804/18; 3) pytanie pierwsze w sprawie C-341/19; 4) pytanie drugie dotyczące art. 2000/78 lit. b) dyrektywy postawione w obydwu sprawach, C-803/18 i C-341/19. W przedmiocie pytania drugiego i pytania trzeciego w sprawie C-341/19 TSUE stwierdził brak potrzeby udzielenia odpowiedzi<sup>21</sup>.

### III. Stanowisko TSUE w odpowiedzi na postawione pytania prejudycjalne

#### 1. Pytanie pierwsze w sprawie C-804/18

W pytaniu pierwszym zadany TSUE sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy wewnętrzne ustanowienie w formie administracyjnej instrukcji wydanej przez pracodawcę, dotyczącej zakazu noszenia przez pracowników w miejscu pracy jakichkolwiek symboli religijnych, światopoglądowych albo politycznych, może zostać uznane za prawnie zabronioną, bezpośrednią dyskryminację.

---

19 Tamże, pkt 37.

20 Tamże, pkt 41.

21 Wyrok TSUE w sprawie C-341/19, pkt 91.

Niektórzy pracownicy bowiem stosują się w praktyce do zakazów lub nakazów religijnych wymagających przestrzegania pewnych standardów ubioru. Zasada równego traktowania i zakaz wszelkiej bezpośredniej dyskryminacji nakazują w jednakowy sposób traktować wszystkich pracowników przedsiębiorstwa. Unifikacja identycznego traktowania nakazuje zatrudnionym stosowanie się do zasady wymagającej noszenia neutralnego stroju w miejscu pracy. A zatem administracyjna instrukcja wydana przez przedsiębiorcę ma zastosowanie do wszystkich zatrudnionych, mających bezpośredni kontakt z dziećmi i ich rodzinami. W sprawie C-804/18 WABE jako przedsiębiorca zwróciło uwagę na niestosowność postępowania pracownicy noszącej krzyż religijny i zażądało od niej nieekspozowania tego symbolu religijnego w miejscu pracy. Powyższą okoliczność TSUE uznał za klasyczny przypadek identycznego traktowania dwóch różnych kobiet wyznających odmienne religie, przynoszących do pracy odrębne symbole. Pierwsza z nich – IX nie dostosowała się do obowiązującej w zakładzie pracy instrukcji, natomiast druga zrozumiała swój błąd i niestosowność swojego postępowania<sup>22</sup>. Na tej podstawie TSUE orzekł, że wewnętrzna regulacja zakazująca pracownikom noszenia widocznych symboli religijnych nie stanowi bezpośredniej dyskryminacji, „(...) jeżeli regulacja jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia”<sup>23</sup>.

## 2. Pytanie drugie, litera a) w sprawie C-804/18

Czy różnica w pośrednim traktowaniu pracownic i pracowników oparta na religii lub przekonaniach osób zatrudnionych może być uzasadniona dążeniem pracodawcy do realizacji polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w miejscu pracy po to, aby spełnić życzenia swoich klientów? Stawiając to pytanie, sąd odsyłający starał się uzyskać odpowiedź, czy odmienne traktowanie pośrednio – ze względu na religię lub przekonania – ma miejsce wówczas, gdy zostanie udokumentowane, że pozornie neutralny obowiązek ustanowiony przez pracodawcę stwarza szczególną sytuację dla zatrudnionych,

---

22 Uzasadnienie wyroku TSUE w sprawie C-804/18, pkt 54.

23 Tamże, pkt 55. Pewne wątpliwości może budzić sformułowanie w języku polskim sposobu stosowania tej zasady – „w sposób ogólny i bez rozróżnienia”. Jednakże zwroty użyte w języku oryginału (niemieckim): „allgemein und unterschiedslos” i postępowania (francuskim): „générale et indifférenciée” oraz w języku angielskim: „general and undifferentiated” oddają sens i istotę sprawy.

głównie kobiet noszących chusty, wyznających określoną religię lub mających odmienne przekonania światopoglądowe<sup>24</sup>. Zdaniem RG TSUE pozornie neutralny obowiązek wprowadzony instrukcją administracyjną może postawić w niekorzystnej sytuacji określoną osobę, na przykład pracownicę, ze względu na wyznawaną przez nią muzułmańską religię<sup>25</sup>. Z tego powodu uzasadnione jest, aby klienci postrzegali pracodawcę jako osobę neutralną, kierującą się wyłącznie legalnymi zasadami wolności gospodarczej. Jednakże TSUE orzekł, że sama wola pracodawcy prowadzenia polityki neutralności w stosunkach pracy nie jest w stanie obiektywnie uzasadnić odmiennego pośredniego traktowania zatrudnionych eksponujących wartości religijne. Prawdziwie obiektywny charakter postępowania przedsiębiorcy może zostać zidentyfikowany w sytuacji „rzeczywistej konieczności”, w jakiej on się znalazł<sup>26</sup>. Może się tak dzieć na przykład w przypadku zagwarantowanego art. 14 KPP uprawnienia rodziców do zapewnienia przez ośrodki edukacji nauczania dzieci zgodnie z ich przekonaniami religijnymi i światopoglądowymi oraz ich kształcenia przez nauczycieli niewyrażających swoich przekonań religijnych<sup>27</sup>.

Obowiązkiem pracodawcy jest przekonanie zainteresowanych stron, że w przypadku nieprowadzenia spójnej i konsekwentnej polityki neutralności religijnej, światopoglądowej i politycznej zostałyby nadwyrężone jego podstawowe uprawnienie do nieograniczonego korzystania z wolności gospodarczej<sup>28</sup>. Obiektywna weryfikacja albo ograniczenie przez pracodawcę wolności myśli, sumienia i religii gwarantowanych art. 10 ust. 1 KPP wymagają przedstawienia potencjalnie niekorzystnych skutków dla niego i przez niego prowadzonego przedsięwzięcia biznesowego, których tenże pracodawca usiłuje uniknąć, wprowadzając zakaz eksponowania symboli religijnych<sup>29</sup>. Oznacza to, że według TSUE:

(...) odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, wynikające z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej pracownikom

---

24 Uzasadnienie wyroku TSUE w sprawie C-804/18, pkt. 56 i 59.

25 Opinia RG TSUE w połączonych sprawach C-804/18 i C-341/19, pkt 61.

26 Wyrok TSUE w sprawie C-804/18, pkt 64.

27 Tamże, pkt 65.

28 Tamże, pkt 67.

29 Tamże, pkt 69.

noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, może być uzasadnione wolą prowadzania przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej wobec klientów lub użytkowników, o ile: po pierwsze, polityka ta odpowiada rzeczywistej konieczności po stronie tego pracodawcy, czego wykazanie jest jego zadaniem przy uwzględnieniu w szczególności uzasadnionych oczekiwań tych klientów i użytkowników, jak również niekorzystnych konsekwencji, jakie pracodawca poniósłby w braku takiej polityki, mając na uwadze charakter jego działalności lub kontekst, w jaki ona się wpisuje; po drugie, to odmienne traktowanie jest odpowiednie do zapewnienia prawidłowego stosowania polityki neutralności, co zakłada, że ta polityka jest realizowana spójnie i konsekwentnie; a po trzecie, zakaz ogranicza się do tego, co ściśle konieczne w świetle rzeczywistego zakresu i wagi negatywnych konsekwencji, których pracodawca usiłuje uniknąć poprzez taki zakaz<sup>30</sup>.

### 3. Pytanie pierwsze w sprawie C-341/19

W tym pytaniu sąd odsyłający stara się ustalić, czy dyskryminacja pośrednia ze względu na religię lub przekonania może być uzasadniona tylko wtedy, gdy zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli religijnych, światopoglądowych lub politycznych obejmuje wszystkie formy widocznego wyrażania takich przekonań, czy też wystarczy, aby zakaz ten ograniczał się do rzucających się w oczy symboli o dużym rozmiarze<sup>31</sup>. Komisja Europejska bowiem zakazuje noszenia swoim pracownikom wyłącznie takich symboli. Stosowanie powyższej dyferencjacji symboli sprawia, że nie wszyscy pracownicy będą traktowani jednakowo. Będzie można wówczas wyłowić przypadki bezpośredniego dyskryminowania na podstawie religii, przekonań oraz polityki. W razie gdy bezpośrednia dyskryminacja nie zostanie stwierdzona, niejednakowe traktowanie zatrudnionych stanowi podstawę do stwierdzenia występowania dyskryminacji pośredniej. Wyjątkiem od powyższej konkluzji jest obiektywnie uzasadnione postępowanie zasługujące na ochronę, w którym stosowane są właściwe i konieczne środki służące do osiągnięcia zamierzonego i uzasadnionego celu<sup>32</sup>. Polityka neutralności może stanowić cel zasługujący na ochronę. Należy jednak zbadać, czy odpowiada ona rzeczywistym potrzebom przedsiębiorstwa i czy może być skutecznie realizowana. Zdaniem TSUE jest to możliwe tylko

---

30 Tamże, pkt 70.

31 Tamże, pkt 71.

32 Tamże, pkt 74.

wtedy, „(...) gdy nie zezwala się na żadne widoczne manifestowanie przekonań politycznych, światopoglądowych czy religijnych w sytuacji kontaktu pracowników z klientami albo między sobą, ponieważ noszenie jakiegokolwiek symbolu, nawet o małym rozmiarze, niweczy możliwość osiągnięcia przez dany środek zamierzonego celu i kwestionuje w ten sposób samą spójność omawianej polityki neutralności”<sup>33</sup>. W konkluzji odpowiedzi na pierwsze pytanie w sprawie C-341/19 TSUE orzekł, że dyskryminacja pośrednia uzasadniona ze względu na religię i inne wymienione kryteria, „(...) wynikająca z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej noszenia w miejscu pracy widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w celu zapewnienia polityki neutralności w tym przedsiębiorstwie, może być uzasadniona tylko wtedy, gdy taki zakaz obejmuje wszelkie widoczne formy wyrażania przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Zakaz ograniczający się do noszenia rzucających się w oczy, dużych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych i religijnych może stanowić bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię lub przekonania, która w każdym razie nie może być uzasadniona na podstawie tego samego przepisu”<sup>34</sup>.

4. Pytanie drugie litera b) w sprawie C-804/18 i pytanie drugie litera b) w sprawie C-341/19

Pytanie to wymaga zbadania dwóch kwestii: 1) ustalenia charakteru prawa, w a szczególności udzielenia odpowiedzi, czy krajowe konstytucyjne przepisy chroniące wolność religii mogą być stosowane jako korzystniejsze w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 od standardów unijnych, co zezwalałoby państwom członkowskim przyjmować lub utrzymywać bardziej korzystne normy prawne w celu ochrony zasady równego traktowania; oraz 2) czy w ramach badania właściwego charakteru należy – i kiedy – wyważyć kolidujące uprawnienia i wolności regulowane przepisami art. 14 i art. 16 KPP z jednej strony, i art. 10 KPP ze strony drugiej. Zagadnienia te zostały wcześniej rozstrzygnięte przez TSUE<sup>35</sup> oraz Trybunał Praw Człowieka Rady Europy

---

33 Tamże, pkt 77.

34 Tamże, pkt 78.

35 Wyroki TSUE z: 25.04.2013 r., *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275, pkt 37; 23.04.2020 r., *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-5-7/18, EU:C:2020:289, pkt 63.

w Strasburgu<sup>36</sup>. Nawiązując do wymienionych orzeczeń, TSUE orzekł, że „(...) krajowe przepisy chroniące wolność religii można brać pod uwagę jako przepisy bardziej korzystne w rozumieniu art. 8 ust. 1 tej dyrektywy w ramach badania właściwego charakteru odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania”. TSUE uwzględnił równorzędność podejścia państw członkowskich do ochrony wolności religii<sup>37</sup>.

## 5. Wyrok

Z powyżej wymienionych względów Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (Wielka Izba) orzeka, co następuje:

- Wykładni art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/ z dnia 27 listopada 2000 roku, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy dokonywać w ten sposób, że wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa, zakazująca pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, nie stanowi w odniesieniu do pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad dotyczących ubioru zgodnie z nakazami religijnymi, bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy, jeżeli regulacja ta jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia.
- Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że odmiennie traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, wynikające z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, może być uzasadnione wolą prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej wobec klientów lub użytkowników, o ile: po pierwsze, polityka ta odpowiada

---

36 Wyroki ETPC z: 10.11.2005 r. w sprawie *Leyla Şahin przeciwko Turcji*, CE:ECHR:2005-1110JUD004477498, § 108; 10.01.2017 r. w sprawie *Osmanoğlu i Kocabaş przeciwko Szwajcarii*, CE:ECHR:2017:0110JUD002908612, § 88.

37 Zob. bliżej M.L.P. Loenen, *In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui?*, „Review of European Administrative Law” 2017, nr 2, s. 47–73.

- rzeczywistej konieczności po stronie tego pracodawcy, czego wykazanie jest jego zadaniem przy uwzględnieniu w szczególności uzasadnionych oczekiwań tych klientów i użytkowników, jak również niekorzystnych konsekwencji, jakie pracodawca poniósłby w braku takiej polityki, mając na uwadze charakter jego działalności lub kontekst, w jaki ona się wpisuje; po drugie, to odmienne traktowanie jest odpowiednie do zapewnienia prawidłowego stosowania polityki neutralności, co zakłada, że ta polityka jest realizowana spójnie i konsekwentnie; a po trzecie, zakaz ogranicza się do tego, co ściśle konieczne w świetle rzeczywistego zakresu i wagi negatywnych konsekwencji, których pracodawca poprzez taki zakaz usiłuje uniknąć.
- Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że dyskryminacja pośrednia ze względu na religię lub przekonania, wynikająca z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej noszenia w miejscu pracy widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w celu zapewnienia polityki neutralności w tym przedsiębiorstwie, może być uzasadniona tylko wtedy, gdy taki zakaz obejmuje wszelkie widoczne formy wyrażania przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Zakaz ograniczający się do noszenia rzucających się w oczy, dużych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych i religijnych może stanowić bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię lub przekonania, która w każdym razie nie może być uzasadniona na podstawie tego samego przepisu.
  - Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że krajowe przepisy chroniące wolność religii mogą być brane pod uwagę jako przepisy bardziej korzystne w rozumieniu art. 8 ust. 1 tej dyrektywy w ramach badania właściwego charakteru odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania.

## Nierówne traktowanie z powodu religii lub przekonań<sup>1</sup>

### I. Uwagi wprowadzające

Przepisy Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności<sup>2</sup> (EKPCz) gwarantują każdej osobie prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania (art. 9). Prawo to obejmuje wolność zmiany wyznania albo przekonań oraz swobodę uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi osobami, publicznie lub prywatnie, swojego wyznania albo przekonań religijnych, poglądów na świat poprzez uprawianie kultu, nauczania, praktykowania wiary i podejmowania oraz uczestniczenia w rytualnych czynnościach. Korzystanie z powyższych uprawnień powinno być zagwarantowane bez dyskryminacji, między innymi ze względu na religię, przekonania światopoglądowe bądź jakiegokolwiek inne przyczyny (art. 14 i art. 1 protokołu nr 12 do EKPCz)<sup>3</sup>.

Wolność myśli, sumienia i religii została zapisana w art. 10 Karty praw podstawowych (KPP) Unii Europejskiej (UE)<sup>4</sup>. W art. 21 KPP zakazano wszelkiej dyskryminacji, w szczególności z powodów wymienionych w ustępie pierwszym tej normy prawnej, do których należy również religia. Dyskryminacja ze względu na religię albo przekonania oraz inne wymienione wyżej

- 
- 1 A.M. Świątkowski, *Nierówne traktowanie z powodu religii i przekonań*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2023, t. 30, nr 1, s. 33–46.
  - 2 Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z protokołami nr 12 i 15, przyjęta 4.11.1950 r., Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284.
  - 3 D. Gomien, *Short guide to the European Convention on Human Rights*, Council of Europe Publishing/Edition du Conseil de l'Europe, Strasbourg Cedex 1998, s. 95 i nast.
  - 4 Uchwalona 30.3.2010, Dz.Urz. UE C nr 83, 389. Zob. *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 320 i nast. (*Wolność myśli, sumienia i religii*); s. 714 i nast. (*Niedyskryminacja*).

powody może bowiem przeszkadzać, a nawet niekiedy uniemożliwiać osiągnięcie i realizację celów UE w sprawach dotyczących wysokiego poziomu zatrudnienia, ochrony socjalnej, podnoszenia jakości życia, zachowania spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób w obrębie europejskiego wspólnego rynku. Z tego względu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja powinna być w całej UE zabroniona. Powyższa, stanowcza konstatacja została wyraźnie sformułowana w motywach dziewiątym, jedenastym i dwunastym dyrektywy Rady UE 2000/78<sup>5</sup>. Za dyskryminację art. 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, uznaje brak zasady równego traktowania (art. 12 ust. 2 a) i b)). Z prawnego punktu widzenia takie naganne traktowanie jest uznawane w judykaturze Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej za przypadek mniej przychylnego traktowania osób będących w porównywalnej sytuacji, bez należytego obiektywnego uzasadnienia<sup>6</sup>. „Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, (...) od dyskryminacji, która musi być zakazana”<sup>7</sup>. W ten sam sposób postąpił TSUE, który orzekł, że z art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 państwa członkowskie UE mogą uznać, że z uwagi na wymienione w tym przepisie wymagania sformułowane w art. 1, określającym cechy związane z jedną z wymienionych tam przyczyn, jaką na przykład jest religia, „odmienne traktowanie (...) nie stanowi dyskryminacji”<sup>8</sup>. TSUE nie kontynuował tego wątku, ponieważ słusznie uznał, że ocena stanu faktycznego spraw przesłanych mu do oceny przez sądy odsyłające, występujące o ocenę prawną wniosku przedstawionego przez krajowe sądy występujące z pytaniami prejudycjalnymi, nie leży w jego kompetencji. Dyrektywa 2000/78 nie narusza bowiem środków prawnych przewidzianych w przepisach prawa krajowego, jakie w demokratycznym społeczeństwie są

- 
- 5 Uchwalona 27.11.2000 r. dyrektywa 2000/78 ustanawiała ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. L 303 z 2.12.2000 r., s. 16. Wydanie Specjalne PL 05/t., s. 75. Zob. *Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego Unii Europejskiej*, wybór i opracowanie, A.M. Świątkowski, H. Wierzińska, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego/Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2011, s. 300 i nast.
  - 6 Opinia prawna Rzecznika Generalnego (RG) TSUE w sprawie z 6.05.2010 r., *Andersen*, C-499/08, EU:E:210:248, pkt 28.
  - 7 Wyroki TSUE w sprawach z: 22.11. 2005 r., *Mangold*, Zb.Orz. I-9981, pkt 74; 19.01.2010 r. *Kücükdeveci*, C-555/07, pkt 32; 16.10., 2007 r., *Palacios de la Villa*, Zb.Orz., I-8531, pkt 79.
  - 8 Opinia prawna RG TSUE w sprawie z 31.05.2016 r., *G4S*, C-157/15, pkt 25, przypis 11.

niezbędne do: zagwarantowania bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku, zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zarówno zdrowia, jak i praw oraz wolności innych członków określonego społeczeństwa. Wymienione wartości są uważane przez art. 4 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE)<sup>9</sup> za podstawowe funkcje państw członkowskich. Mają bowiem na celu zagwarantowanie integralności terytorialnej każdego z państw członkowskich, utrzymanie porządku publicznego oraz ochronę bezpieczeństwa narodowego. Zwłaszcza ta ostatnia kompetencja „(...) pozostaje w zakresie wyłącznej odpowiedzialności każdego państwa członkowskiego”. Przepis art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 odnosi się do odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania ze względu na uprawnienia przyznane władzom państw członkowskich do odmiennego traktowania niektórych osób ze względu na religię lub przekonania przez Kościoły i inne organizacje publiczne albo prywatne, których etyka oparta jest na religii albo przekonaniach. Przepis ten stanowi wyjątek od reguły, zgodnie z którą dyskryminacja może mieć miejsce w dwóch następujących sytuacjach. Pierwsza, gdy określona osoba w porównywalnej sytuacji traktowana była, jest albo będzie mniej przychylnie aniżeli w przeszłości, współcześnie lub w przyszłości – ze względu na wyznawaną lub praktykowaną religię. Drugi rodzaj pośredniej dyskryminacji występuje wówczas, gdy zastosowane przez prawodawcę krajowego kryterium podziału osób: – religia albo pozorna neutralność w sprawach religijnych może doprowadzić do niekorzystnej sytuacji wyznawców określonej religii. W przypadku spraw analizowanych przez TSUE w trakcie postępowań prejudycjalnych postawione zostały przez sądy krajowe dwa pytania. Odnoszą się do wolności albo prawa noszenia przez pracowników strojów religijnych w miejscu i w czasie pracy. Pytanie pierwsze brzmi: 1) czy zakaz noszenia przez muzułmankę chusty na głowie w miejscu pracy nie ma charakteru dyskryminacji bezpośredniej wówczas, gdy ma on zasięg powszechny, ponieważ pracodawca wydał wszystkim swoim pracownikom zakaz manifestowania ich przekonań religijnych<sup>10</sup>. Pytanie drugie niesie następującą treść: 2) czy rodzaj działalności zawodowej wykonywanej przez zatrudnionych i warunki wykonywania pracy usprawiedliwiają uwzględnienie prośby klienta, złożonej

---

9 Wersja skonsolidowana 7.06.2016 r., Dz. Urz. C 202/13.

10 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 14.03.2017 r., w sprawie *Samira Achbita przeciwko G4S*, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203.

przedsiębiorcy, niewydania zlecenia o świadczeniu usługi przez osoby noszące symbole religijne, chustę islamską<sup>11</sup>?

Sprawa jest ważna, albowiem Unia Europejska, a w tym od niedawna także Rzeczypospolita Polska, stają się coraz bardziej „zagęszczone”<sup>12</sup> przez imigrantów przybywających z państw trzecich. Zasadnicze problemy, jakie więc tkwią w tych zjawiskach o charakterze demograficznym, można zamieścić w dwóch pytaniach:

- Ile różnorodności i odmienności mogą zaakceptować lub znieść już w większości pluralistyczne państwa i społeczeństwa zachodnioeuropejskie, przyjmujące imigrantów przybywających z innych kontynentów, Afryki i Azji. Czy społeczności obywatelskie i/lub władze państwowe Europy Środkowo-Wschodniej będą w stanie zaakceptować odmienne od własnych symbole religijne eksponowane przez imigrantów?
- Czy w ogóle i jeżeli tak, to w jakim stopniu można będzie oczekiwać, a następnie osiągnąć akceptowany przez władze i społeczeństwa wymienionych wyżej państw członkowskich UE poziom dostosowania imigrujących mniejszości do standardów europejskich.

Na postawione pytania nie znajduję – jako prawnik – wyczerpującej, stosownej i obiektywnej odpowiedzi. Przedstawiam je wyłącznie dla umożliwienia zaznajomienia się z zakresem zjawisk, które mogą mieć i prawdopodobnie będą miały miejsce w stosunkowo niedalekiej przyszłości. W niniejszym rozdziale rozważam kwestie odnoszące się do dyskryminacji ze względu na religię, jej kontratypy zamieszczone w dyrektywie 2000/78.

## II. Dyskryminacja religijna

Dyrektywa 2000/78 została uchwalona w celu przeciwdziałania bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na religię oraz przekonania. Obydwa pojęcia są szeroko interpretowane i rozumiane, co sprawiło iż zawodowi prawnicy reprezentujący unijny wymiar sprawiedliwości uważają, że „Kwestia, co należy do religii, jest z natury rzeczy zagadnieniem złożonym, w którym

11 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 14.03.2017 r., w sprawie *Asma Bougnaoui przeciwko Micro-pole SA*, C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204.

12 Niektórzy piszą, że Europa Zachodnia jest „zatapiana” przez ludność migrującą.

pomieszane są elementy obiektywne z subiektywnym przekonaniem jednostki<sup>13</sup>. Z tej przyczyny RG TSUE Juliane Kokott pisząca te słowa uważa, że w tego typu sprawach sądowych „(..) nie występuje potrzeba dokonywania dokładnego zróżnicowania między religią a przekonaniem”<sup>14</sup>. Pojęcie „religia” obejmuje zarówno wiarę, uznawaną za sferę wewnętrzną osoby wierzącej (*forum internum*), jak i jej manifestowanie w miejscach kultu, przestrzeni publicznej, a więc w strefie powszechnie dostępnej tak dla wierzących, jak i niewierzących (*forum externum*). Z tego względu podstawowym zadaniem dyrektywy 2000/78 jest dbałość o bezpieczeństwo ludzi manifestujących swoje przekonania religijne w drugiej strefie, dostępnej dla wszystkich<sup>15</sup>.

W sprawach C-157/15 oraz C-188 spór między pracownikami a pracodawcami powstał i rozwinął się na tle niewykonania przez zatrudnionych polecenia ich pracodawców o zaprzestaniu noszenia w miejscu i w czasie pracy strojów (chust muzułmańskich) uważanych za symbole religijne. Odmowa zastosowania się przez pracownice do polecenia pracodawcy zaprzestania eksponowania symboli religijnych w miejscu i w czasie pracy stanowiła podstawę faktyczną do rozwiązania stosunków pracy. Ustanowiony zakaz obejmuje w jednakowym stopniu wszelkie znaki religijne. Odnosi się bowiem nie tylko do kobiet muzułmańskich, ale dotyczy również mężczyzn wyznania mojżeszowego, noszących na głowie jarmułkę, albo – w przypadku hinduskich sikhów – turban oraz chrześcijan eksponujących na szyi krzyżyki lub sportowe podkoszulki z napisem po angielsku „Jezus jest wielki” (*Jesus is great*). Wprowadzenie przez pracodawców zakazu uzewnętrzniania symboli religijnych za pomocą określonych znaków powiązanych z przekonaniem religijnym nie jest uważane przez niektórych prawników za równoznaczne z podejmowaniem działań w celu jednakowego traktowania wszystkich osób zatrudnionych, bez względu na wyznawaną przez nich religię. Tego typu przypadki potraktowania pracowników przez pracodawców mogą być uznane przez część społeczności danego państwa członkowskiego UE za klasyczny przykład jednolitego traktowania osób. Zakazy stawiane przez pracodawców pracownikom eksponującym

---

13 Opinia prawna RG Juliane Kokott, C-157/15, pkt 34.

14 Tamże, pkt 33.

15 Wyroki TSUE z: 12.10.2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, pkt 19; 13.09.2011 r., *Prigge i inni*, C-447/09, EU:C:573, pkt 39; 13.11.2014 r., *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, pkt 28.

posiadane i stosowane zwyczaje religijne mają identyczną wartość wobec wszystkich zatrudnionych, zarówno mocno wierzących w jednego, określonego Boga, jak i zatrudnionych wyznawców określonych, różnych religii oraz zadeklarowanych ateistów. Zatem zakaz uzewnętrzniania przez pracowników symboli religijnych można uznać za ingerencję w wolność religijną, chronioną przepisami art. 10 ust. 1 zdanie drugie KPP, gdzie napisano, że wolność religii to także wolność do uzewnętrzniania tego, w co wierzą osoby zatrudnione. W związku z tym rysuje się pytanie, czy bezpośrednia ingerencja pracodawcy wprowadzającego zakaz noszenia i eksponowania symboli religijnych w środowisku pracy zostanie może potraktowany jako prawnie zabroniona ingerencja w *forum externum*, co naturalnie musiałoby być uznane za kazus dyskryminacji bezpośredniej. Zakaz wydany określonemu pracownikowi, aktywnie reprezentującemu własną religię, nie znajduje bezpośredniego zastosowania wobec innych pracowników, którzy chociaż ponadprzeciętnie wierzą w innego Boga, nie ujawniają swoich priorytetów religijnych. Na tej podstawie można wypróbować stwierdzenie, iż pracodawca wydający tego rodzaju zakaz nie wprowadził w życie zasady odmiennego i bezpośrednio opartego na zdefiniowanej religii traktowania w stosunkach pracy wierzących pracowników. O powierzchownej ocenie dokonanej przez krajowy organ wymiaru sprawiedliwości, orzekający o wystąpieniu lub nie przypadku dyskryminacji bezpośredniej, można byłoby mówić, gdyby jedna z muzułmańskich pracownic podważających w sprawie C-157/15 osiągnięty przez pracodawcę rezultat, polegający na zwolnieniu z pracy, została zwolniona nie ze względu na praktykowanie jakiegokolwiek religii, lecz z uwagi na zakaz praktykowania w miejscu pracy religii wskazanej przez pracodawcę. RG TSUE Kokott podkreśliła, że zakaz reklamowania znaków religijnych w miejscu pracy może nie być uznany za karalną ingerencję w wolność religii, albowiem „(...) nie każda ingerencja w tę swobodę musi zostać koniecznie zakwalifikowana z perspektywy równego traktowania jako dyskryminacja, nie mówiąc już o kwalifikacji jako dyskryminacji bezpośredniej”<sup>16</sup>.

Inne zapatrywania w podobnej sprawie zaprezentowała RG TSUE Eleanor Sharpston, przedstawiająca opinię prawną w sprawie C-188/15. Wyszła ona z założenia o potrzebie ustalenia wpływu zasad niedyskryminacji na gruncie prawa UE na noszenie przez pracownice i pracowników stroju religijnego. Z uwagi na

---

16 Opinia prawna RG Juliane Kokott, C-157/15, pkt 54.

daleko idące w okresie ostatnich kilkudziesięciu lat przeobrażenia na rynku pracy zmianie uległy praktyki religijne, w szczególności dotyczące strojów religijnych. Jej zdaniem, w ramach określonej religii jej wyznawcy mają prawo dokonywać wyboru spośród rozmaitych strojów religijnych, chust zakrywających głowę i szyję, pozostawiające odsłoniętą twarz albo wyłącznie otwór na oczy<sup>17</sup>. Według niej nie tylko stroje, ale również symbole religijne, w szczególności krzyżyki u chrześcijan oraz gwiazda Davida u Izraelitów – wyznawców judaizmu, są często eksponowane w sposób bardziej albo mniej dyskretny. Nie ma bowiem szans na jednolitą koncepcję znaczenia religii w społeczeństwie. W listopadzie 2012 roku na zlecenie Komisji Europejskiej przygotowano raport obrazujący rozkład przekonań religijnych we wszystkich, z wyjątkiem Chorwacji, państwach członkowskich UE<sup>18</sup>. Nie zbadano jednak zależności między preferencjami wiernych do noszenia symboli religijnych. Stosunkowo niedawno tylko niektóre, laickie państwa członkowskie UE – Belgia<sup>19</sup> i Francja<sup>20</sup>, prawnie uregulowały standardy eksponowania symboli religijnych przez osoby zatrudnione w sferze publicznej. Natomiast w sektorze prywatnym ograniczenia akcentowania w środowisku pracy symboli religijnych są wykorzystywane przez władze publiczne tych państw w sprawach wymagających ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i higieny oraz interesów gospodarczych pracodawcy. Ten ostatni przypadek ma istotne znaczenie dla omówienia polityki

- 
- 17 Zob. *Niqwab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusion*, „Le Monde”, 11.06.2015 r., [http://www.lemond.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusion\\_4651970\\_4355770.html#U377UWCg7HuTisY.99](http://www.lemond.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusion_4651970_4355770.html#U377UWCg7HuTisY.99)
  - 18 Special Eurobarometer 393, Report on Discrimination in the EU in 2012, listopad 2012 r. Zob. też Special Eurobarometer 437, lipiec 2015, s. 9, [http://ec.europa.eu/public-opinion/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public-opinion/index_en.htm) (dostęp: 17.09.2022). Przeciętna liczba chrześcijan w UE to 74% obywateli. Największy odsetek chrześcijan mieszka na Cyprze (99%), w Rumunii (98%), Grecji (97%), na Malcie (96%), w Portugalii (93%), Polsce i Irlandii (po 92%). Najniższy, w Bułgarii (11%) i Belgii (5). Badania nad zjawiskiem dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie wykazały, że 51% Europejczyków uważa wskazane zjawisko za rzadkie lub nie istniejące. Zdaniem 39% jest ono powszechne. Najbardziej rozpowszechnione jest we Francji (66%), Belgii (60%) oraz Republice Czeskiej i w Łotwie (po 10%).
  - 19 *Loi du 1 er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage*, Moniteur belge, 2011.07.13, nr 202, s. 41734, [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=87377&p\\_lang=fr](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=87377&p_lang=fr) (dostęp: 15.09.2022).
  - 20 LOI n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (1). Dernière mise à jour des données de ce texte: 24 mars 2020. JORF n° 0237 du 12 octobre 2010 Accéder à la version initiale. Dossier Législatif: LOI n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, <https://www.legifrance.gouv.fr/>loda> (dostęp: 15.09.2022).

neutralności religijnej w stosunkach prawnych nieformalnie nawiązywanych przez przedsiębiorców z klientami pochodzącymi zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego<sup>21</sup>. Należy zwrócić uwagę, że to nie TSUE, lecz ETPCz zainicjował i utorował drogę koncepcji wolności myśli, sumienia i wyznania, uznając ją w licznych orzeczeniach wydanych na początku XXI stulecia<sup>22</sup>. W analizowanej obecnie sprawie C-188/15 RG Sharpston przytoczyła kilkadziesiąt wyroków ETPCz dotyczących prawnej ochrony religii oraz osób wierzących i praktykujących<sup>23</sup>. Cytowana RG zwróciła uwagę na to, że praktyki uzewnętrznienia wyznawanej religii w formie eksponowania symbolicznych ubiorów i biżuterii dla podkreślenia ważności tej religii mogą wynikać z potrzeb osób zmieniających wyznania religijne. W jednym z pierwszych orzeczeń *Dahlab przeciwko Szwajcarii* ETPCz zwrócił na powyższe zjawisko uwagę. Stwierdził bowiem: „nie można wykluczyć, że noszenie chusty może mieć efekt prozelicki, jako że wydaje się to narzucone kobietom koranicznym nakazem (...)”. Osoba przyjmująca nowe wyznanie, nazywana w języku polskim „neofitą”, „przechrztą”, być może czuje potrzebę wywarcia wrażenia na innych członkach określonej społeczności religijnej, pokazania istnienia zjawiska aktywności, zaangażowania w sprawy religijne nie w tej, ale nowej grupie wyznawców. W opinii autorów zajmujących się problematyką prawa pracy i dyskryminacji religijnej pracodawcy mają prawo do ochrony wizerunku swojego przedsięwzięcia biznesowego. Władze państwowe mogą narzucać standardy ubioru, bez konieczności podkreślania znaczenia religii w wykonywaniu obowiązków zawodowych, na przykład w służbie wojskowej, policyjnej i innej, świadczonej na rzecz państwa, instytucji państwowych oraz publicznych. Ale nawet wówczas, w niektórych – już teraz byłych (Wielka Brytania) – państwach członkowskich UE podmioty zatrudniające są zobowiązane do zapoznania osób wykonujących określone obowiązki na rzecz wymienionych powyżej organów i instytucji z uzasadnieniem zakazującym albo ograniczającym eksponowanie symboli religijnych<sup>24</sup>.

---

21 Wyrok TSUE w sprawie C-157/15, pkt 37.

22 Wyrok ETPCz z 15.02.2001 r., w sprawie *Dahlab przeciwko Szwajcarii*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

23 Opinia prawna z 13.07.2016 r., ECLI:EU:2016:553, pkt. 29–34, 45–53 i 63.

24 Zob. L. Vickers, *Labour Law and Religious Discrimination*, w: *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, red. C. Costello, M. Freedland, Oxford University Press, Oxford 2014, s. 324–338. Autorka uważa, że niektóre sporne roszczenia w odniesieniu do wolności religijnej w miejscu pracy skorzystałyby na ich sformułowa-

### III. Odstępstwa od zasady równego traktowania

Dyrektywa 2000/78 wymaga od państw członkowskich UE, które zdecydowały się na zgodne z prawem odmienne traktowanie pracowników wyznających określoną religię oraz przyjęły inne wymienione w art. 1 tej dyrektywy zasad, aby nie przyczyna, z jakiej wynika odmienne traktowanie zatrudnionych, ale cecha powiązana z taką przyczyną stanowiła „istotny i determinujący wymóg zawodowy”<sup>25</sup>. Odstępstwo od zasady równego traktowania powinno odnosić się do sytuacji i przypadków absolutnie koniecznych do tego, aby można było wskazać je w wykonywaniu określonej działalności zawodowej. Należą do nich wymienione w motywach 24 i 25 dyrektywy 2000/78 sprawy związane z religią lub przekonaniami, Kościoły i stowarzyszenia albo wspólnoty religijne prowadzące działalność w państwach członkowskich UE. W ramach zasady równego traktowania dyrektywa ta szanuje w równym stopniu status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Na powyższych warunkach władze zainteresowanego państwa członkowskiego mają prawo zachować lub wprowadzać odmienne, uzasadnione postanowienia szczegółowe odnoszące się do podstaw wymagań zawodowych, jakie mogą być stawiane osobom prowadzącym taką działalność. W przepisach art. 6 ust. 1 i 2 dyrektywy 2000/78 zamieszczone zostały cele oraz uzasadnienie dla ich realizacji między innymi w sferze pracy i zatrudnienia. Mimo iż wymieniony przepis ma zastosowanie dla uzasadnienia odmiennego traktowania zatrudnionych ze względu na wiek, w judykaturze TSUE uznano, że nie ma wątpliwości o zgodności określonego celu z prawem w sferze polityki społecznej. Z tego względu RG Sharpston uznaje art. 6 ust. 1 i 2 tej dyrektywy za normę prawną wskazującą cele w postaci polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego<sup>26</sup>. Słuszność takiego celu interesu ogólnego nie może być kwestionowana, jako że polityka zatrudnienia, jak i sytuacja na rynku pracy znajdują się wśród celów wyraźnie wskazanych w art. 6 ust. 1 motyw pierwszy dyrektywy 2000/78. Popieranie wysokiego poziomu zatrudnienia stanowi więc jeden z celów realizowanych

---

niu w kontekście integracji migrantów ze społecznościami, w których się osiedlili. Pisze, że uprawnienia dotyczące równości powinny być bardziej dostosowane do odrębnych roszczeń migrantów, niż ma to miejsce obecnie.

25 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 12.01.2010 r., *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, pkt 35 *in fine*.

26 Opinia prawna z 13.07.2016 r., ECLI:EU:2016:553, pkt 105.

przez UE. TSUE orzekł już, że wspieranie zatrudniania stanowi niepodważalnie słuszny cel polityki społecznej, czy też polityki zatrudnienia państw członkowskich<sup>27</sup>. Ta ocena powinna znaleźć zastosowanie do instrumentów polityki krajowego rynku pracy mającego na celu zwiększenie szans na włączenie się do aktywnego życia zawodowego pracowników określonych kategorii. Taki cel powinien zostać uznany za uzasadniający obiektywnie i racjonalnie, w ramach prawa krajowego, jak przewiduje to wymieniony wyżej przepis, mimo że formalnie ujmując sprawę, ma on zastosowanie do przypadków odmiennego traktowania ze względu na wiek<sup>28</sup>.

Pracownicy wykorzystujący stroje religijne i symbole religijne podczas pracy nie zasługują w sytuacjach wymagających zabezpieczenia przed urazami powodowanymi pracą w warunkach niebezpiecznych dla zdrowia i życia na zwolnienie z zakazu korzystania z symboli religijnych, lecz powinni używać profesjonalnej odzieży roboczej, zabezpieczającej przed szkodliwymi dla pracujących warunkami zatrudnienia. Dbłość o bezpieczeństwo i higienę utrudnia, a nawet uniemożliwia możliwość korzystania przez przedsiębiorców z odstępstw wobec osób zatrudnionych od jednakowego traktowania w miejscu i czasie wykonywanej pracy. Jako przykład można podać sytuację, w której zatrudniony, zamiast ochronnego hełmu, użyłby religijnej chusty islamskiej – tak jak to uczyniły zwolnione pracownice w sprawach C-157/15 i C-188/15 – lżejszej i nieprzydatnej do ochrony głowy. Tego typu przypadki nie zasługują na jakąkolwiek tolerancję. Z tej przyczyny postępowanie zwolnionych z pracy pracownic w wymienionych sprawach nie zasługuje na odmiennie traktowanie przypadku pośredniej dyskryminacji. Jest to możliwe ze względu na mniejsze znaczenie pośredniej dyskryminacji wobec obowiązku równego traktowania – nie tylko z uwagi na religię, ale także pozostałe cechy wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78/WE – w zatrudnieniu i stosunkach pracy. Nie ma natomiast przeciwwskazań stosowania odstępstw od wyjątków, a więc formalnie równoprawnego traktowania tych pracowników, którzy powołując się na wolność religijną, narażają się na rozmaite rodzaje niebezpieczeństw wynikających z rodzaju wykonywanej pracy i warunków jej świadczenia. Przestrzeganie neutralnej zasady ubioru obowiązującej w zakładzie pracy ma zastosowanie

---

27 Wyrok z dnia 11.01.2007 r. w sprawie *ITC*, C-208/05, Zb.Orz. I-181, pkt 39.

28 Wyrok TSUE z 16.10.2007 r., *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:207:604, pkt 64.

do wszystkich pracowników, również tych, których przekonania religijne wymagają określonego stroju i/lub eksponowania symboli religijnych.

#### IV. Polityka neutralności religijnej

Jest ona swoistym medium, mającym szansę godzić w stosunkach pracy potencjalnie przeciwstawne interesy gospodarcze przedsiębiorców z wolnością pracowników zamierzających eksponować wyznawane wartości religijne. Powyższa polityka oparta jest na ustępstwie i potrzebie współpracy obydwu stron stosunku pracy. W przypadku pracodawcy mogą się zdarzyć przypadki składania przez klientów życzeń, informowanie o preferencjach a nawet wymaganiach przez nich posiadanych. Od ich uwzględnienia i realizacji mogą być uzależnione stosunki handlowe. W praktyce klient uznawany przez przedsiębiorcę za „ważnego” miałby podstawy do zgłoszenia życzenia, aby był obsługiwany wyłącznie przez pracowników niezaliczanych do określonej grupy religijnej. Równie częste może być odnotowane przez przedsiębiorcę wobec klienta życzenie, aby mógł mieć relacje handlowe wyłącznie z pracownikami handlowymi wyznającymi określoną religię. Niektórzy klienci dla pewności instruują przedsiębiorców albo kierowników punktów handlowych o potrzebie nawiązywania i utrzymywania komercyjnych kontaktów z osobami nie tylko wyznającymi określoną religię, ale mającymi stosowne do życzenia klienta pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć oraz pełną zdolność fizyczną do realizacji niektórych cięższych zakupów. Klienci postępowi, mający dobre nastawienie do zmian następujących w świecie, mogą na przykład żądać obsługi fachowej, grzecznej, a nawet kulturalnej i wolnej od krytyki, skrajnych opinii oraz dyskryminacji. Przykładem uzasadniającym niestosowne zachowanie podmiotu zatrudniającego lub osoby fizycznej zatrudniającej pracowników jest wyrok TSUE wydany w sprawie, w której przedsiębiorca, powołując się na, jak twierdził, uzasadnione, życzenia klientów, publicznie ogłosił, że nie zamierza zatrudniać „żadnych Marokańczyków”<sup>29</sup>.

29 Wyrok z 10.07.2008 r., *Feryn*, C-54/07, EU:C:394. Zob. A.M. Świątkowski, *Actio popularis – remedium na dyskryminację w zatrudnieniu?*, w: *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*, red. A. Kalisz, t. II, Wyższa Szkoła Humanitas, Sosnowiec, 2014, s. 324–338.

W sprawie C-157/15 RG Kokott stwierdziła, że zakaz noszenia chusty na głowę stanowi wyraz polityki neutralności pozwanej spółki G4S wobec religii i przekonań niektórych pracowników<sup>30</sup>. „Taka polityka neutralności nie przekracza granic uprawnień dyskrejonalnych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa”<sup>31</sup>. Przedsiębiorstwo G4S prowadzi interesy z różnorodnymi klientami, mającymi status prawny zarówno podmiotów prywatno- jak i publicznoprawnych. Z tego względu pracownicy zatrudnieni przez tę firmę muszą być elastyczni, jeżeli chcą zaspokoić potrzeby handlowe rozmaitych, bardzo zróżnicowanych klientów. Nasuwa się tylko pytanie, czy jednakowo wysokie nastawienie pracowników wobec wszystkich bez wyjątku klientów może być uznane za postępowanie zgodne z zasadą proporcjonalności świadczenia usług. Zasada ta jest w judykaturze TSUE uznana za jedną z ogólnych, a więc ważniejszych, zasad prawa UE<sup>32</sup>. Kierując się regułą, że w przypadkach, kiedy klienci handlowi mają stosunkowo dużą możliwość wybierania przedsiębiorców mogących zaspokoić ich potrzeby, postępują zgodnie z zasadą konkurencyjności. Dążąc do osiągnięcia zamierzonego celu, wybierają najbardziej – według nich – dostępne przedsięwzięcia gospodarczo-handlowe, które według ich oceny są najmniej dla nich bolesne. Ewentualne dolegliwości wynikające z dokonanego wyboru nie wydają się nadmierne w stosunku do osiągnięcia zaplanowanego celu<sup>33</sup>. Regułą numer jeden przedsiębiorców działających na wspólnym unijnym rynku, występujących zarówno w charakterze klientów, jak i usługodawców, jest wybór słusznego celu, korzystanie z niezbędnych, odpowiednich i proporcjonalnych środków umożliwiających osiągnięcie pożądanego rezultatu. Dzieje się tak, ponieważ w UE niemal powszechnie jest uznawane, że środki zastosowane do osiągnięcia zaplanowanego celu nie

---

30 Opinia prawna z 13.07.2016 r., ECLI:EU:2016:382, pkt 93.

31 Tamże.

32 Wyroki TSUE z: 18.11.1987 r., *Maizena i inni*, C-137/85, EU:C:1987:493, pkt 15; 12.11.1996 r. *Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie UE*, C-84/94, EU:C:1996:431, pkt 57; 10.12.2002 r., *British American Tobacco (Investments) i Imperial Tobacco*, C-491/01, EU:C:2002:741, pkt 122; 8.04.2014 r., *Digital Rights Ireland i inni*, C-293/12 i 593 EU:C:2002:749, pkt 12 r.; 16.06.2015 r., *Gauweiler i inni*, C-62/14, EU:C:2015:400, pkt 91.

33 Wyroki TSUE z: 11.11.1989 r., *Schräder HS Krautfutter*, C-26587, EU:C:1989:303, pkt 21; 21.07.2001 r., *Jippes i inni*, C-189/01, EU:C:2001:420, pkt 81; *ERG i inni*, C-379/08 i C-380/08, EU:C:2010:127, pkt 86; 16.06.2015 r., *Gauweiler i inni*, C-62/14, EU:C:2015:400, pkt 91.

powinny być nadmierne. W tym przypadku jest to najważniejsze wymaganie adresowane do przedsiębiorcy, ponieważ „(...) dla wielu ludzi religia stanowi ważną część ich tożsamości”<sup>34</sup>, a wolność religii jest „jednym z fundamentów” demokratycznego społeczeństwa<sup>35</sup>.

Od pracowników działających w imieniu swojego pracodawcy, zaspokajających potrzeby obsługiwanych przedsiębiorców i innych podmiotów oraz osób, oczekuje się – poza wspomnianym równym traktowaniem – pewnego dystansu i wstrzemięźliwości w sygnalizowaniu priorytetów życiowych. Religia według nich, zarówno pracowników i przedsiębiorców, może bowiem być uzewnętrzniona nie w ramach *forum externum*, lecz poprzez symbole, jakimi otacza się pracownik. Kluczowym argumentem pojawiających się w omawianych opiniach prawnych jest apel do osób zatrudnionych, aby w miejscu i w czasie pracy zachowali wstrzemięźliwość oraz odpowiednią równowagę. Nie koncentrowali się na preferencjach, jakie czasami mają przedsiębiorcy oraz ludzie pracy. Rzecz w tym, aby ci pierwsi (przedsiębiorcy) nie podawali do publicznej wiadomości, kogo na pewno nie będą zatrudniać, a ci drudzy (pracownicy) nie demonstrowali i nie podkreślali, że pewne symbole oraz stroje czy ich części, takie jak nakrycia głowy lub inne reprezentujące religię, stanowią ich najważniejszy priorytet życiowy. Zdaniem RG TSUE Kokott, TSUE powinien rozważyć, czy w sprawie C-157/15, przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, został uwzględniony interes pracownicy. Moim zdaniem, jej wskazówki nie są wystarczająco precyzyjne. Przedmiotem rozważań są fragmenty ubioru, takie na przykład, jak kobiece chusty islamskie i męskie turbany oraz wiele innych symboli osób dumnych z wyznawanej religii. Jakie znaczenie zatem może mieć rozmiar, wielkość i tym samym stopień wyróżnialności stroju pracownika albo innego znaku religijnego? Nie ma wątpliwości co do rodzaju pracy i wynikającego zeń poziomu i częstotliwości zagrożenia bądź występowania ryzyka uszkodzenia dla zdrowia lub życia osoby zatrudnionej, przychodzącej do pracy i niezastępującej w czasie jej wykonywania symbolu religijnego instrumentem ochronnym obowiązkowo noszonym w czasie świadczenia pracy. Pozostałe, wymienione przez R.G. TSUE Kokott elementy, kontekst, w jakim wykonywana jest praca, i tożsamość osób zatrudnionych mogą, w zależności od ich wartości na rynku pracy, odgrywać

---

34 Opinia prawna J. Kokott z 13.07.2016 r., ECLI:EU:2016:382, pkt 113.

35 Tamże i powołane tam (pkt. 61–62) orzecznictwo ETPC.

ważną rolę w kształtowaniu pozytywnych relacji w stosunkach gospodarczych i handlowych, jakie mogą zostać – zgodnie z polityką neutralności religijnej – nawiązane między przedsiębiorcą a jego klientami. Powinny, według mnie być stosowane i wykorzystywane nie tylko w sektorze publicznym, ale również prywatnym. Tego typu stanowisko zajął pełny skład orzekający w najwyższej instancji, w sprawie „Baby Loup”, francuski *Cour de cassation*<sup>36</sup>.

## V. Wyroki TSUE

Uwzględniając zapatrywania wyrażone przez dwie wybitne prawniczki: Juliane Kokott i Eleonor Sharpston, występujące w sprawach o wolność religii w Unii Europejskiej, TSUE, orzekł co następuje:

– W sprawie C-157/15:

wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że zakaz noszenia chusty islamskiej, wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i przewidujący całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych, nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy. Wspomniane postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego może natomiast stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, jeżeli zostanie wykazane, że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji, chyba że takie postanowienie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak realizowanie przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z jego klientami, zaś środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne, czego zbadanie należy do sądu odsyłającego.

---

36 Wyrok (w pełnym składzie) z 25.06.2014 r., nr 13-28.369, FR:CCASS:2014:AP00612, ECLI:FR:CCA, przytoczony przez J. Kokott w opinii prawnej w sprawie C-157/17, pkt 70. Pełny tekst opublikowany w: <http://www.legifrance.gouv.fr>juri>

– W sprawie C-188/15:  
wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta, aby świadczone przez niego usługi nie były już wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie może być uznana za istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu tego przepisu.



## Bezpośrednia dyskryminacja ze względu na religię

### I. Uwagi wprowadzające

Austriacka federalnopravna regulacja świątecznych, państwowych i kościelnych, dni wolnych od pracy stanowi, że wyłącznie dla członków Kościołów ewangelickich wyznania augsburskiego i helweckiego, Kościoła starokatolickiego oraz Kościoła ewangelicko-metodystycznego poza trzynastoma dniami<sup>1</sup> powszechnie wolnymi od pracy wolny od pracy jest również Wielki Piątek<sup>2</sup>. W tym czasie pracownikom zatrudnionym w wymienionych wyżej czterech Kościołach przysługuje prawo do dodatkowego, podwójnego wynagrodzenia za pracę. Pracownicy ci korzystają również z uprawnienia do wystąpienia z roszczeniem o wynagrodzenie za wykonaną pracę<sup>3</sup>. Dla jasności, oznacza to, że: po pierwsze, Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy, w wymiarze 24-godzinnym, dla członków Kościołów ewangelickich wyznania augsburskiego i helweckiego, Kościoła starokatolickiego oraz Kościoła ewangelickiego; po drugie, członkowi jednego z wymienionych wyżej Kościołów, wykonującemu pracę w tym dniu, przysługuje uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia za ten dzień, *ex officio* wolny od pracy.

W omawianej w niniejszym artykule sprawie osądzonej przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) w dniu 22.01.2019 roku, przedmiotem rozstrzygnięcia był wniosek Austriackiego Sądu Najwyższego (ASN) o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, albowiem sąd orzekający w pierwszej instancji oddalił powództwo wniesione przez skarżącego, Markusa

---

1 Nowy Rok, Trzech Króli, Poniedziałek Wielkanocny, 1 Maja, Wniebowstąpienie, Zielone Świątki, Boże Ciało, Wniebowzięcie, Święto Narodowe 26 października, Wszystkich Świętych, Niepokalane Poczęcie, Boże Narodzenie i Świętego Szczepana. Arbeitsruhegesetz (ARG), § 7 ust. 2 BGB1, 144/1983.

2 Tamże, § 7 ust. 3 ARG.

3 Tamże, § 7 ust. 6 ARG.

Achatziego, ponieważ nie był on członkiem żadnego z czterech Kościołów wymienionych w Arbeitsruhegesetz (ARG). Natomiast sąd apelacyjny zmienił wyrok, uzasadniając, że obowiązujące wówczas austriackie przepisy krajowe wprowadziły dyskryminację ze względu na religię i przekonania światopoglądowe w sprawach dotyczących warunków pracy i wynagrodzenia. Rozpoznając środek odwoławczy od tego drugiego orzeczenia, ASN był świadomy, że niemal wszystkie święta – z wyjątkiem 1 Maja i 26 października – wymienione w przepisach § 7 ust. 2 i 3 ARG – mają związek z religią. Pracownicy są zwolnieni – z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – z obowiązku wykonywania pracy, niezależnie od ich przynależności religijnej. ASN podkreślił, że zróżnicowanie uprawnień do świadczeń pieniężnych pomiędzy pracownikami niebędącymi członkami Kościołów wymienionych w § 7 ust. 3 ARG jest wyraźnie dostrzegalne<sup>4</sup>. Przysługuje im bowiem prawo do jednego odpłatnego dnia wolnego od pracy mniej aniżeli członkom jednego z czterech wymienionych wyżej Kościołów. ASN uzasadnia powyższą dyferencjację zatrudnionych szczególnym znaczeniem, jakie ma święto religijne – Wielki Piątek, dzień najgłębszej żałoby, nie tylko dla członków wyżej wymienionych czterech Kościołów, ale również dla wiernych, na przykład Kościoła katolickiego<sup>5</sup>. Głównym zamierzeniem ASN było ustalenie, czy według standardów prawa pracy UE austriackie przepisy krajowe, regulujące zatrudnienie i wypłatę wynagrodzenia za pracę w dniach wolnych od pracy z powodów religijnych, mają charakter dyskryminujący.

## II. Pytania prejudycjalne i stanowisko *amici curiae*

Sąd odsyłający (ASN) przedstawił TSUE cztery następujące pytania prejudycjalne<sup>6</sup>:

- 1) Czy wykładni prawa Unii, w szczególności art. 21 Karty praw podstawowych (KPP)<sup>7</sup> w związku z art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78<sup>8</sup>,

---

4 Wyrok TSUE (Wielka Izba), C-193/17, pkt 17.

5 ASN podkreśla, że w Kościele rzymskokatolickim wielkie święta stanowią dni wolne od pracy dla wszystkich pracowników. Tamże, pkt 25.

6 Tamże, pkt 28.

7 Dz.Urz. UE C nr 83, s. 389.

8 Dz.Urz. L 303, s. 16.

należy dokonywać w taki sposób, że w przypadku sporu prawnego między pracownikiem i pracodawcą w związku z prywatnym stosunkiem pracy pozostaje ono w sprzeczności z uregulowaniem prawa krajowego, zgodnie z którym Wielki Piątek tylko dla członków Kościołów ewangelickich wyznania augsburskiego i helweckiego, Kościoła starokatolickiego i ewangelicko-metodystycznego jest także dniem wolnym od pracy z nieprzerwanym okresem odpoczynku w wymiarze co najmniej 24 godzin, a w przypadku wykonywania pracy przez pracownika mimo wolnego dnia, poza roszczeniem o wynagrodzenie, które otrzymałby za ten wolny od pracy dzień, przysługuje także roszczenie o wynagrodzenie za wykonaną pracę, lecz nie przysługuje ono innym pracownikom, którzy nie są członkami tych Kościołów?

- 2) Czy wykładni prawa Unii, w szczególności art. 21 KPP w związku z art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78, należy dokonywać w taki sposób, że przedstawione w pytaniu pierwszym uregulowanie krajowe, które – w odniesieniu do łącznej liczby ludności i przynależności jej większości do Kościoła rzymskokatolickiego – przynajmniej tylko stosunkowo małej grupie członków określonych (innych) Kościołów prawa i roszczenia, nie jest objęte zakresem zastosowania tej dyrektywy z tego powodu, iż chodzi o środek, który jest konieczny w społeczeństwie demokratycznym, by chronić prawa i wolności innych, w tym zwłaszcza prawo do swobody wykonywania praktyk religijnych?
- 3) Czy wykładni prawa Unii, w szczególności art. 21 KPP w związku z art. 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy dokonywać w taki sposób, że przedstawione w pytaniu pierwszym uregulowanie krajowe stanowi pozytywny i szczególny środek na rzecz członków wymienionych w pytaniu pierwszym Kościołów w celu zapewnienia całkowitego zrównania ich praw w życiu zawodowym, aby zapobiec gorszemu traktowaniu tych członków ze względu na ich religię lub je zrekomensować, jeżeli w jego rezultacie przyznane im zostaje takie samo prawo do wykonywania praktyk religijnych w trakcie czasu pracy w ważne dla tej religii święto, jakie zgodnie z innym uregulowaniem krajowym przysługuje większości pracowników z uwagi na to, że dni świąteczne w religii, wyznawanej przez większość pracowników, generalnie są wolne od pracy?

W wypadku udzielenia twierdzącej odpowiedzi w kwestii dyskryminacji w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78: Czy wykładni prawa

Unii, w szczególności art. 21 KPP w związku z art. 1, art. 2 ust. 2 i art. 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy dokonywać w taki sposób, że prywatny pracodawca, dopóty, dopóki ustawodawca nie stworzy sytuacji prawnej wolnej od dyskryminacji, powinien zapewnić wszystkim pracownikom, niezależnie od wyznawanej przez nich religii, przedstawione w pytaniu pierwszym prawa i roszczenia w odniesieniu do Wielkiego Piątku, czy też przedstawione w pytaniu pierwszym uregulowanie krajowe generalnie nie powinno być stosowane, a omówionych w pytaniu pierwszym praw i roszczeń odnośnie do Wielkiego Piątku nie należy przyznawać żadnemu pracownikowi?

Przed podjęciem prac nad materialnoprawnym aspektem rozpoznawanej sprawy w charakterze „przyjaciela sądu” wystąpiły dwa podmioty członkowskie UE – rządy Polski i Włoch, zainteresowane rozpatrzeniem względów formalnoprawnych uniemożliwiających merytoryczne rozpoznanie sprawy. Władze polskie kwestionowały prawo TSUE do udzielenia odpowiedzi na pytanie prawne ASN, argumentując, że sporna sprawa dotycząca przepisu art. 17 ust. 1 TFUE<sup>9</sup> nie jest objęta prawem UE<sup>10</sup>. Władze polskie uważały, że przepisy ARG regulują wyłącznie stosunki prawne między Kościołami a państwem. Ich zdaniem TSUE nie jest upoważniony do udzielania odpowiedzi na wniesione przez ASN pytania prejudycjalne.

Rząd włoski natomiast stał na stanowisku, że TSUE powinien w ramach odpowiedzi na przedstawione przez ASN pytania prejudycjalne potwierdzić wyłączną kompetencję władz państwa członkowskiego – Austrii do podejmowania decyzji o przyznaniu dni wolnych od pracy oraz dodatkowego wynagrodzenia dla grup religijnych, których członkowie zostali zatrudnieni w święta religijne<sup>11</sup>. Zdaniem tego rządu wymóg art. 17 gwarantuje państwu członkowskiemu UE neutralność w relacjach państwo, organizacje i wspólnoty religijne. Neutralność nie oznacza jednak sprawowania przez instytucje Unijne kontroli prawnej zgodności postępowania władz państw członkowskich UE z przepisami KPP lub dyrektywą 2000/78.

TSUE podzielił powyższe zapatrywanie i w wyroku wydanym w sprawie C-193/17 orzekł, że zgodnie z art. 17 ust. 1 Unia szanuje status przyznany

---

9 Dz.Urz. UE C nr 83, s. 89.

10 Wyrok TSUE (Wielka Izba), C-193/17, pkt 29.

11 Zob. opinię prawną Rzecznika Generalnego (RG) Michala Bobeka przedstawioną 25.07.2018 r., C-193/17, ECLI:EU:C:2018:614, pkt 20.

przepisami prawa krajowego jej poszczególnych członków państwowych<sup>12</sup>. Wyjaśnił również, że treść tego przepisu unijnego koresponduje z deklaracją nr 11 w sprawie statusu Kościołów i organizacji niewyznaniowych, stanowiącą załącznik do Aktu końcowego traktatu z Amsterdamu<sup>13</sup>. W motywie 24 dyrektywy 2000/78 przytoczony został fragment tekstu tej deklaracji, co oznacza, iż UE w wyraźny sposób uznała i nie narusza statusu, z jakiego korzystają na mocy prawa krajowego Kościoły i stowarzyszenia lub wspólnoty religijne w państwach członkowskich. Identyczna gwarancja została potwierdzona wobec organizacji wyznaniowych i niewyznaniowych. Wyroki TSUE wydane w innych sprawach religijnych poświadczają w praktyce zgodność postępowania instytucji unijnych wobec organizacji religijnych i niereligijnych<sup>14</sup>. Niezależnie od powyższej, teoretycznoprawnej argumentacji TSUE, w wyroku C-193/17 przypomniano i zaakcentowano znaczenie praktycznej strony równoprawnych i neutralnych relacji między każdym państwem członkowskim UE a instytucjami oraz organizacjami religijnymi. W omawianej niniejszej sprawie C-193/17, rozpoznanej przez TSUE, występuje istotny problem prawny posiadania uprawnienia do wynagrodzenia z racji świadczenia pracy w dniu wolnym od pracy, w którym przypada ważne święto religijne – Wielki Piątek. Kierując się względami teoretycznymi i praktycznymi, zarówno RG TSUE w opinii prawnej oraz TSUE w wyroku wydanym w sprawie C-193/19 zdecydowanie orzekli, że nie ma uzasadnionych podstaw do przyjęcia i stosowania niejednakowych zasad traktowania pracowników świadczących pracę w święta religijne. Na wniosek RG, TSUE odrzucił niemające oparcia w przepisach prawa UE argumenty rządów polskiego i włoskiego, zaprezentowane w celu podważenia kompetencji unijnego organu wymiaru sprawiedliwości do udzielenia wiążącej odpowiedzi na pytania prejudycjalne postawione przez ASN.

---

12 Wyrok TSUE, C-193/17, pkt 29.

13 <http://oide.sejm.gov.pl>>dokumenty>traktaty (dostęp: 24.08.2022 r.).

14 Zob. Wyroki TSUE z: 17.04.2018 r., *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 57; 11.09.2018 r.: *IR*, C-68/17, EU:C:2018:696, pkt 48.

### III. Prawo do dodatku pieniężnego za pracę świadczoną w święto religijne

Stawiając TSUE pytanie pierwsze, ASN stara dowiedzieć się, czy przepisy art. 21 KPP i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 stoją na przeszkodzie wydaniu przez państwo członkowskie przepisów prawa krajowego przyznających uprawnienie wyłącznie pracownikom będącym członkami czterech Kościołów do: 1) płatnego, wolnego od pracy dnia w Wielki Piątek oraz 2) dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonaną w tym dniu. Zdaniem RG, oraz według wyroku TSUE tego typu normy prawne wprowadzają niezgodną z przepisami prawa UE dyskryminację ze względu na religię<sup>15</sup>. Bezwzględnie mniej korzystnym przypadkiem traktowania innych pracowników aniżeli członkowie któregoś z czterech Kościołów wymienionych w ARG jest prawo do dodatku, który jest więc podwójnym wynagrodzeniem za pracę w Wielki Piątek. Jest to przypadek stosowania w indywidualnej sprawie środka dyskryminującego zakazanego przez normy prawa UE<sup>16</sup>. Przyznanie takiego dodatku nie jest bowiem uzależnione od wywiązania się z obowiązku religijnego w ciągu tego dnia. Zależy ono wyłącznie od formalnej przynależności takiego pracownika do któregoś z czterech Kościołów wymienionych w ARG. Zarówno w teorii, jak i praktyce pracownik może swobodnie dysponować tym uprawnieniem przyznany mu przez państwowej prawodawcę. Ma on prawo do wynagrodzenia bez względu na to, czy jest wyznawcą jednej z religii wymienionych przez ARG<sup>17</sup>. Sytuacja tego pracownika „jest porównywalna z sytuacją pozostałych pracowników, niezależnie od tego, czy są oni wyznawcami jakiejś religii, czy nie<sup>18</sup>. Wspomniany pracownik jest zatem uprawniony do (...) dodatku, jeśli pracował w Wielki Piątek, choć nawet nie odczuwał obowiązku lub potrzeby obchodzenia tego święta religijnego”<sup>19</sup>. Oznacza to, że jego faktyczna sytuacja nie jest identyczna z sytuacją innych pracowników zatrudnionych w Wielki Piątek, niebędących członkami jednego z czterech uprzywilejowanych Kościołów austriackich wymienionych w ARG. Oznacza to, że wskazana przez

---

15 Opinia prawna, C-193/17, pkt. 30, 34; Wyrok TSUE, C-193/17, pkt. 35 i nast.

16 Wyrok TSUE z 10.07.2002 r., *Feryn*, C-54/07, EU:C:2008:397, pkt 40.

17 Wyrok TSUE, C-193/17, pkt 49.

18 Tamże, pkt. 46–48.

19 Tamże, pkt 50.

ARG grupa osób zatrudnionych w Wielki Piątek nie otrzymuje należnej im podwójnej wypłaty za rzeczywiście wykonaną pracę, lecz ze względu na wyznanie<sup>20</sup>. Dzieje się tak, mimo że „poziomy wynagrodzenia i wiary są co do zasady niepowiązane”<sup>21</sup>. RG TSUE stawiający tę konkluzję nie widzi powodu do stosowania podwójnego wynagrodzenia za pracę w Wielki Piątek wykonaną przez grupy pracowników wymienionych w ARG. Jego zdaniem, *de lege lata* prawo do podwójnego wynagrodzenia zatrudnionych w Wielki Piątek członków czterech Kościołów może stanowić „zachętę ekonomiczną, by nie uprawiać kultu religijnego”<sup>22</sup>. Jego wywód prawny, którego konkluzja zmierza w kierunku krytyki odmiennego traktowania porównywalnych sytuacji w zależności od religii wyznawanej przez zatrudnionych, kończy się stwierdzeniem w wyroku TSUE wydanym w sprawie C-193/17 o wprowadzeniu przez system prawny, stosowany w państwie członkowskim przez ARG, bezpośredniej dyskryminacji zakazanej art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78<sup>23</sup>.

#### IV. Kontratyp dyskryminacji ze względu na religię

Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczenie dostępu do zatrudnienia przez Kościoły, związki wyznaniowe i organizacje, których etyka opiera się na religii. Wyłączenie bezprawności zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ma miejsce wyłącznie wówczas, gdy prawne kryteria różnicowania zatrudnionych – religia, wyznanie lub światopogląd – stanowią rzeczywiste i decydujące wymagania zawodowe stawiane pracownikowi przez pracodawcę, Kościół, związek wyznaniowy albo organizacje realizujące cele religijne i wyznaniowe lub światopoglądowe. Według prawa jest to kontratyp. Oznacza on, że „sprawca”, popełniając czyn *de facto* wyczerpujący znamiona jednego z ustawowych typów rodzajowych działania prawnie zabronionego w stosunkach pracy, zachowuje się zgodnie z prawem<sup>24</sup>. Pytając o możliwość

---

20 Opinia prawna RG, C-193/17, pkt 68.

21 Tamże.

22 Tamże, pkt 69.

23 Wyrok TSUE, C-193/17, pkt 51.

24 A.M. Świątkowski, *Kontratyp zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd*, „Przegląd Sądowy” 2019, nr 5, s. 7 i nast.

zastosowania kontratypu w analizowanej sprawie, ASN powołał przepis art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78. Jednakże ani ta norma prawna, ani art. 52 KPP nie uzasadniają ewentualnego odstępstwa od zakazu dyskryminacji ze względu na ochronę praw i wolności innych osób. RG trafnie zauważył, że przyznanie korzyści dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święto religijne osobie będącej członkiem któregoś z czterech Kościołów wymienionych w ARG nie może być uzasadnione ani na podstawie art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78, ani art. 52 KPP. Dodatkowe wynagrodzenie wypłacone przez Kościół zatrudniający w święto religijne – Wielki Piątek – za wykonaną pracę nie mogłoby być, zdaniem RG, ochroną, ale ewentualnie – w koniecznych przypadkach – rekompensatą za brak takiej ochrony<sup>25</sup>. Ważniejszym jednak argumentem prawnym jest spostrzeżenie zauważone wcześniej przez inną RG TSUE, Eleanor Sharpston, która w przedstawionej TSUE 13.07.2016 roku opinii prawnej<sup>26</sup> w sprawie *Bougnaoui i ADDH*<sup>27</sup> wymieniła jedyne odstępstwo, jakim mógłby być „obszar bezpieczeństwa i higieny pracy”<sup>28</sup>. Jej najważniejszym argument oparty był na fachowej, prawniczej literaturze przedmiotu<sup>29</sup>.

Na tych podstawach RG Michał Bobek w sprawie C-193/17 stwierdził, że jedynym i wyłącznym celem art. 52 KPP powinna być ochrona społeczeństw państw członkowskich przed niemoralnymi praktykami niektórych grup społeczeństwa<sup>30</sup>. Przepis ten pozwala prawodawcom krajowym na wprowadzenie

---

25 Wyrok TSUE, C-193/17, pkt. 92–93.

26 ECLI:EU:C:2016:553, pkt 99.

27 Wyrok TSUE z 14.03.2017 r. (Wielka Izba), ECLI:EU:C: 2017:204.

28 Zob. E. Sharpston, opinia prawna cytowana w sprawie ECLI:EU:C:2016:553, pkt 99. „Co się tyczy zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, oczywistym obszarem zastosowania odstępstwa byłby obszar bezpieczeństwa i higieny pracy. Tak więc na przykład możliwe byłoby wykluczenie z tych względów pracownika będącego sikhem, który należał na noszenie turbanu ze względów religijnych, z pracy na stanowisku wymagającym noszenia zabezpieczającego nakrycia głowy. To samo mogłoby dotyczyć muzułmanki pracującej na stanowisku związanym z użyciem potencjalnie niebezpiecznych maszyn, gdzie noszenie określonego stroju mogłoby być źródłem obaw ze względów bezpieczeństwa. Chociaż nie chcę twierdzić, że nie istnieją żadne inne okoliczności powodujące objęcie zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania zakresem art. 4 ust. 1, trudno mi je sobie wyobrazić”.

29 Zob. E. Ellis, P. Watson, *EU Anti-Discrimination Law*, Oxford EU Law Library 2012, s. 403.

30 Opinia prawna RG. Michała Bobeka, C-193/17, pkt 94.

do systemu prawa wyjątków w imię koniecznej ochrony praw i wolności innych, czyli pozostałych członków określonego społeczeństwa, albowiem „obciążenie lub niedogodność nałożone na wyodrębnioną grupę obywateli mogą być przez nią zasadnie ponoszone, jeżeli jest to konieczne i proporcjonalne dla ogólnego interesu społeczeństwa”<sup>31</sup>. Z tej przyczyny nie sposób pojąć, dlaczego podwójne wynagrodzenie wypłacone *de facto* członkowi jednemu z czterech Kościołów za nieuczestniczenie w praktykach religijnych w Wielki Piątek mogłoby się w jakimś stopniu przyczynić do osiągnięcia pożądanego religijnego celu, jakim jest ochrona religii i wyznania<sup>32</sup>.

TSUE zaakceptował wywody prawne RG i orzekł, iż rozwiązane przyjęte przez Austrię wprowadza bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię, ponieważ zezwala na odmienne traktowanie pracowników znajdujących się w zależności od religii w identycznej sytuacji, a zatem są oni porównywalni w całości. W przypadku rozpoznawanym w sprawie C-193/17 nie ma możliwości wykorzystania instytucji kontratypu, albowiem art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 musi być interpretowany ściśle, ponieważ wprowadza odstępstwo od zakazu dyskryminacji, a sformułowania użyte w tym przepisie odnoszące się do utrzymania *status quo*, z wyjątkiem szczególnych sytuacji, także prowadzą do takiego wniosku<sup>33</sup>. W tej sprawie, zdaniem TSUE, pojęcie religia winno być rozumiane zarówno jako posiadanie określonych przekonań (*forum internum*), jak i publiczne uzewnętrznienie wyznawanej wiary (*forum externum*). Zatem nie wykonywanie pracy w Wielki Piątek, lecz religia stanowi podstawą uznania zasadności porównania, czy przynależność do uprzywilejowanych czterech Kościołów w Austrii może być uznana za okoliczność zgodną z zasadą równego traktowania, czy przypadkiem bezpośredniej dyskryminacji.

---

31 Tamże, pkt 95.

32 Tamże, pkt 100.

33 Wyroki TSUE z: 12.01.2010 r. (Wielka Izba), C-341/08, *Petersen*, Zb.Orz. s. I-47, pkt 60; 13.09.2011 r., *Prigge*, C-447/09, ECLI:EU:C: 2011:573, pkt 55.

## V. Środki pozytywne zabezpieczające równość w stosunkach pracy

Wprowadzone zostały do art. 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w celu zapewnienia pełnej równości w życiu zawodowym. Mają charakter szczególny. Mogą być wykorzystywane przez państwa członkowskie UE w celu zapobiegania lub wyrównywania nierównego traktowania (dyskryminacji) w przeszłości. Przepis ten zezwala państwu członkowskiemu na podejmowanie i utrzymanie pozytywnych działań umożliwiających zgodne z prawem uprzywilejowane traktowanie osób dyskryminowanych w przeszłości, jak również członków ich rodzin. Pomysł uprzywilejowanego traktowania został po raz pierwszy zastosowany w latach 60. ubiegłego wieku w Stanach Zjednoczonych<sup>34</sup>. Pod koniec ostatniego dziesięciolecia XX wieku, dnia 25.11.1999 roku, wzorzec amerykański został dostosowany do wymagań europejskich i wprowadzony na rynek prawny dyrektywą 2000/78. W piśmiennictwie europejskiego prawa pracy dominuje zapatrywanie, że dorobek orzecznictwa TSUE w sprawach dotyczących zgodnego z prawem, uprzywilejowanego traktowania dyskryminowanych<sup>35</sup> sprawia, że przedstawione wcześniej rozstrzygnięcia unijnej judykatury są stosowane do wszystkich przypadków uprzywilejowanego traktowania ze względu na rozmaite kryteria dyskryminacji, a nie tylko na religię. Niestety, religia nie była przez pewien, dość długi okres, traktowana jako kryterium kształtujące równoprawne stosunki pracy. Na pierwszym miejscu stały sprawy równego traktowania i zakazy bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. W judykaturze unijnej takie rozstrzygnięcia podejmuje TSUE, czego dowodem są wyroki i ich uzasadnienie na przykład w sprawach w sprawach *Marschall*<sup>36</sup> i *Abrahamsson*<sup>37</sup>. Chociaż i tam starano się zachować pewien dystans. Na przykład w pierwszej z nich TSUE orzekł, że równe traktowanie kobiet i mężczyzn w dostępie do zatrudnienia, kształcenia, awansu zawodowego oraz warunków

---

34 Zob. A.M.Świątkowski, *Problemy równouprawnienia w stosunkach pracy w Stanach Zjednoczonych (Studium prawno-społeczne)*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego, Warszawa-Kraków 1976; tenże, *Amerykański dylemat równouprawnienia*, PWN, Warszawa 1989.

35 Tenże, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Beck, Warszawa 2015, s. 142–143.

36 Wyrok z 28.03.2000 r., Zb.Orz. 1997 r., s. I-6363.

37 Wyrok z 6.07.2000 r., C-407, Zb.Orz. 1997 r., s. I-5539.

pracy nie stoi na przeszkodzie „uregulowaniu krajowemu zobowiązującemu, w sektorze publicznym, w dziedzinach, w których liczba kobiet na określonym szczeblu w hierarchii stanowisk jest niższa od liczby mężczyzn, do awansowania w pierwszej kolejności kobiet w sytuacji równych zdolności, kompetencji i wyników w pracy kandydatów płci żeńskiej i męskiej, chyba że względy związane z osobą kandydata płci męskiej przemawiają na jego korzyść”<sup>38</sup>. W takim przypadku płęć nie miała charakteru dyskryminacyjnego kobiety<sup>39</sup>.

Dyrektywa 2000/78 nie używa określenia „uprzywilejowane traktowanie”. Art. 7 tego aktu prawnego nosi tytuł „działanie pozytywne”. Jest to przeciwwaga wcześniejszego negatywnego działania którym jest bezpośrednia dyskryminacja występująca wówczas, gdy osoba X jest traktowana mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano albo traktowano by inną osobę, znajdującą się w co najmniej porównywalnej sytuacji (art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78). Uprzywilejowane traktowanie albo „wyrównywanie w górę i wyrównywanie w dół” stosowane wobec osób wcześniej dyskryminowanych bądź uprzywilejowanych są uważane za kazusy bezpośredniej dyskryminacji, z wyjątkiem kiedy spełnią warunki kontratypów. Sama terminologia, oszczędnie wykorzystana w niniejszym artykule, sygnalizuje, że problem działań pozytywnych nie jest prosty. Nie dziwi więc obszernie i naukowe wyjaśnienie tego zagadnienia w opinii RG Michała Bobeka oraz bardziej skondensowane przez TSUE w uzasadnieniu wyroku w sprawie C-193/17. RG zajmuje się zagadnieniem: połączenia dyrektywy 2000/78 z przepisami KPP, horyzontalnymi skutkami bezpośredniego wpływu KPP na dyrektywę 2000/78 w węższym i szerokim zakresie oraz następstwami prawnymi dającymi największy efekt procesowi zastępowania bezpośredniej dyskryminacji uprzywilejowanym traktowaniem<sup>40</sup>.

Natomiast TSUE w uzasadnieniu analizowanego wyroku wskazuje przyczyny, dla których „pozytywnych działań krajowych” zastosowanych przez władze Austrii nie można uznać za konieczne dla wolności religii. Nie można tego uczynić z uwagi na określony cel zezwolenia prawodawcy unijnego, osiągnięcie którego wymaga przestrzegania zasady proporcjonalności<sup>41</sup>.

---

38 Część pierwsza sentencji wyroku TSUE w sprawie C-409/95.

39 Konkluzja – trzecia część wyroku C-409/95.

40 Opinia prawna, C-193/17, pkt. 131 do 149.

41 Wyroki TSUE z 19.03.2002 r., *Lommers*, C-476/99, EU:C:183, pkt 30 oraz C-193/17, pkt 65.

Oznacza to, że środki zastosowane przez Austrię w ramach działań pozytywnych przyznanych wybranym Kościołom „wykraczają poza to, co konieczne dla zrekompensowania takiej zakładanej niedogodności, i że wprowadzają między pracownikami podlegającymi porównywalnym obowiązkom religijnym odmienne traktowanie, które nie gwarantuje tak dalece, jak to możliwe, przestrzegania zasady równości”<sup>42</sup>. Z tej przyczyny „środków przewidzianych przez przepisy krajowe nie można uznać za środki konieczne do ochrony praw i wolności innych osób” w rozumieniu przepisów art. 2 ust. 5 oraz art. 7 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

## VI. Środki prawne wyrównujące dotychczasowy – niezgodny z prawem UE – stan rzeczy

Najbardziej typowym rozwiązaniem w polityce orzeczniczej TSUE jest ustabilizowane orzecznictwo unijnego organu wymiaru sprawiedliwości, który stwierdzał, że jeżeli – jak ma to miejsce w sprawie C-193/17 – źródłem dyskryminacji jest prawo krajowe, to odpowiedzialność ponosi państwo członkowskie, które z reguły występuje w procesie w charakterze strony pozwanej<sup>43</sup>. Z dyskryminacją ustawową identyfikowana jest dyskryminacja wynikająca z układów zbiorowych<sup>44</sup>. Państwo członkowskie nie wymaga od przedsiębiorców, aby finansowe i ekonomiczne następstwa niedotrzymania obowiązku równego traktowania nie tylko ze względu na religię, lecz także na inne, wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78 kryteria, ponosili – w ogólnych ramach walki z dyskryminacją – prywatni pracodawcy. Z tych powodów dopóki każde państwo członkowskie UE nie zmieni niektórym zatrudnionym przepisów o zasadach wynagradzania za pracę w czasie świąt religijnych, dopóty

---

42 Wyrok w sprawie C-193/17, pkt 68.

43 Opinia RG, C-193/17, pkt 165. Zobacz też: wyroki TSUE z: 22.06.2011 r., *Landtová*, C-399/09, EU:C:2011:415; 19.06.2014 r., *Specht i inni*, od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005; 9.03.2017 r., *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198; 12.12.2002 r., *Rodriguez Caballero*, C-442/00 EU:C:2002:752, pkt 42; 21.06.2007 r., *Jonkman i inni*, C-231/06, C-233/06, EU:C:2007:373, pkt 39; 28.01.2015 r., *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, pkt 46; 14.3.2018 r., *Stollwitzer*, C-482/16, EU:C:2018:180, pkt 30; 7.02.1991 r., *Nimz*, C-184/89, EU:C:1991:50, pkt 18; 17.04.1997 r., *Evrenopoulos*, C-147/95, EU:C:1997:201, pkt 42, pkt 72.

44 Wyrok TSUE z 20.03.2003 r., *Kutz – Bauer*, C-187/00, EU:C:2003:168, pkt 72.

zobowiązani do wykonywania pracy w tym czasie mają prawo do wystąpienia przeciwko państwu z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia należnego *de lege lata*. Zadaniem krajowych organów wymiaru sprawiedliwości jest uznanie za zgodne z prawem unijnym występowanie opartej na religii drogi sądowej w sprawach zarówno dotyczących dyskryminacji jednostkowej, jak i szeroko rozpowszechnionej. Mimo że dyrektywa 2000/78 nie ustanawia i bezpośrednio nie chroni przed pozytywnymi działaniami zasady równego traktowania, zakaz wszelkiej dyskryminacji ma swój bezwzględnie wiążący charakter potwierdzony w art. 21 KPP<sup>45</sup>, normie prawnej zakazującej wszelkiej dyskryminacji, zwłaszcza – z punktu widzenia studiujących na uczelniach katolickich – opartej na religii i przekonaniach. Odkrycie zjawiska dyskryminacji bezpośredniej w każdej chronionej sferze życia ludzkiego, także religijnej, zobowiązuje krajowe organy wymiaru sprawiedliwości do przyznania osobom dyskryminowanym identycznych korzyści, z jakich korzystają osoby niezgodnie z prawem uprzywilejowane w dziedzinie objętej przepisami prawa UE<sup>46</sup>.

W razie gdy krajowy prawodawca nie może albo nie chce stosować środków przywracających, a następnie zapewniających pracownikom, niebędącym członkami żadnego z uprzywilejowanych Kościołów, jak to miało miejsce w przypadku Austrii, traktowanie równe z traktowaniem zastrzeżonym przez ARG dla członków czterech wymienionych w tych przepisach prawnych Kościołów (ewangelickich wyznania augsburskiego i helweckiego, Kościoła starokatolickiego i Kościoła ewangelicko-metodystycznego), na odpowiednim pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia pracownikom nienależącym do żadnego z tych Kościołów traktowania identycznego jak przynależnym członkom tych Kościołów. Wszystkie wymienione obowiązki powinny być realizowane przez pracodawców do czasu, w którym zostaną przejęte przez państwo członkowskie<sup>47</sup>. Zgodnie z art. 16 lit. b) dyrektywy 2000/78 przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, państwowe i prywatne, powinny być wyeliminowane z systemu prawnego każdego państwa członkowskiego. W ten sposób powyższa, ważna powinność zostanie pozostawiona władzom państw

---

45 Zob. *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, dz. cyt., s. 691 i nast.

46 Wyrok z 17.04.2018 r., *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 76.

47 Wyrok TSUE, C-193/17, pkt 87.

członkowskich UE, wyłącznie upoważnionym do wyboru optymalnych środków i sytuacji<sup>48</sup>.

## VII. Rozstrzygnięcie Unijnego Trybunału Sprawiedliwości

Jak pisałem, 22 stycznia 2019 roku TSUE (Wielka Izba) orzekł, co następuje:

„1) Artykuł 1 i art. 2 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że przepisy krajowe, na mocy których, po pierwsze, Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy tylko dla pracowników będących członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, a po drugie, jedynie ci pracownicy mają prawo – jeżeli są zobowiązani pracować w ten dzień wolny od pracy – do dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w ten dzień, stanowią bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię. Środków przewidzianych przez te przepisy krajowe nie można uznać za środki konieczne do ochrony praw i wolności innych osób w rozumieniu art. 2 ust. 5 wspomnianej dyrektywy ani za szczególne środki mające zrekompensować niedogodności, u podstaw których leży religia, w rozumieniu art. 7 ust. 1 tejże dyrektywy.

2) Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że dopóki zainteresowane państwo członkowskie w celu przywrócenia równości traktowania nie zmieni przepisów przyznających prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek tylko pracownikom będącym członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, dopóty prywatny pracodawca podlegający tym przepisom ma obowiązek przyznać również swoim pozostałym pracownikom prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek, o ile pracownicy ci uprzednio zwrócili się do tego pracodawcy o zwolnienie z obowiązku pracy w tym dniu, i w konsekwencji uznać, że pracownikom tym przysługuje prawo do dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w tym dniu, jeśli wspomniany pracodawca odmówił uwzględnienia takiej prośby<sup>49</sup>.

48 Wyrok TSUE z 14.03.2018 r., *Stollwitzer*, C-482/16, UE:C:2018:189, pkt. 28, 30.

49 Kompletna sentencja Wyroku TSUE, C-193/17.

## Rozdział 6

# Obowiązek równego traktowania nauczycieli religii<sup>1</sup>

### I. Uwagi wprowadzające

W dniu 13.01.2022 roku Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydał wyrok w sprawie C-282/19<sup>2</sup>. Orzeczenie TSUE zostało wydane na wniosek sądu rejonowego w Neapolu, występującego w spornej sprawie w charakterze sądu odsyłającego, czyli stawiającego TSUE pytania prawne w trybie prejudycjalnym, uregulowanym w art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu unii europejskiej z 30.03.2010 roku<sup>3</sup>. Spornym przedmiotem sprawy jest krajowa regulacja prawna, według której w administracji publicznej pracownicy są zatrudniani na podstawie umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony<sup>4</sup>. Ta norma prawna nie ma jednak zastosowania do polityki zatrudnienia w przypadkach „nagłych lub wyjątkowych potrzeb”<sup>5</sup>. Faktycznym i prawnym problemem, leżącym u podstaw sporu między nauczycielami religii i centralą związkową – Federacją GILDA-UNAMS, popierającą ich prawa i interesy, a Ministerstwem Edukacji, Szkolnictwa Wyższego i Badań (MIUR), reprezentującym Regionalne Biuro Szkolne dla Kampanii, jest polityka rządowa władz publicznych Republiki Włoskiej (RW). Według tych władz wymieniony dekret ustawodawczy nr 165/2001 nie jest stosowany wobec nauczycieli. Status prawny ogółu nauczycieli zaliczanych do kategorii zatrudnionych w administracji publicznej

---

1 A.M. Świątkowski, *Obowiązek równego traktowania nauczycieli religii – przypadek Republiki Włoch*, „Horyzonty Polityki” 2022, t. 13, nr 43, s. 133 i nast.

2 ECLI:EU:C:2022:3.

3 Dz.Urz. UE C nr 83, s. 89.

4 Art. 36 dekretu ustawodawczego nr 165 z 30.03.2001 r. dotyczącego ogólnych zasad zatrudnienia i organizacji pracy w administracji publicznej. Dodatek zwyczajny do GURI nr 106 z 9.05.2001 r.

5 Tamże, art. 36 ust. 2.

określa bowiem art. 309 dekretu ustawodawczego nr 297 z 16.04.1994 roku<sup>6</sup>. Ten akt prawny zatwierdza tekst jednolity przepisów prawnych obowiązujących w zakresie szkolnictwa. Dotyczy szkół wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli. Ma również zastosowanie do nauczania w Republice Włoch religii katolickiej. Wymieniony przepis art. 309 dekretu ustawodawczego nr 297 z 1994 roku stanowi w ust. 1, że w nieuniwersyteckich szkołach publicznych wszelkiego rodzaju i wszystkich szczebli nauczanie religii katolickiej reguluje konkordat zawarty między Republiką Włoską a Stolicą Apostolską wraz z odpowiednim protokołem dodatkowym<sup>7</sup>. Zgodnie z art. 309 ust. 2 „w celu prowadzenia nauczania religii katolickiej dyrektor placówki szkolnej corocznie mianuje nauczycieli na czas określony w porozumieniu z ordynariuszem diecezji”. Zgodnie z art. 309 ust. 3 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 nauczyciele religii katolickiej stanowią część szkolnej kadry nauczycielskiej, w związku z czym mają te same prawa i obowiązki co pozostali nauczyciele. Uczestniczą oni jednak w przygotowaniu ocen okresowych i końcowych wyłącznie w odniesieniu do uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach z religii katolickiej. Zgodnie z art. 309 ust. 4 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 nauczyciele, zamiast wystawiania ocen i przeprowadzania egzaminów z nauki religii katolickiej, przygotowują i przekazują rodzinom towarzyszącą dzienniczce szkolnemu specjalną ocenę dotyczącą zainteresowania uczniów tym przedmiotem i tego, co z niego zyskali. Reforma edukacji przeprowadzona w 2015 roku<sup>8</sup> upoważniła MIUR do uruchomienia nadzwyczajnego planu rekrutacji nauczycieli na czas nieokreślony dla publicznych placówek szkolnych wszystkich rodzajów i szczebli. Jednakże nauczyciele religii nadal są zatrudniani na podstawie art. 309 dekretu ustawodawczego nr 297/1994 oraz art. 40 ust. 5 krajowego układu zbiorowego pracowników szkolnictwa z 27.11.2007 roku. Do dnia wydania analizowanego wyroku TSUE nauczyciele religii w RW byli zatrudniani w ramach terminowych, rocznych, umów o pracę. Takie umowy uważane były za przedłużone tylko wówczas, kiedy mogły być nadal akceptowane przez obowiązujące przepisy prawa pracy uzgodnione pomiędzy władzą świecką

---

6 GURI nr 115 z 19.05. 1994 r. Jest zwany „dekretem ustawodawczym nr 297/1994”.

7 Umowa ta została ratyfikowana ustawą nr 121 z 25.03.1985 r.

8 Ustawa nr 107 o reformie krajowego systemu nauczania i delegowaniu dokonania zmian w obowiązujących przepisach ustawowych z 13.07. 2015 r. GURI nr 162 z dnia 15 lipca 2015 r.

(Republiką Włoską) i kościelną – Stolicą Apostolską. Artykuł 1 tej umowy (konkordatu) z 18.02.1984 roku stanowi: „Republika Włoska i Stolica Apostolska potwierdzają, że Państwo i Kościół katolicki są – każde w swej dziedzinie – niezależne i autonomiczne oraz zobowiązują się do pełnego poszanowania tej zasady we wzajemnych stosunkach i we współdziałaniu dla rozwoju człowieka i dobra państwa”. Na tej podstawie prawnej umawiające się strony deklarują, iż:

- Republika Włoska, uznając wartość kultury religijnej i uwzględniając okoliczność, że zasady katolicyzmu stanowią część historycznego dziedzictwa narodu włoskiego, będzie w dalszym ciągu zapewniała w ramach celów szkolnych nauczanie religii katolickiej w szkołach nieuniwersyteckich wszystkich kategorii i stopni;
- uznając poszanowanie wolności sumienia i obowiązków rodziców związanych z nauczaniem, gwarantuje się prawo każdej osoby do wyboru, czy będzie uczestniczyła w tym nauczaniu;
- w chwili zapisu uczniowie i ich rodzice korzystają z tego prawa wobec władz szkolnych, zaś taki wybór nie może skutkować żadną formą dyskryminacji (artykuł 9 ust. 2 umowy z 18. 02.1984 r.).

Artykuł 2 ust. 5 Porozumienia między włoskimi władzami oświatowymi a Konferencją Episkopatu Włoch dotyczącego nauczania religii katolickiej w szkołach publicznych z 16.12.1985 roku stanowi, że nauczaniem religii katolickiej zajmują się nauczyciele posiadający wydany przez ordynariusza diecezji ważny dokument, poświadczający zdolność do nauczania. Musi to być dokument aktualnie obowiązujący, a więc taki, który nie został przez wystawiającego ordynariusza cofnięty. Decyzja o zatrudnieniu nauczyciela religii jest podejmowana w formie mianowania przez właściwe władze oświatowe i kościelne zgodnie z przepisami krajowymi. Stosowana procedura ma gwarantować, że osoby wybrane przez władze kościelne do nauczania religii we wszystkich szkołach, również niekatolickich, powinny się wyróżniać znajomością i przestrzeganiem prawnowiernej doktryny katolickiej, świadectwem życia chrześcijańskiego i posiadaniem umiejętności pedagogicznych. Wymaga tego art. 804 § 2 Kodeksu prawa kanonicznego<sup>9</sup>.

---

9 Stan prawny na dzień 8.12.2021 r. Tekst przyjęty przez konferencję Episkopatu Polski 18.11.2021 r.

## II. Stan faktyczny sprawy i pytania prejudycjalne sądu odsyłającego

Osiemnaście osób zatrudnionych przez okres dłuższy niż 36 miesięcy w charakterze nauczycieli religii w rejonie Campania, występujących z roszczeniami do sądu w Neapolu, żądało zastąpienia terminowych umów o pracę umowami zawartymi na czas nieokreślony lub naprawienia wyrządzonych szkód wynikających z niezgodnego z prawem unijnym zatrudnienia w szkołach katolickich. Według skarżących niektórzy z nich wykonywali swoją, niestabilizowaną pracę w ramach terminowych umów o pracę nawet przez okres trzydziestu lat. Sąd odsyłający kierował się potrzebą ustalenia jednolitego kierunku postępowania unijnego organu wymiaru sprawiedliwości w sprawach równego traktowania dotyczących nie tylko trybu przekształcania niezgodnych z prawem umów o pracę, ale także poszukiwał w TSUE odpowiedzi odnoszącej się do innych możliwości wykorzystania przez osoby poszkodowane w stosunkach pracy w niektórych państwach UE<sup>10</sup>, a więc niezgodnie z prawem unijnym i krajowym zatrudnione przez pracodawców, publicznych albo prywatnych<sup>11</sup>. Sąd odsyłający uznał za konieczne uzyskanie odpowiedzi na przedstawione przezeń TSUE pytania prejudycjalne. Uznał to za konieczne z uwagi na działania całkowicie niepewne i pozbawione podstawowej ochrony prawnej przed ewentualnymi czynnościami pracodawców, wymierzonymi przeciwko osobom zatrudnionym, nauczycielom religii, wyłącznie na podstawie umów terminowych. Ten sam sąd, występując z wnioskiem o udzielenie odpowiedzi na postawione pytanie prawne, zaznaczył, że kilka z przytoczonych przezeń podobnych albo zbliżonych wyroków nie zostało uznanych przez Trybunał Konstytucyjny Republiki Włoch za niezgodne z konstytucją tego państwa. Interpretując dekrety ustawodawcze nr 368 i nr 165 TK RW orzekł, że żaden sąd krajowy nigdy nie będzie mógł orzec o istnieniu stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony, albowiem wymienione akty normatywne umożliwiają jedynie potwierdzenie

---

10 Wyroki TSUE z: 3.07.2014 r., *Fiamingo i inni* (sprawy połączone C-362/13, 363/13 i C-407/13, EU:C:2014:2044); 26.11.2014 r., *Mascolo i inni* (sprawy połączone C-22/13, od C-61/13 do C-63/13 i C-418/13, EU:C:2014:2401); 8.05.2019 r., *Rossato i Conservatorio di Musica F.A. Bonporti* (C-494/17, EU:C:2019:387).

11 Wyrok TSUE z 25.10. 2018 r., *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859). Należy zwrócić uwagę, iż w pkt 43 tego wyroku TSUE stwierdził, że publiczny bądź prywatny charakter pracodawcy nie ma znaczenia w przypadku ochrony prawnej przysługującej pracownikom.

niemożności przekształcenia w sektorze publicznym terminowego stosunku pracy w stosunek pracy nawiązany na czas nieokreślony<sup>12</sup>. Analizując powyższe orzeczenia, sąd odsyłający nabrał wątpliwości, czy przepisy prawa Republiki Włoskiej są zgodne z przepisami prawa Unii Europejskiej: Dyrektywą Rady z 28.06.1999 roku 99/70/WE dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), a w szczególności załącznikiem do tej dyrektywy: Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony. Porozumienie zawarte przez strony będące jego sygnatariuszami ustanowiło jednakowe warunki zasady niedyskryminacji (klauzula 4) oraz środki zapobiegania nadużyciom w stosunkach pracy (klauzula 5)<sup>13</sup>. Według tych warunków pracownicy terminowi nie mogą być traktowani mniej korzystnie niż porównywani z nimi pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że zróżnicowane traktowanie jest uzasadnione przyczynami obiektywnymi. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę albo stosunków pracy na czas określony, państwa członkowskie UE wprowadzają następujące rozwiązania prawne zmierzające do zapobiegania nadużyciom odnośnie do zasady równego traktowania pracowników: a) obiektywne powody uzasadniające odnowienie terminowych umów lub stosunków pracy; b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę albo stosunków pracy nawiązywanych na czas określony; c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków prawnych. Zdaniem sądu odsyłającego wymienione wyżej przepisy recypowane z systemu prawa unijnego do systemu prawa krajowego Republiki Włoch, jak również inne akty prawne prawa UE, takie jak dyrektywa Rady 2007/78/WE z 27.11.2000 roku, ustanawiające ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, zasługują na dokładne zbadanie przez TSUE, ponieważ polityka zatrudniania nauczycieli religii katolickiej przez włoskie władze publiczne i Kościół katolicki nie jest jednoznacznie przejrzysta. Poważne wątpliwości sądu odsyłającego w sprawie zgodności tej polityki ze standardami unijnymi budzi przepis artykułu 21 („Niedyskryminacja”) Karty praw podstawowych UE

12 Wyroki TSUE z: 7.03.2018 r., w sprawie *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166; 7.09.2006 r., w sprawie *Marosu i Sardini*, C-C-53/04, UE:C:2006:517.

13 Dz.Urz. L 175 z 10.07.1999 r., s. 43.

z 30.03.2010 roku. Powyższa obserwacja obejmuje także wątpliwość zgodności transpozycji przepisów obydwu wymienionych wyżej dyrektyw unijnych do krajowego systemu prawa pracy Republiki Włoskiej. Wszystkie bowiem wymienione przepisy unijnego – pierwotnego oraz wtórnego – prawa ustanawiają bezwzględny obowiązek równego traktowania pracowników i zakazują ich dyskryminowania między innymi ze względu na religię lub przekonania. Sąd odsyłający zmierzał więc do ustalenia, czy jest zgodne z prawem krajowym odmienne traktowanie nauczycieli religii w stosunku do nauczycieli innych przedmiotów nauczanych w publicznych i prywatnych szkołach podstawowych i średnich. W przypadku udzielenia sądowi odsyłającemu przez TSUE odpowiedzi negatywnej na powyższe pytanie sąd odsyłający zapytuje o to, czy: powody odmiennego traktowania nauczycieli religii przez władze publiczne są uzasadnione, a w przypadku uznania polityki zatrudniania tych nauczycieli za dyskryminację, czy sądy pracy mogą wydawać orzeczenia o zastąpieniu umowy terminowej umową zawartą na czas nieokreślony. Pyta również o możliwość interpretacji klauzuli piątej porozumienia prawnego, zamieszczonej jako załącznik w dyrektywie 99/70, jako obowiązku stwierdzenia *ex lege* automatycznego przekształcenia niezgodnej z prawem unijnym umowy terminowej w umowę zawartą na czas nieokreślony. Sąd odsyłający chce się również dowiedzieć, czy art. 1 dyrektywy 99/70, klauzula czwarta załącznika do tej dyrektywy oraz art. 21 KPP umożliwiają każdemu sądowi krajowemu państwa członkowskiego UE odstępnie od stosowania przepisów umożliwiających konwersję umowy terminowej w umowę zawartą na czas nieokreślony.

### III. Argumenty władz Republiki Włoskiej

Władze Republiki Włoskiej uzasadniają legalność obowiązującej praktyki zatrudniania nauczycieli religii, powołując się na przepis art. 17 ust. 1 TFUE. Powyższa norma nakłada na UE obowiązek przestrzegania warunków zatrudnienia nauczycieli katolickich uzgodnionych przez władze publiczne Włoch ze Stolicą Apostolską. Problem leży w tym, że wymieniony przepis porozumienia z 18.02.1984 roku dotyczącego zmiany konkordatu odnosi się do statusu przyznanego na mocy państwowego prawa publicznego przez Włochy Kościołom i stowarzyszeniom albo wspólnotom religijnym funkcjonującym i działającym w państwach członkowskich UE. Ustanawiając standardy równe standardom

unijnym, władze UE nie mogą naruszać statusu, który gwarantuje Kościołom i wyznaniom religijnym nieingerowanie przez państwo członkowskie, w tym przypadku RW, wyłącznie w sferę ściśle religijną. Pojęcie „religia” oznacza zarówno prawo i swobodę posiadania (*forum internum*), jak i uzewnętrzniania (*forum externum*) przez każdego człowieka wyznawanej wiary. Według wyroku TSUE z 14.03.2017 roku, dotyczącego legalności całkowitego zakazu ekspozycji przez pracowników widocznych symboli religijnych w miejscu pracy, sprawy dotyczące zakazu ekspozycji religii w stosunkach pracy nie stanowią przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu dyrektywy 2000/78. Mogą natomiast stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy, jeżeli zostanie wykazane, że pozornie neutralny obowiązek równego traktowania w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji, chyba że takie postanowienie jest obiektywnie uzasadnione celem zgodnym z prawem. Takim celem, jak realizowanie przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z jego klientami, zaś środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Zbadanie tych okoliczności należy do sądu odsyłającego. Zatem występowanie zjawiska dyskryminacji nauczycieli religii w rozumieniu przepisów dyrektywy 2000/78 musi być poparte nie tylko niedotrzymaniem przez państwo członkowskie – Republikę Włoch – obowiązku poszanowania statusu Kościoła katolickiego, lecz także wyraźnym udokumentowaniem ingerencji władz tego państwa w sprawy Kościoła. W niniejszym przypadku nie można identyfikować sposobu zatrudniania przez włoskie władze publiczne nauczycieli religii z brakiem neutralności tego państwa wobec Kościoła katolickiego. Sytuacja taka miała na przykład miejsce w sprawach *Very Egenberger* oraz *IR*<sup>14</sup>. W pierwszym przypadku strona została pozwana z powodu braku poszanowania wobec Kościoła ewangelickiego, a więc ze względu na zachowanie polegające na ustaleniu, czy chrześcijańska przynależność kandydata do pracy uwzględnia etykę wspólnoty religijnej. W drugim natomiast rozważno, czy organizacje kościelne, których etyka jest oparta na religii, mogą same wskazywać postępowania uznawane za pozostające w dobrej wierze wobec etyki obowiązującej w danej wspólnotie religijnej. W przypadku analizowanego wyroku,

---

14 Zob. Rozdział 14: Unijna koncepcja wolności religijnej w orzecznictwie trybunałów europejskich Podsumowanie.

wydanego 13.01.2022 roku przez TSUE w sprawie C-282/19, nie chodzi ani o posiadanie rzeczywistych, zgodnych z prawem umiejętności zawodowych, uwzględniających etykę kościoła ewangelickiego, ani o przestrzeganie etyki opartej na religii instytucji kościelnej, ale o zatrudnianie na podstawie umów o pracę zawieranych zawsze wyłącznie na czas określony, bez uprzedniego badania umiejętności zawodowych posiadanych przez kandydatów do nauczania religii. Przedstawione powyżej dwa orzeczenia TSUE ilustrują przypadki prawne, w jakich może dojść do naruszenia art. 17 ust. 1 TFUE. W żadnym z kazusów omawianych w wyroku wydanym w sprawie C-282/19 skarżący się powodowie nie podważali kompetencji ordynariusza diecezji do wystawiania dokumentów poświadczających ich zdolności do prowadzenia lekcji religii w szkołach i innych instytucjach nieuniwersyteckich. Nie podważano umiejętności zawodowych osób uczących religii lub ubiegających się w państwowych instytucjach publicznych oraz kościelnych do uzyskania zezwolenia na prowadzenie takich lekcji. Zatem status przyznany na mocy prawa krajowego Kościołom, stowarzyszeniom i wspólnotom katolickim nie pozostawał w żadnym formalnym związku z treścią powództwa o różnicowanie podstaw prawnych zatrudnienia. Artykuł 17 ust. 1 TFUE sam w sobie jest wyrazem neutralności UE wyłącznie w sprawach merytorycznych dotyczących wiary katolickiej. Nie może natomiast być uznany za gwaranta statusu niezależności Kościoła katolickiego na przykład w kwestii tego, kiedy pracownikom będącym członkami określonej wspólnoty religijnej zostaną udzielone dodatkowe dni wolne od pracy przypadające w dniach i/lub okresach ważnych z powodu religii. Artykuł 17 TFUE jest wprawdzie wyrazem neutralności Unii względem sposobu, w jaki państwa członkowskie regulują swoje stosunki z Kościołami, organizacjami i wspólnotami religijnymi, jednakże przepisy rozpatrywane w postępowaniu głównym nie mają na celu uregulowania stosunków między państwem członkowskim a Kościołami, lecz jedynie mają na względzie udzielenie pracownikom będącym członkami niektórych Kościołów dodatkowego dnia wolnego od pracy, przypadającego w ważne dla tych Kościołów i wiernych święto religijne<sup>15</sup>. Są natomiast szansą na zmianę umowy o pracę z zatrudnienia terminowego na umowę o pracę w nieokreślonym czasie.

Prawo do poszanowania statusu przyznanego Kościołowi katolickiemu w Republice Włoskiej oraz sytuację władz publicznych tej republiki wobec

---

15 Wyrok TSUE z 22.01.2019 r., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43 pkt 33.

Stolicy Apostolskiej określa art. 351 motyw pierwszy TFUE. Wymieniony przepis gwarantuje zachowanie przywileju sformułowanego w art. 17 ust. 1 TFUE tym państwo członkowskim UE, które zawarły umowy konkordatowe określające podstawy prawne i warunki zatrudnienia nauczycieli religii przed dniem 1 stycznia 1958 roku lub kiedy takie zmiany zostały uzgodnione pomiędzy takim państwem członkowskim UE a państwem trzecim przed datą przystąpienia tych państw do UE. Według uzasadnionej opinii prawnej przedstawionej 18.02.2021 roku w sprawie C-282/19 przez rzecznika generalnego TSUE Evgenyego Tancheva, umowy te nie dotyczą, podobnie jak art. 17 ust. 1 TFUE, zasad zatrudniania nauczycieli religii. Wymieniony wyżej przepis wewnętrzny (art. 351 TFUE) przyznaje państwom członkowskim UE możliwość dalszego przestrzegania międzynarodowych zobowiązań uzgodnionych przed przystąpieniem do UE, mających wpływ na stosowanie prawa Unii. Oznacza to, że Republika Włoch jest zobowiązana przez przepisy unijne, pierwotne i wtórne, bezwarunkowo przestrzegać norm prawnych chroniących nauczycieli religii przed nierównym traktowaniem w stosunkach pracy i zatrudnienia.

#### **IV. Odpowiedź Trybunału Sprawiedliwości UE na postawione pytania prejudycjalne**

Pytania przedstawione przez sąd odsyłający TSUE zmierzają do ustalenia, czy w przeszłości występowały i nadal występują obiektywne przyczyny zmuszające władze publiczne do odnawiania terminowych umów o pracę jedynie z nauczycielami religii. W podtekście tego pytania mieści się zapytanie o ewentualny wpływ, a nawet stałą interwencję, władz kościelnych na włoskie władze publiczne, zatrudniające nauczycieli religii. Poszukiwaniu zgodnej z prawem odpowiedzi na powyższe pytanie sprzyja posiadanie informacji o tym, jakie następstwa prawne mogłyby wyniknąć w przypadku ustalenia przez sąd krajowy orzekający w tych sprawach braku obiektywnej przyczyny do nieustannego zatrudniania nauczycieli na podstawie i w ramach prawnych terminowych umów o pracę. Kolejne pytanie ma zastosowanie w przypadku odmowy przez władze publiczne Włoch zmiany przepisów prawnych, uniemożliwiających *de lege lata* dostosowanie standardów prawnych stosownych w UE do zatrudniania nauczycieli religii.

## 1. Obiektywne powody nieuzasadniające zawierania umów o pracę na czas nieokreślony

Zdaniem TSUE konieczne jest zbadanie przez właściwy krajowy organ wymiaru sprawiedliwości, w niniejszej sprawie jest nim sąd odsyłający, czy w stosowaniu przez pracodawcę wyłącznie terminowych umów o pracę do zatrudniania nauczycieli religii, zainteresowane jest państwo włoskie. Jeśli tak, to z jakich obiektywnych powodów powyższa praktyka jest stosowana. W siódmej klauzuli porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stwierdzono na przykład, że korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, opartych na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom. Mimo iż nie wskazano przykładów tego typu nadużyć, powyższa konstatacja stała się popularna i stosunkowo często stosowana w judykaturze TSUE. Należy jednak zwrócić uwagę, iż w poprzedzającej szóstej klauzuli wymienionego wyżej porozumienia ramowego umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony zostały uznane za „powszechną formę stosunku pracy”, albowiem „przyczyniają się podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności” pracy. W analizowanej sprawie C-382/19 obiektywnymi powodami w rozumieniu klauzuli 5 („Środki zapobiegania nadużyciom”, pkt 1, lit. a) mogą być wymienione wcześniej w judykaturze TSUE „precyzyjne (...) i konkretne okoliczności charakteryzujące określoną działalność, a zatem mogące uzasadniać w tym szczególnym kontekście wykorzystanie kolejnych umów o pracę na czas określony. Okoliczności te mogą wynikać zwłaszcza ze szczególnego charakteru zadań, do których wykonania zawarto umowy, oraz z ich swoistych cech lub w odpowiednim przypadku z realizacji słusznych celów polityki społecznej danego państwa członkowskiego”. Taką na przykład okolicznością jest potrzeba pracodawcy zastąpienia dotychczasowego pracownika niezdolnego do świadczenia pracy w jakimś okresie. Uregulowanie krajowe, pozwalające na zawieranie kolejnych umów o pracę na czas określony, w celu zapewnienia zastępstwa nieobecnego personelu w oczekiwaniu na zakończenie konkursu zorganizowanego dla naboru pracowników na czas nieokreślony, samo w sobie nie jest sprzeczne z porozumieniem ramowym i może zostać uzasadnione obiektywnym powodem. Powołanie się na ten powód w konkretnym przypadku powinno jednak, w świetle szczególnych cech danej działalności i w świetle warunków jej wykonywania, być zgodne z wymogami porozumienia ramowego.

## 2. Obowiązki sądu odsyłającego

Obowiązkiem sądu odsyłającego oraz innych sądów krajowych państw członkowskich UE jest zbadanie, czy ponowne zawieranie terminowych umów o pracę z zatrudnianymi pracownikami rzeczywiście sprzyja zaspokojeniu zapotrzebowania na pracę wykonywaną w ramach takich umów, a więc – z punktu widzenia pracodawcy – jest konieczne<sup>16</sup>. Popieram stanowisko RG TSUE, który uważa, iż aby zachować obiektywność zatrudnienia, musi występować ważna różnica w pracach wykonywanych przez osoby świadczące identyczny typ pracy. Zadania z niej wynikające mogą być wykonywane zarówno na podstawie i w ramach umów terminowych, jak i zawartych na czas nieokreślony. W przypadku nauczycieli religii wskaźnikiem sprawdzającym charakter świadczonej, identycznej, podobnej lub różnej pracy, jest dokument wystawiony przez ordynariusza diecezji. Jeżeli w przypadku nauczycieli religii katolickiej w szkołach podstawowych i średnich dokument ten jest identyczny w części odnoszącej się do wykonywanych zadań w ramach tego samego przedmiotu nauczania, jakim są lekcje religii katolickiej, to z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić także tożsamość pracy wykonywanej przez pracowników zatrudnionych w ramach dwóch różnych rodzajach umów. Według RG TSUE inne okoliczności – zasady oceny, brak obowiązkowego udziału w lekcjach albo nauce tego przedmiotu – nie mogą być uznane za obiektywną podstawę dyferencjacji zatrudnienia i wynikającego z niej statusu prawnego nauczycieli tego samego przedmiotu. Tymczasem przepisy prawa pracy obowiązujące we Włoszech nie przewidują możliwości zweryfikowania przez właściwe sądy krajowe państwa członkowskiego, czym kierowała się państwowa administracja publiczna oraz hierarchia Kościoła katolickiego w podejmowaniu decyzji określających okres zatrudnienia, mający istotny wpływ na poziom stabilizacji zatrudnienia i ochronę praw pracowniczych nauczycieli religii. Rzeczą oczywistą jest, iż względy finansowe mogą wywierać wpływ w poszczególnych prowincjach RW, rozmaitych administracjach publicznych oraz diecezjach kościelnych na możliwości wyboru rodzaju polityki społecznej, stosownie do których zatrudniani będą nauczyciele religii. Względy te mogą również wpływać na charakter lub zakres środków, które państwo członkowskie UE zamierza przyjąć. Nie stanowią one jednakże same w sobie celu, do którego

---

16 Tamże, pkt 40; wyrok TSUE z 11 lutego 2021 r., *M. V. i inni*, C-760/18, EU:C:2021:113, pkt 28.

osiągnięcia zmierza ta polityka. Nie mogą zatem uzasadniać braku jakiegokolwiek środka zapobiegającego nadużyciom w korzystaniu wyłącznie z kolejnych umów o pracę na czas określony. Republika Włoch, chroniąc się przed odpowiedzialnością prawną z powodu niewypełnienia obowiązków równego traktowania pracowników i zatrudnionych, spoczywających na państwach członkowskich UE, starała się przekonać TSUE o konieczności elastyczności nauczania religii jako przedmiotu szkolnego. Jednakże RG TSUE, posługując się poczynionymi ustaleniami, z których wyraźnie wynikało, że liczba kolejnych, przekraczających w wielu przypadkach dwadzieścia lat zatrudnienia, odnawianych terminowych umów o pracę z tymi samymi nauczycielami religii zatrudnionymi w celu wykonania co roku takiej pracy, dobitnie dowodzi, iż rzekomo elastyczne potrzeby zatrudnienia nie mogą mieć charakteru tymczasowego.

Istotne było zwrócenie uwagi przez RG TSUE na wcześniejsze orzeczenia TSUE, wydane pod koniec pierwszej dekady oraz przełomu dekad, pierwszej i drugiej, XXI stulecia. Ważną rolę w tym prawnym trio odegrał wyrok wydany 26.01.2012 roku w sprawie *Bianca Küciük przeciwko Land Nordrhein-Westfalen*. W tej sprawie TSUE stwierdził, że zbyt częste, regularnie wykorzystywane zawieranie terminowych umów o tę samą pracę z pracownikami, którzy już wcześniej ją wykonywali, naruszałoby bezpośrednio założenie, na którym oparte zostało porozumienie ramowe o pracy na czas określony. Według tego organu sprawiedliwości unijnej umowy o pracę na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunków pracy, nawet jeśli umowy o pracę na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i rodzajach działalności<sup>17</sup>. Zadaniem organów wymiaru sprawiedliwości poszczególnych państw członkowskich UE jest zapewnienie w ramach ich kompetencji przestrzegania klauzuli 5 pkt. 1 lit. a) porozumienia ramowego. Sądy sprawdzają konkretnie, czy ponowne zawieranie kolejnych umów o pracę, nawiązywanie następnych stosunków pracy na czas określony ma na celu zaspokojenie tymczasowego zapotrzebowania i zbadanie przyczyn, dla których ci sami nauczyciele religii, w identycznych sprawach zostali ponownie zatrudnieni. Mając zebrany odpowiedni materiał dowodowy, sądy krajowe oceniają i rozstrzygają, czy przepisy o umowach terminowych nie są wykorzystywane

---

17 Wyrok TSUE z 4.07.2006 r. w sprawie C-212/04, *Adeneler i inni*, Zb.Orz. s. I-6057, pkt. 61–63.

w rzeczy samej wyłącznie w celach zaspokajania zwykłych i stałych potrzeb kadrowych pracodawcy. Organy te mają obowiązek zbadania w każdym przypadku wszystkich okoliczności danej sprawy. W tym celu sądy krajowe biorą pod uwagę w szczególności liczbę kolejnych umów zawartych z tą samą osobą lub w celu wykonania tej samej pracy. Czynią to, aby wykluczyć, by umowy czy stosunki pracy na czas określony, nawet zawarte jawnie celem zaspokojenia zapotrzebowania na personel zastępujący, nie są albo nie były wykorzystywane przez pracodawców w sposób stanowiący nadużycie<sup>18</sup>. Nawet jeśli ocena przedstawionego obiektywnego powodu powinna się odnosić do ponownego zawarcia ostatniej umowy o pracę, to istnienie, liczba i czas trwania kolejnych umów tego rodzaju, zawartych w przeszłości z tym samym pracodawcą, mogą się okazać istotne w ramach takiego całościowego badania.

## **V. Prawne następstwa nieprzestrzegania obowiązku równego traktowania nauczycieli religii na skutek niedostosowania przepisów krajowych RW do standardów UE**

Sankcje prawe usuwające bądź korygujące skutki niedostosowania przepisów krajowych poszczególnych państw członkowskich UE do standardów unijnych wymienione zostały jedynie w rozdziale II „Środki odwoławcze oraz stosowanie prawa”, art. 9–14 dyrektywy 2000/78/WE. Są bardzo skromne. Nie lepiej prezentują się sankcje wymienione w klauzuli 5 „Środki zapobiegawcze” wymienione w Porozumieniu w sprawie pracy na czas określony. Właściwie ich nie ma. Z tej przyczyny TSUE zdecydował się na sankcjonowanie następstw nieprzestrzegania zasad równego traktowania nauczycieli religii na wzór maksym Equity. Postąpił w ślad za wzorcami anglosaskimi, według których sankcje za nadużycia zostały wymienione i utrwalone w orzecznictwie. Powinny więc być: proporcjonalne, skuteczne i odstrasżające. Wykładnia przepisów prawa obowiązujących w poszczególnych państwach członkowskich nie leży w kompetencji TSUE, który w postępowaniu prejudycjalnym występuje wyłącznie w charakterze doradcy sądu odsyłającego.

---

18 Postanowienie TSUE z 12.06.2008 r., C-364/07, *Vassilakis i inni*, pkt 116.

W uzasadnieniu analizowanego wyroku TSUE C-282/19 napisano, że sądy krajowe poszczególnych państw członkowskich zostały zobowiązane do dokonywania – „w miarę możliwości” – wykładni przepisów prawa krajowego „w świetle brzmienia i celu”<sup>19</sup> właściwej dyrektywy. Jako podstawę prawną powyższego, bardzo istotnego obowiązku przytoczono przepis art. 288 motywu trzeci. Według tej normy dyrektywy UE wiążą każde państwo członkowskie UE, do którego są kierowane w odniesieniu do rezultatu, jaki ma być osiągnięty. W sprawie C-282/19 rezultatem końcowym postępowania prejudycjalnego powinna być szansa i pełna możliwość zatrudnienia wszystkich nauczycieli religii w ramach umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Normy prawne poszczególnych państw członkowskich dostosowane do standardów równego traktowania sformułowanych w przepisach pierwotnych i wtórnych prawa UE nie muszą być identycznie jednakowe<sup>20</sup>. Władze państw członkowskich UE pozostawiają sądowi krajowemu swobodę wyboru formy i środków stosownych do osiągnięcia pożądanego celu, jakim jest wyeliminowanie bezpośredniej dyskryminacji stosowanej wobec nauczycieli religii i zagwarantowanie im równego traktowania przez władze publiczne i kościelne. Powyższe, istotne wymaganie zapewnia zgodność krajowych przepisów ze standardami unijnymi w zakresie nieograniczonym przez ogólne, powszechnie obowiązujące zarówno w UE, jak i w jej państwach członkowskich, zasady prawa, takie jak: zasada pewności norm prawnych, niedziałania prawa wstecz oraz *contra legem*.

## VI. Ostateczne, niepodważalne rozstrzygnięcie Trybunału UE

Klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 roku, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z 28.06.1999 roku dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że: 1) stoi ona na przeszkodzie

---

19 Tamże.

20 Tamże.

uregulowaniu krajowemu wykluczającemu nauczycieli religii katolickiej w szkołach publicznych z zakresu stosowania przepisów mających na celu wyciągnięcie konsekwencji z nadużywania kolejnych umów na czas określony, gdy w wewnętrznym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek wyciągający konsekwencje z nadużywania wspomnianych umów; 2) konieczność posiadania dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania wydanego przez organ kościelny w celu umożliwienia tym nauczycielom nauczania religii katolickiej nie stanowi „obiektywnego powodu” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego, ponieważ ten dokument jest wydawany tylko jeden raz – a nie przed każdym rokiem szkolnym implikującym zawarcie umowy o pracę na czas określony.



## Rozdział 7

# Kontratyp zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd<sup>1</sup>

### I. Uwagi wprowadzające

Dyskryminacja to różnicowanie osób na podstawie prawnie zabronionych kryteriów. Dyferencjacja sytuacji prawnej niektórych – wybranych przez władze publiczne albo podmioty zatrudniające – zatrudnionych bądź osób, ubiegających się o zatrudnienie jest naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18<sup>3b</sup> § 1 K.p.). Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczenie dostępu do zatrudnienia przez Kościoły, związki wyznaniowe i organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie (art. 18<sup>3b</sup> § 4 K.p.). Z mocy prawa wyłączenie bezprawności zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ma miejsce wyłącznie wówczas, gdy prawne kryteria różnicowania zatrudnionych – religia, wyznanie lub światopogląd – stanowią rzeczywiste i decydujące wymaganie zawodowe stawiane pracownikowi przez pracodawcę: Kościół, związek wyznaniowy albo organizację realizującą cele religijne i wyznaniowe lub światopoglądowe. Wyłączając bezprawność postępowania pracodawcy w stosunkach zatrudnienia, ustawodawca posłużył się kontratypem, konstrukcją prawną polegającą na wyłączeniu bezprawności, stosowaną w przepisach prawa karnego. W systemie prawa pracy kontratyp oznacza, że „sprawca”, popełniając czyn *de facto* wyczerpujący znamiona jednego z ustawowych typów rodzajowych działania prawnie zabronionego w stosunkach pracy, zachowuje się zgodnie z prawem. Kontratyp zakazu dyskryminacji został wprowadzony do Kodeksu pracy w okresie

---

1 A.M. Świątkowski, *Kontratyp zakazu dyskryminacji ze względu na religię i światopogląd*, „Przegląd Sądowy” 2019, nr 5, s. 7 i nast.

poprzedzającym wstąpienie Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej<sup>2</sup>. Obowiązek równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu<sup>3</sup> – oznaczający niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób pracowników oraz osób ubiegających się o zatrudnienie, z przyczyn wymienionych w obowiązujących przepisach unijnych oraz krajowych w poszczególnych państwach członkowskich UE – został wprowadzony dyrektywą Rady z 27.11.2000 roku, ustanawiającą ogólne warunki równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>4</sup>. W ślad za – przepisami ONZ: Powszechną deklaracją praw człowieka z 10.12.1948 roku<sup>5</sup>, Konwencją narodów zjednoczonych z 18.12.1979 roku w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet<sup>6</sup>, Paktami ONZ dotyczącymi praw obywatelskich i politycznych z 16.12.1966 roku<sup>7</sup> oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych z 16.12.1966 roku<sup>8</sup>, Konwencją nr 111 MOP z 25.06.1958 roku dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu<sup>9</sup>, traktatami Rady Europy – Europejską kartą społeczną z 18.10.1961 roku<sup>10</sup>, Zrewidowaną europejską kartą społeczną z 3.05.1996 roku<sup>11</sup> oraz Europejską konwencją o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4.11.1950 roku, zmienioną protokołami nr 3, 5, 8, 11, 14 i 15 oraz uzupełnionej protokołem nr 2<sup>12</sup> – dyrektywa 2000/78 uznała prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją za powszechne prawo człowieka<sup>13</sup>.

---

2 Dz.U. z 2003 r., nr 213, poz. 2081.

3 A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, dz. cyt., s. 77 i nast.

4 Dz.Urz. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16.

5 Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 217 A(III), ST/HR/Rev.4 (Vol.1/Part 1).

6 Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 34/180. UN Treaty Series, Vol. 1249, nr 20378, s. 13.

7 Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ nr 2200 A (XXI), UN Treaty Series, Vol. 999, s. 171.

8 UN Treaty Series, Vol. 993, s. 3.

9 Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–1994, t.I (1919–1966), Warszawa 1966, s. 552 i nast.

10 European Social Charter. Collected Texts, 7th edition, Council of Europe, Strasbourg 2015, s. 9 i nast.

11 Tamże, s. 38 i nast.

12 Dz.U. z 2015 r., poz. 763.

13 Motyw 5 preambuły dyrektywy 2000/78.

Przyjmując powyższe stwierdzenie jako punkt wyjścia rozważań nad zasadnością wprowadzania w art. 4 „wymagania zawodowe” dyrektywy 2000/78 wyjątku od obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i stosunkach pracy niektórych osób oraz wyrażeniu zgody na ich odmienne traktowanie niż innych zatrudnionych, należy się zastanowić nad powodami, dla których powszechna zasada przestrzegania równego traktowania i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu i pracy nie obowiązują w niektórych przypadkach, wymienionych w akapicie 23 preambuły tej dyrektywy. W wymienionej normie zaznaczono, iż jedynie w wyjątkowych, szczególnych sytuacjach odstępstwo od powinności równego traktowania może być uzasadnione religią lub przekonaniem, niepełnosprawnością, wiekiem albo orientacją seksualną. Zwolnienie z powszechnego obowiązku pracodawców równego traktowania wszystkich zatrudnionych i jednocześnie udzielenie zezwolenia na legalne różnicowanie sytuacji niektórych kategorii osób, wymienionych w akapicie 23 preambuły, uzasadnia przeprowadzenie analizy prawnej sytuacji, w której religia oraz przekonania (światopogląd) mogą być uznane w Europie przez unijne i państwowe instytucje legislacyjne za zgodne z normami prawa kryteria podejmowania przez pracodawców decyzji w sprawach dotyczących zgodnego z prawem nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Koncentruję się na religii i światopoglądzie, albowiem o niektórych innych formach stosowanych zgodnie z prawem unijnym i krajowym w celach „wyrównywania” pozycji i sytuacji prawnej i faktycznej w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz zaawansowanych pod względem wieku pisałem wcześniej<sup>14</sup>. Natomiast statusu osób o innej orientacji seksualnej dyrektywa 2000/78 nie reguluje, poza wzmianką w akapicie 23 preambuły tej dyrektywy.

---

14 A.M. Świątkowski, *Wiek – obiektywne kryterium różnicowania uprawnień pracowników?*, „Przegląd Sądowy” 2011, nr 1, s. 7 i nast.; tenże, *Racjonalne przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 4, s. 31 i nast.

## II. Unijne standardy prawne równouprawnienia

Charakterystyczną cechą Unii Europejskiej jest poszanowanie różnorodności kulturowej, religijnej i językowej (art. 22 Karty praw podstawowych z 30.03.2010 r.<sup>15</sup>). Wolność myśli, sumienia i religii jest gwarantowana art. 10 ust. 1 KPP. Wymieniony przepis przyznaje każdemu obywatelowi UE prawo do wolności myśli, sumienia i religii. Powyższe uprawnienie gwarantuje każdej osobie zamieszkującej legalnie w granicach administracyjnych UE zarówno wewnętrzną (*forum internum*), jak i zewnętrzną (*forum externum*) swobodę posiadania i wyrażania oraz zmiany przekonań religijnych przynajmniej w takim zakresie i w podobnych granicach, w jakich zostały one ustalone i zagwarantowane w EKOPCz (art. 52 ust. 3 KPP). Konwencja ta gwarantuje wolność zmiany wyznania lub przekonań, wolność uzewnętrzniania indywidualnie albo wspólnie z innymi osobami, publicznie lub prywatnie, swego wyznania albo przekonań. Osoby wierzące, praktykujące mogą to czynić przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne (art. 10 ust. 1 KPP). Ograniczenia powyższych uprawnień mogą mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach wyraźnie uregulowanych w ustawach, koniecznych w społeczeństwie demokratycznym ze względu na interesy bezpieczeństwa publicznego, ochronę porządku publicznego, zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób (art. 10 ust. 2 KPP).

Unia szanuje status przyznany z mocy prawa krajowego poszczególnych jej państw członkowskich Kościołom, związkom wyznaniowym, wspólnotom lub stowarzyszeniom religijnym albo światopoglądowym i nie narusza tego statusu (art. 17 ust. 1–2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – z 3.10.2010 roku<sup>16</sup>). Uznając tożsamość i szczególny wkład wymienionych wyżej Kościołów, związków wyznaniowych, wspólnot i stowarzyszeń oraz prowadzonych przez nie organizacji, UE prowadzi z nimi otwarty, przejrzysty i regularny dialog na zasadach partnerskich (art. 17 ust. 3 TFUE). Utrzymanie przez UE relacji z instytucjami religijnymi oraz światopoglądowymi odbywa się według reguł podobnych do tych, jakie znajdują zastosowanie w stosunkach między Unią a państwami członkowskimi tworzącymi tę organizację regionalną na kontynencie europejskim. Związki UE z jej państwami członkowskimi określa przepis art.

---

15 Dz.Urz. UE C nr 83, s. 389.

16 Dz.Urz. UE C nr 83, s. 89.

4 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) z 7.02.1992 roku<sup>17</sup>). W powołanym przepisie *expressis verbis* stwierdzono, że UE szanuje równość państw członkowskich wobec traktatów unijnych, tożsamość narodową tych państw nierozdzielnie związaną z ich podstawowymi strukturami politycznymi i ustrojowymi. Powyższa konstatacja odnosi się nie tylko do struktur państwowych, ale także samorządowych: regionalnych i lokalnych. TUE potwierdza, iż instytucje unijne wyrażają poszanowanie wobec podstawowych funkcji państw członkowskich, zwłaszcza tych, które umożliwiają zapewnienie integralności terytorialnej, utrzymanie porządku publicznego i ochronę bezpieczeństwa narodowego. Ta ostatnia funkcja należy do wyłącznych kompetencji każdego państwa członkowskiego, które odrębnie ponosi odpowiedzialność za jej realizację.

W traktatach unijnych zagwarantowana została autonomia Kościołów i związków wyznaniowych oraz innych organizacji samorządowych oraz zaznaczona wspólnota i suwerenność państw członkowskich<sup>18</sup>. Zakres i granice autonomii religijnej są kształtowane i regulowane przepisami krajowymi. UE w deklaracji nr 11 w sprawie statusu Kościołów i organizacji niewyznaniowych, zwanej „klauzulą kościelną”, uchwalonej 18.01.1997 roku, dołączonej do Traktatu amsterdamskiego<sup>19</sup>, zapewnia, że szanuje status, z jakiego korzystają Kościoły oraz stowarzyszenia lub wspólnoty religijne w państwach członkowskich na mocy prawa krajowego i dba, aby nie został naruszony. Analogicznie UE szanuje również status wspólnot światopoglądowych. Deklaracja nr 11 stwierdza fakt, że: 1) Kościoły i związki wyznaniowe mają w ustawodawstwie Unii Europejskiej taki status prawny, z jakiego korzystają w ustawodawstwie poszczególnych państw członkowskich; 2) status ten nie może być naruszany przez organy unijne. Ze statusem prawnym Kościołów są zrównane stowarzyszenia światopoglądowe. Klauzula kościelna gwarantuje poszanowanie przez Unię Europejską pluralizmu systemów relacji między państwem a Kościołem<sup>20</sup>.

---

17 Dz.Urz. UE C nr 191, s. 1.

18 R. Szewczyk, *Kościoły i związki wyznaniowe a prawo traktatowe Unii Europejskiej*, „Studia Elckie” 2011, nr 13, s. 353 i nast.

19 Traktat amsterdamski o zmianie Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską oraz o zmianie innych aktów prawnych pozostających z nimi w związku, „Official Journal of the European Communities” from 10.11.1997, nr C 340.

20 Art. 17 TUE był dyskutowany w trakcie obrad konwentu poprzedzającego przyjęcie projektu Traktatu ustanawiającego konstytucję dla Europy. Był wówczas oznaczony jako art. I-52 (Dz.Urz. 2004, C-310, s. 1). Stanowił przedmiot żywej dyskusji między zwolennika-

W UE funkcjonuje pięć modeli relacji prawnych między państwem a Kościołem<sup>21</sup>. Wśród 28 państw unijnych<sup>22</sup> występują zarówno państwa wyznaniowe, jak i państwa świeckie<sup>23</sup>. Zaś wśród państw świeckich są państwa neutralne, które uniemożliwiają wiernym uzewnętrznianie przekonań religijnych w życiu publicznym (Francja, Holandia). Są też takie państwa świeckie neutralne, które respektują zasadę współdziałania z Kościołem w życiu publicznym dla dobra wspólnego (Polska, Włochy)<sup>24</sup>. Konstytucje tych państw gwarantują Kościołom status korporacji prawa publicznego (Austria, Niemcy) bądź zasadę pozaszanowania ich niezależności od państwa w swoim zakresie i współdziałania z nimi dla dobra kraju (Polska, Włochy). Organy władzy państwowej i publicznej tych państw są zobowiązane zachować bezstronność wobec przekonań

---

mi i oponentami umieszczenia w tekście odwołania do chrześcijańskiego dziedzictwa Europy. Pierwsi nawiązywali do postsynodalnej adhortacji apostołskiej Ojca Świętego Jana Pawła II do biskupów, kapłanów, zakonników i zakonnice oraz do wszystkich wiernych w Jezusie Chrystusie, który „żyje w Kościele jako źródło nadziei dla Europy”. Zob. *The Treaty Establishing a Constitution for Europe: Elements for an Evaluation*, [http://www.comece.eu/dl/pmnrJKJmKkKJqx4KJK/20050311PUBCONY\\_EN.pdf](http://www.comece.eu/dl/pmnrJKJmKkKJqx4KJK/20050311PUBCONY_EN.pdf).s.s. Drugi mocno akcentowali ideę silnego rozdziału Kościoła od państwa. Zob. R. McCrea, *Religion and the Public Order of the European Union*, Oxford University Press, Oxford 2010, s. 54. Dwie inne propozycje odwołujące się do „impulsu duchowego” lub „tożsamości państw członkowskich i ich kultury jako części składowej ich wspólnego dziedzictwa prawnego” nie zostały zaakceptowane przez wspólnoty religijne z uwagi na brak wyraźnego nawiązania do chrześcijaństwa. Zob. G.A. Oanta, *The Status of Churches and Philosophical and Non-Confessional Organizations within the Framework of European Union Reform*, „Lex et Scientia International Journal”, Bucharest 2008, t. 2, nr XV, s. 123. Ostatecznie tekst deklaracji nr 11 załączony do traktatu z Amsterdamu został przyjęty jako art. 17 ust. 1 i 2 TFUE, a ust. 3 art. 17 TFUE został dodany jako przepis kształtujący istniejący dialog między UE a wspólnotami wyznaniowymi. Zob. K. Houston, *The Logic of Structured Dialogue between Religious Associations and Institutions of the European Union*, w: *Religion, Politics and Law in the European Union*, red. L.N. Leustean, J.T.S. Madley, Routledge 2010, s. 201. Ostatecznie w preambule do Traktatu UE jako inspirację wymieniono inspiracje „kulturowe, religijne i humanistyczne”.

- 21 Zob. S. Mancini, M. Rosenfeld, *Unveiling the limits of tolerance: comparing the treatment of majority and minority religious symbols in public sphere*, w: *Law, State and Religion in the New Europe*, red. L. Zucca, C. Ugureanu, Cambridge University Press, Cambridge 2011, s. 160 i nast.
- 22 Uwzględniam – mimo Brexitu – Wielką Brytanię, ponieważ w okresie pierwszego kwartału 2019 r. nie rozwiązała ona członkostwa z UE.
- 23 J. Krukowski, *Stosunek Unii Europejskiej do religii i kościołów*, Stowarzyszenie Kanonistów Polskich, Biuletyn nr 20, 2018.
- 24 Tamże.

religijnych, a jednocześnie mają obowiązek zagwarantować wiernym swobodę uzewnętrzniania wyznawanych przekonań w życiu publicznym. Powyższych stwierdzeń nie można jednak interpretować w taki sposób, że przepis art. 17 ust. 1 i 2 TFUE – mający bezpośrednie zastosowanie w procesie wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 – nie stanowi dyskryminacji. Tego rodzaju odmienne, naruszające zasadę równości zatrudnionych traktowanie winno być uznane przez krajowe i unijne organy wymiaru sprawiedliwości za niezgodne z zasadami i przepisami konstytucyjnymi państw członkowskich (sądów krajowych) oraz zasadami ogólnymi pierwotnego unijnego prawa pracy (Trybunału Sprawiedliwości UE – TSUE oraz sądów krajowych). Przeto nie powinno stanowić usprawiedliwienia dla dyskryminacji w stosunkach zatrudnienia ze względu na religię. Przepisy dyrektywy 2000/78 muszą być prawidłowo interpretowane i przestrzegane. Nie można więc twierdzić, że dyrektywa 2000/78 może naruszać autonomię Kościołów i innych organizacji publicznych albo prywatnych, działających pod egidą Kościoła, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach światopoglądowych. Nierówne traktowanie ze względu na przekonania jest traktowane w judykaturze TSUE nie jako kontratyp zakazu dyskryminacji, lecz bezpośrednia, prawnie zabroniona przepisem art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dyskryminacja w zatrudnieniu. Prawdziwość powyższej tezy potwierdzają dwa wyroki wydane przez Wielką Izbę TSUE w 2018 roku sprawach: *Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie Und Entwicklung eV*<sup>25</sup> oraz *IR v. JQ*<sup>26</sup>. Są to jedyne orzeczenia TSUE wydane w sprawach odnoszących się do kontratypu unijnego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, w sprawach dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy<sup>27</sup>. Odpowiadając na pytania prawne postawione przez federalny sąd pracy (*Bundesarbeitsgericht*) RFN, dotyczące wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, TSUE w sprawie *Egenberger* orzekł, że: w przypadku, gdy Kościół lub inna organizacja, której etyka opiera się na religii lub przekonaniach, podejmując decyzję o odmowie

---

25 C-414, 17.04.2018 r., ECLI:EU:C:2018:257.

26 C-69/17, 11.09.2018 r., ECLI:EU:C:2018:696. Zob. A.M. Świątkowski, *Kontratyp zakazu dyskryminacji ze względu na religię i światopogląd*, dz. cyt., s. 7 i nast.

27 Z tego względu w komentarzu do dyrektyw unijnych z dziedziny prawa pracy: *UE Law*, red. M. Schlachter, Kluwer Law International, AH Alphen aan den Rijn 2015, w części drugiej – *Equality Directives*, rozdział II: C. O’Cinneide, K.Liu, *2000/78/EC: Framework Equality Directive*, pkt 2: *The ‘Religious Etos’ Exception*, s. 94–95, nie powołano żadnego orzeczenia TSUE.

zatrudnienia ze względu na charakter działalności lub kontekst, w jakim powyższa działalność jest prowadzona, twierdzą, że religia stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji, występuje konieczność, aby tego rodzaju stwierdzenie mogło być skutecznie zweryfikowane przez sąd krajowy. Zadaniem organów sprawiedliwości, właściwych do orzekania w sprawach z zakresu prawa pracy jest ustalenie, czy kryteria wymienione w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, stanowiące podstawę do wyłączenia bezprawności postępowania kościelnego pracodawcy, zostały spełnione. Podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, wymieniony w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, oznacza – według TSUE – konieczne i obiektywne, w świetle etyki danego Kościoła wymaganie albo stanowi bezwzględna potrzebę, wynikającą z charakteru i okoliczności prowadzenia przez Kościół danej działalności zawodowej. Sformułowany przez Kościół jako potencjalnego pracodawcę warunek nawiązania stosunku pracy nie może obejmować przyczyn niezwiązanych z tą etyką lub prawem Kościoła do autonomicznego działania. Przyczyny umożliwiające sądowi podjęcie decyzji o występowaniu kontratypu muszą pozostawać w zgodności z zasadą proporcjonalności. Kiedy sąd krajowy nie jest w stanie zinterpretować art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w sposób umożliwiający zastosowanie kontratypu zakazu dyskryminowania ze względu na religię w konkretnej sprawie, obowiązkiem organu wymiaru sprawiedliwości jest zapewnienie – w ramach przysługujących mu kompetencji – skutecznej ochrony prawnej osobom żądającym równego traktowania w zatrudnieniu przez instytucje religijne i ich organizacje, przysługującej na podstawie art. 21 KPP. W szczególności obowiązkiem sądu krajowego jest niestosowanie tych krajowych przepisów prawa pracy, które pozostają w sprzeczności z zakazami wszelkiej dyskryminacji (art. 21 KPP).

W orzeczeniu w sprawie *IR TSUE* – odpowiadając na pytania prejudycjalne federalnego sądu konstytucyjnego RFN w sprawie dotyczącej wykładni prawnej art. 4 ust. 2 motyw drugi dyrektywy 2000/78 oraz niemieckich przepisów prawa pracy – powszechnej ustawy o równym traktowaniu (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* – AGG) ustanawiającej w § 1 kontratyp zakazu dyskryminowania w stosunkach pracy, zezwalający instytucji prowadzonej przez Kościół na odmienne traktowanie zatrudnionych ze względu na religię – orzekł, iż: Kościół zarządzający spółką kapitałową prawa prywatnego (szpitalem) nie ma prawa nakładać na pracowników zatrudnionych na stanowiskach

kierowniczych odmiennych obowiązków działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki opartej na religii. Pracownik zwolniony z pracy z powodu naruszenia tych zasad ma prawo do skutecznej sądowej kontroli zbadania zasadności i legalności podstawy faktycznej zwolnienia. Odmiennie traktowanie przez pracodawcę zatrudnionych, w zależności od przynależności (lub jej braku) do określonej wspólnoty religijnej, może być uznane za zgodne z przepisami wymienionej dyrektywy tylko wówczas, gdy ze względu na charakter albo kontekst danej działalności zawodowej religia stanowi – w świetle etyki danego Kościoła – podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy. Zdaniem TSUE, ocena religii jako kryterium wyłączenia zakazu dyskryminacji w stosunkach pracy powinna być również dokonana zgodnie z zasadą proporcjonalności. Analogicznie jak w sprawie *Egenberger* TSUE orzekł – powołując art. 21 KPP – że sąd krajowy jest zobowiązany, ze względu na ogólną zasadę niedyskryminacji z powodów religijnych, zagwarantować ochronę prawną osobom poszkodowanym.

### III. Podstawy rozważań nad zgodnością z prawem i zasadnością kontratypu zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu<sup>28</sup>

#### 1. Sprawa *Egenberger*

Przedmiotem sporu w tej sprawie była odmowa zatrudnienia powódki w charakterze przedstawiciela stowarzyszenia będącego pomocniczą organizacją Kościoła ewangelickiego w Niemczech (*Evangelische Kirche in Deutschland*), zaangażowaną w działalność charytatywną i kościelną służącą realizacji celów pożytku publicznego. Podstawowym obowiązkiem pracownicy w okresie zatrudnienia na czas określony miało być przygotowanie merytorycznego sprawozdania na temat przestrzegania przez RFN międzynarodowej konwencji ONZ z 21.12.1965 roku w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej<sup>29</sup>. Powódka podała, że miała wymagane kwalifikacje zawodowe do

---

28 A.M. Świątkowski, *Kontratyp zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd*, „Przegląd Sądowy” 2019, nr 5, s. 7 i nast.

29 Rezolucja nr 2106A/NN. Dz.U. z 1969 r., nr 25, poz. 187.

wykonywania pracy, jednak nie została zatrudniona ze względu, jak twierdzi, „na brak wyznania”. Nie była członkiem Niemieckiego Kościoła Ewangelickiego. Nie spełniała warunku wyraźnie sformułowanego przez pracodawcę w ofercie zatrudnienia: „wymagana jest przynależność do Kościoła ewangelickiego albo wspólnoty roboczej Kościołów chrześcijańskich w Niemczech (*Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland*) oraz utożsamianie się z dziełem pomocy tego Kościoła”. Od osoby ubiegającej się o zatrudnienie instytucja rekrutująca do pracy żądała złożenia stosownego oświadczenia, świadczącego o jej lojalności wobec instytucji wyznaniowej. Organizacja wyznaniowa jako dowód zgodnego z prawem sformułowania warunków zatrudnienia podała przepis zawarty w § 9 ust. 1 wymienionej ustawy – AGG. Jej zdaniem jest to norma prawna zezwalająca wspólnotom religijnym i związanym z nimi instytucjom, stowarzyszeniom mającym na celu wspieranie religii, na odmienne traktowanie ze względu na religię i przekonania osób będących innego wyznania. Koniecznym warunkiem zgodnego z prawem niemieckim korzystania z powyższego kontratypu jest wykazanie, że uzasadniony wymóg zawodowy został ustanowiony przez daną religię z powołaniem się na uprawnienie pracodawcy do korzystania z autonomii przysługującej Kościołom, związkom wyznaniowym oraz instytucjom religijnym i ich organizacjom. Z wykładni gramatycznej § 9 ust. 2 AGG wynika, że zakaz odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania nie narusza prawa wymienionych w ust. 1 tej normy wspólnot religijnych i związanych z nimi instytucji do domagania się od zatrudnionych przez Kościół pracowników postępowania – zgodnie z potrzebą przestrzegania zasady tożsamości religijnej – w dobrej wierze i lojalności wobec pracodawcy – Kościoła ewangelickiego.

Kodeks prawa Kościoła ewangelickiego w Niemczech (*Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland*) z 13.7.1948 roku, zmieniony 12.11.2013 roku ustawą o Kościołach, upoważnia radę Kościoła ewangelickiego do sformułowania wymagań, jakie muszą być spełnione przez osoby ubiegające się o podjęcie i wykonywanie działalności zawodowej na rzecz tej instytucji religijnej. Zatrudnienie w Kościele oraz organizacjach z nim powiązanych, realizujących podstawowy cel służby religijnej, jest wypełniane przez misję głoszenia ewangelii słowami i czynami. Tylko w razie niemożności pozyskania wśród członków wspólnoty religijnej odpowiednich, z punktu widzenia wiary, współpracowników albo współpracowników, obowiązujące przepisy dopuszczają możliwość zatrudnienia przy pracach pomocniczych, niezwiązanych z głoszeniem ewangelii,

posługą duszpasterską, nauczaniem lub sprawowaniem funkcji kierowniczych, osób innego wyznania lub bezwyznaniowych. Niezbędnym warunkiem stawianym takim osobom jest postępowanie, zarówno w trakcie służby kościelnej oraz poza nią, stosowne do odpowiedzialności, jaką na siebie przyjęli jako współpracownicy i współpracownicy innego Kościoła.

Zawierane przez państwa członkowskie UE ze Stolicą Apostolską umowy (konkordat), gwarantujące autonomię Kościołów, związków wyznaniowych oraz innych wspólnot religijnych w sprawach dotyczących kształtowania stosunków prawnych nawiązywanych z instytucjami kościelnymi z jednej strony, z drugiej natomiast obowiązek zaprezentowania przez osoby ubiegające się o zatrudnienie w instytucjach kościelnych ścisłej identyfikacji z tożsamością religijną, lojalnością i obowiązkiem działania dla dobra Kościoła, należą do regulacji prawnych opartych na prawnym mechanizmie charakterystycznym dla sformułowanego w przepisach unijnych i krajowych kontratypu zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu<sup>30</sup>. Zadając TSUE pytanie prawne o to, czy Kościół

---

30 Jako dyskusyjny przykład dotrzymania powyższej równowagi mogą służyć konkordaty zawierane przez państwo Polskie ze Stolicą Apostolską w dwudziestolecium międzywojennym oraz współcześnie w okresie III Rzeczypospolitej. Pierwszy konkordat podpisany 10.02.1925 r., ratyfikowany zgodnie z ustawą z 23.04.1925 r. (Dz.U. z 1925 r., nr 72, poz. 501), obowiązujący do 22.09.1945 r., gwarantował Kościołowi katolickiemu „swobodne wykonywanie jego władzy duchowej, jak również swobodę administracji i zarządu sprawami majątkowymi zgodnie z prawami boskimi i prawem kanonicznym” (art. 1). Drugi, aktualnie obowiązujący konkordat (zawarty 28.07.1993 r., podpisany przez prezydenta RP 23.02.1998 r., Dz.U. z 1998 r., nr 51, poz. 318) potwierdza, że Państwo i Kościół katolicki są – każde w swojej dziedzinie – niezależne i autonomiczne oraz zobowiązują się do pełnego poszanowania tej zasady we wzajemnych stosunkach (art. 1). Państwo zapewnia Kościołowi katolickiemu w art. 5 aktualnie obowiązującego konkordatu swobodne i publiczne pełnienie jego misji, łącznie z wykonywaniem jurysdykcji oraz zarządzaniem i administrowaniem jego sprawami na podstawie prawa kanonicznego. Państwo gwarantuje prawo zakładania i prowadzenia placówek oświatowych i wychowawczych, w tym przedszkoli i szkół wszystkich rodzajów zgodnie z przepisami prawa kanonicznego i na zasadach określonych przez odpowiednie ustawy (art. 14 ust. 1). Konkordat potwierdza swobodę Kościołów zakładania i prowadzenia szkół wyższych i uniwersytetów (art. 15 ust. 1). W sprawach odnoszących się osób duchownych i konsekrowanych obowiązuje instrukcja Konferencji Episkopatu Polski w sprawie zarządzania dobrami doczesnymi Kościoła, rozdział „Utrzymanie duchownych i osób konsekrowanych”. Zob. L. Świto, *Charakter prawny posługi duszpasterskiej proboszczów i wikariuszy w parafiach rzymskokatolickich w świetle prawa polskiego*, „Seminare” 2010, t. 27. Jak pisałem na wstępie do niniejszego opracowania, kontratyp zakazu dyskryminacji osób świeckich uregulowany został – na wzór art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 – w art. 18<sup>3b</sup> § 1 i 4 K.p.

– jako pracodawca – może samodzielnie wiążąco ustalać, czy wymienione przez kandydata kwalifikacje do pracy stanowią, ze względu na charakter działalności zawodowej albo kontekst, w jakim taka działalność jest prowadzona, podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę i lojalność, niemiecki federalny sąd pracy zmierzał do ustalenia, czy art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w taki sposób, że Kościół, związek wyznaniowy lub inna organizacja, której etyka opiera się na religii albo przekonaniach, może na użytek rekrutacji pracowników samodzielnie i wiążąco ustalać rodzaje działalności zawodowej, w ramach wykonywania której religia decyduje, że ze względu na jej charakter albo kontekst, w którym jest ona prowadzona, podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględnia etykę tego Kościoła jako pracodawcy<sup>31</sup>. Dyrektywa uwzględnia nie tylko prawo Kościołów i innych związków wyznaniowych oraz organizacji publicznych i prywatnych, których etyka opiera się na religii i przekonaniach do autonomii, ale służy również zapewnieniu równowagi między uprawnieniem Kościołów do autonomii a uprawnieniami zatrudnionych do równego traktowania w stosunkach pracy i niedoświadczania dyskryminacji ze względu na religię w sytuacji kolizyjnej między tymi dwoma różnymi, a jednak pozostającymi ze sobą w związku, uprawnieniami. Z tej przyczyny przepis art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 ustanawia kryteria, które muszą być uwzględniane przez wszystkich pracodawców, przede wszystkim przez kościelnych, przy podejmowaniu decyzji o odmowie zatrudnienia ze względu na religię lub przekonania. Przestrzeganie tych kryteriów gwarantuje zapewnienie równowagi między kolidującymi uprawnieniami stron, które mogłyby pozostawać albo pozostają w stosunku pracy. Zatem w przypadku sporu między osobą ubiegającą się o pracę a potencjalnym pracodawcą – Kościołem albo związkiem wyznaniowym musi istnieć możliwość przeprowadzenia obiektywnej kontroli procesu wyważania interesów przez niezależny organ wymiaru sprawiedliwości – sąd krajowy. Oznacza to, iż państwa członkowskie w przepisach krajowych i praktykach ich stosowania nie mogą wyłączyć albo ograniczyć kontroli przestrzegania kontratypu zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

---

31 Wyrok TSUE w sprawie *Egenberger*, § 42.

## 2. Sprawa IR

W tej sprawie spór toczył się o legalność rozwiązania stosunku pracy z ordynatorem oddziału chorób wewnętrznych przez dyrektora szpitala katolickiego nadzorowanego przez arcybiskupa Kościoła katolickiego w Kolonii. Jedynym powodem zwolnienia z pracy był fakt zawarcia przez pracownika, po uzyskaniu rozwodu, a nie unieważnieniu małżeństwa, ślubu cywilnego z inną kobietą. Zdaniem powoda, do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik zwolniony z pracy nie był katolikiem lub był zatrudniony przez pracodawcę niepodporządkowanego Kościołowi katolickiemu w Niemczech. Według prawa niemieckiego, w RFN nie istnieje Kościół państwowy. Władza państwowa gwarantuje wolność zrzeszania się w związkach wyznaniowych. Każdy z tych związków reguluje własne sprawy i zarządza nimi w autonomiczny sposób w granicach obowiązującego powszechnie prawa. Przepisy stosowane wobec związków wyznaniowych mają odpowiednie zastosowanie do stowarzyszeń, których celem są wspólne działania na rzecz określonego światopoglądu<sup>32</sup>. Podstawowe zasady służby kościelnej zezwalają kościelnemu pracodawcy na powierzenie zadań kierowniczych w instytucji kościelnej wyłącznie osobie wyznania katolickiego<sup>33</sup>. Od pracowników katolickich pracodawca kościelny oczekuje uznawania i przestrzegania zasad doktryny katolickiej dotyczących wiary i dobrych obyczajów. Natomiast od pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wymagane jest przedstawienie indywidualnego świadectwa prowadzenia życia osobistego zgodnie z zasadami doktryny katolickiej dotyczącymi wiary i dobrych obyczajów (art. 4 ust. 1 GrO 1993 – „obowiązek lojalności”). Od niekatolickich chrześcijańskich pracowników oczekuje się poszanowania prawd i wartości Ewangelii, a także przyczyniania się do ich stosowania w instytucji katolickiej, w której są zatrudnieni (art. 4 ust. 2 GrO 1993). W art. 5 GrO 1993 wyliczone zostały przykładowo naruszenia obowiązku lojalności, wśród których wymieniono zawarcie związku małżeńskiego nieważnego w świetle rozumienia przyjętego w wierze i porządku prawnym Kościoła katolickiego (art. 5 ust. 2 motyw drugi GrO 1993). Według ówczesnej

---

32 Art. 137 konstytucji Rzeszy Niemieckiej (*Verfassung des Deutschen Reichs*) z 11.08.1919 r., uchwalonej w Weimarze (*Reichsgesetzblatt* 1919, s. 1383), zwanej „konstytucją weimarską”.

33 Art. 3 Regulaminu służby kościelnej dotyczącego kościelnych stosunków pracy z 22.09.1993 r. (*Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Amtsblatt des Erzbistums Köln – GrO 1993, s. 222*).

regulacji, powyższy czyn popełniony przez pracowników zajmujących kierownicze stanowisko, wyłącza możliwość dalszego zatrudnienia (art. 5 ust. 3 GrO 1993)<sup>34</sup>. Zgodnie z kanonem 1085 (2) Kodeksu prawa kanonicznego (*Codex Iuris Canonici – CIC*)<sup>35</sup> „nie wolno zawrzeć ponownego małżeństwa, dopóki nie stwierdzi się, zgodnie z prawem i w sposób pewny, nieważności lub rozwiązania pierwszego [związku małżeńskiego]”.

Powód odwołał się od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Argumentował, że zwolnienie narusza zasadę równego traktowania zatrudnionych, ponieważ ponowne zawarcie małżeństwa przez lekarza będącego protestantem albo „bezwyznaniowcem”, zatrudnionego na kierowniczym stanowisku ordynatora w szpitalu nadzorowanym przez władze Kościoła katolickiego, nie spowodowałyby żadnych następstw w nawiązanym stosunku pracy. Pozwany szpital wywodził, że zawierając małżeństwo nieważne z punktu widzenia prawa kanonicznego, powód uchybił w istotny sposób obowiązkowi wynikającemu ze stosunku pracy w instytucji katolickiej.

Przedstawiając pytanie prawne TSUE, federalny sąd konstytucyjny zdawał się uważać, że Kościoły i związki wyznaniowe mogą stopniować obowiązek lojalności pracowników wobec zatrudniającego ich pracodawcy – Kościoła czy związku wyznaniowego, w zależności od zajmowanego stanowiska zawodowego oraz wyznania. Potwierdzenie powyższego zapatrywania przez TSUE umożliwiłoby utrzymanie dotychczasowego, ustabilizowanego porządku prawnego (*status quo*) w sferze legislacyjnej i judykacyjnej. Niemiecki sąd krajowy zwrócił się do TSUE z pytaniem prawnym, czy art. 4 ust. 2 motyw drugi dyrektywy 2000/28 zezwala Kościołowi katolickiemu wymagać od pracowników będących katolikami, zatrudnionych przez pracodawcę podporządkowanemu temu Kościołowi na stanowiskach kierowniczych, aby w większym stopniu niż pozostali pracownicy, niebędący katolikami, podporządkowali się w dobrej wierze i lojalności normom etycznym i kościelnym kanonom wiary.

---

34 Od 1.08.2015 r. zawarcie małżeństwa cywilnego nieważnego z punktu widzenia prawa kanonicznego Kościoła katolickiego stanowi przyczynę zwolnienia, jedynie gdy z obiektywnego punktu widzenia oraz w świetle konkretnych okoliczności sprawy może ono wywołać poważne wzburzenie we wspólnocie służby kościelnej lub w środowisku zawodowym i podważyć wiarygodność Kościoła katolickiego (art. 5 ust. 2 GrO 1993).

35 Ogłoszony w Konstytucji Apostolskiej *Sacrae disciplinae leges* przez Papieża Jana Pawła II (25.01.1983), [https://opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan\\_pawel\\_ii/konstytucje/sacrae\\_disciplinae\\_25011983.html](https://opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/konstytucje/sacrae_disciplinae_25011983.html).

Powyzsze pytanie sformulowane we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zmierza do ustalenia kryteriów postępowania niektórych pracowników w dobrej wierze i lojalności wobec kanonów wiary, jaką wyznają.

Według opinii prawnej rzecznika generalnego TSUE Melchiora Watheleta, przedstawionej TSUE 31.05.2018 w sprawie *IR*<sup>36</sup>, sąd krajowy powinien samodzielnie ocenić normy moralne obowiązujące w zakładzie pracy prowadzonym przez katolickiego pracodawcę. W szczególności niemiecki organ wymiaru sprawiedliwości ma obowiązek ustalić, czy działalność szpitala zarządzanego przez organizację katolicką wpisuje się w doktrynę Kościoła katolickiego. Ustalenie powyższego faktu może być dokonane poprzez porównanie zakresu i rodzaju usług zdrowotnych świadczonych przez prywatny szpital katolicki z usługami świadczonymi przez szpitale publiczne w Niemczech. Dokonując powyższego porównania, sąd krajowy powinien uwzględnić szczególnie istotne dla doktryny katolickiej kwestie etyczne z dziedziny ochrony zdrowia, takie jak: aborcja<sup>37</sup>, eutanazja<sup>38</sup>, antykoncepcja<sup>39</sup>. Po zbadaniu powyższych okoliczności, gdyby ustalono, że szpital zarządzany przez Kościół katolicki nie dokonuje wymienionych wyżej zabiegów, strona powodowa w sprawie *IR* mogłaby być sklasyfikowana jako organizacja prywatna, której etyka oparta jest na religii w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78<sup>40</sup>.

Strona powodowa oraz rząd RFN stoją na stanowisku, że dyrektywa 2000/78 traktuje prawo krajowe jako jedyne kryterium legalności działania w dobrej wierze i zgodnie z lojalnością wymaganą przez Kościoły, związki wyznaniowe oraz organizacje religijne, zobowiązuje do przestrzegania jego norm. Podstawę prawną powyższej interpretacji art. 4 ust. 2 motyw drugi dyrektywy 2000/78 szpital i niemieckie władze państwowe upatrują w wykładni gramatycznej wymienionej normy prawnej. W powołanym przepisie napisano: „Pod warunkiem że jej [dyrektywy] przepisy są przestrzegane, niniejsza dyrektywa nie narusza prawa Kościołów i innych organizacji publicznych lub

---

36 ECLI:EU:C:2018:363.

37 Por. Katechizm Kościoła Katolickiego (*Catechismus Catholicae Ecclesiae*) przyjęty i ogłoszony w Liście Apostolskim *Laetamur magnopere* papieża Jana Pawła II (15.08.1997), pkt. 2270–2275, <http://www.katechizm.opoka.org.pl/>.

38 Tamże, pkt. 2276–2279.

39 Tamże, pkt. 2366–2372.

40 Opinia rzecznika generalnego TSUE z 31.05.2018 r. w sprawie *IR*, C-68/17, § 48.

prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, działających zgodnie z krajowymi przepisami konstytucyjnymi i ustawodawczymi, do wymagania od osób pracujących dla nich [tych instytucji i organizacji] działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji”. Uzasadnieniem dla takiej wykładni powyższego przepisu dyrektywy mają być wcześniej wymienione w niniejszym opracowaniu normy sformułowane w akapicie 24 preambuły dyrektywy 2000/78 i deklaracja nr 11 w sprawie statusu Kościołów i organizacji niewyznaniowych, dołączona do aktu końcowego Traktatu amsterdamskiego. Zdaniem Komisji UE, treść art. 4 ust. 2 motywu drugiego dyrektywy 2000/78 nie potwierdza takiej interpretacji, albowiem wymieniony przepis dyrektywy wyraźnie przedkłada przestrzeganie wszystkich jej przepisów (o ile są przestrzegane) nad prawa Kościołów, związków wyznaniowych i powiązanych z nimi organizacji i instytucji wyznaniowych do żądania od własnych pracowników działania w dobrej wierze i lojalności. Prawdłowo stosowana dyrektywa nie narusza uprawnień Kościołów i związków wyznaniowych, uprawnionych do różnicowania zatrudnionych w instytucjach i organizacjach wyznaniowych, do różnicowania ich sytuacji prawnej i odmiennego ich traktowania ze względu na religię lub przekonania, ponieważ taka dyferencjacja nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w jakim jest ona prowadzona, religia albo przekonania światopoglądowe stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji<sup>41</sup>. W świetle kontratypu zakazującego dyskryminacji w zatrudnieniu z powodów religijnych konkluzja jest uzależniona od istnienia obiektywnie weryfikowanego bezpośredniego związku między wymogiem zawodowym wykazanym przez pracodawcę a postępowaniem określonego pracownika. Powyższy związek może wynikać z charakteru prowadzonej działalności, ze sposobu jej realizacji przez członka Kościoła lub związku wyznaniowego lub warunków, w jakich jest ona realizowana<sup>42</sup>. Według opinii Rzecznika Generalnego Melchiora Wathleleta, wydanej w sprawie *IR*, nie istnieje związek między działalnością zawodową powoda a katolicką koncepcją małżeństwa, której istotnym elementem jest poszanowanie dla religijnej formy związku małżeńskiego oraz świętego i nierozzerwalnego związku małżeńskiego. Wymagania określone w kanonach 1085 i 1108

41 Opinia rzecznika generalnego TSUE z 31.05.2018 r. w sprawie *IR*, C-68/17, § 52.

42 Wyrok TSUE w sprawie *Egenberger*, C-414/16, § 63.

Kodeksu kanonicznego, odnoszące się do ważnie zawartego związku małżeńskiego, nie są – zdaniem Rzecznika Generalnego – „w żaden sposób powiązane z działalnością szpitala, polegającą na świadczeniu usług opieki zdrowotnej i leczeniem osób chorych<sup>43</sup>”. Przynależność do Kościoła katolickiego nie jest bowiem warunkiem koniecznym wykonywania obowiązków i sprawowania funkcji ordynatora oddziału chorób wewnętrznych. Brak jest zatem powiązania religii wyznawanej przez zatrudnionego z jego obowiązkami administracyjnymi. W szpitalu nadzorowanym przez władze Kościoła katolickiego są zatrudnione również osoby innego wyznania oraz nienależące do innego Kościoła albo związku wyznaniowego. Więcej, są tam również zatrudnieni niewierzący. Nikt, w szczególności władze Kościoła katolickiego, kierownictwo szpitala nadzorowanego przez ten Kościół, współpracownicy powoda – lekarze i pomocniczy personel medyczny oraz pacjenci nigdy nie artykułowali swoich oczekiwań w sprawach dotyczących wyznania pracownika sprawującego jakąkolwiek funkcję kierowniczą w szpitalu. Dotyczy to również ordynatora oddziału. Istotne, z punktu widzenia interesów szpitala, zatrudnionych w nim pracowników i leczonych tam pacjentów są kwalifikacje i umiejętności medyczne oraz – w przypadku ordynatora – umiejętności administracyjne. Religia zatem nie może być uznana za podstawowy i uzasadniony wymóg zawodowy w zakładach pracy, których działalność polega na świadczeniu usług opieki zdrowotnej. Rozwiązanie poprzedniego związku małżeńskiego i zawarcie następnego małżeństwa w formie cywilnej, a nie wyznaniowej, nie stanowi, w opinii Rzecznika Generalnego żadnego ryzyka, nie tylko prawdopodobnego, ale również poważnego, dla naruszenia etyki instytucji katolickiej oraz prawa do autonomii Kościoła katolickiego<sup>44</sup>.

---

43 Opinia rzecznika generalnego TSUE z 31.05.2018 r. w sprawie *IR*, C-68/17, § 67.

44 Tamże, § 66–69. Na marginesie przedstawionej opinii prawnej Rzecznik Generalny zwrócił uwagę na dysonans między surowością, z jaką podmiot zatrudniający ordynatora zdecydował się bronić czystości doktryny katolickiej, a wyrażonym w 2016 r. przez papieża Franciszka w posynodalnej adhortacji apostołskiej *Amoris laetitia* duchem otwarcia i pojednania względem katolików rozwiedzionych, którzy zawarli ponowne małżeństwo cywilne. Tamże, przypis 26.

#### IV. Konstrukcja prawna kontratypu utrzymującego w mocy zakaz dyskryminacji

Specyfika rozwiązania prawnego zastosowanego przez prawodawcę unijnego w art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy 2000/78 polega na utrzymaniu zakazu dyskryminacji mimo przyznania państwom członkowskim prawa do uregulowania odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania określonych instytucji, dla których odmiennie traktowanie ze względu na cechy powiązane z religią lub przekonaniami światopoglądowymi nie stanowi dyskryminacji. Koniecznym warunkiem skorzystania z kontratypu utrzymującego zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, przede wszystkim w sprawach dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, jest przestrzeganie przez podmioty i osoby stosujące przepisy krajowego prawa pracy kryteriów i warunków sformułowanych w tej normie prawnej oraz w stosownych przepisach krajowych, wdrażających reguły funkcjonowania wzorca unijnego kontratypu w systemach prawa pracy państw członkowskich UE.

W świetle etyki kościelnej religia albo przekonania mogą stanowić podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy tylko ze względu na „charakter” danej działalności lub „kontekst”, w jakim jest ona prowadzona. Kontratyp jako zgodność z prawem odmiennego traktowania przy zastosowaniu kryteriów zabronionych przez ustawodawcę krajowego i prawodawcę unijnego jest dozwolony jedynie w razie istnienia obiektywnie weryfikowalnego, bezpośredniego związku między wymogiem zawodowym określonym przez pracodawcę a daną działalnością – pracą wykonywaną przez pracownika. W uzasadnieniu wyroku w sprawie *Egenberger* TSUE jako przykład takiego związku wymienił działalność zawodową obejmującą udział zatrudnionego w formułowaniu etyki danego Kościoła albo określonej organizacji funkcjonującej pod egidą Kościoła bądź związku wyznaniowego lub w realizacji ich deklarowanej misji albo warunków, w jakich ta działalność religijna ma być lub jest prowadzona, takich na przykład, jak konieczność zapewnienia wiarygodnej reprezentacji Kościoła, związku wyznaniowego lub organizacji religijnej na zewnątrz<sup>45</sup>. Z powyższego stwierdzenia, wynika, że państwa członkowskie i ich organy powinny się w zasadzie wstrzymać od dokonywania ocen etyki danego Kościoła, związku wyznaniowego albo organizacji związanej z tymi

---

45 Tamże, § 63.

wspólnotami<sup>46</sup>. Jednakże muszą one zagwarantować obywatelom i osobom legalnie zamieszkującym na terytorium tych państw przestrzeganie przez pracodawców zasady równego traktowania zatrudnionych. Mimo iż sądy krajowe państw członkowskich nie mogą się wypowiadać na temat etyki Kościoła, na której oparty jest wymóg zawodowy, są kompetentne do dokonania oceny w każdej rozpoznawanej poszczególniej sprawie. Są kompetentne, by zdecydować, czy w świetle etyki Kościoła spełnione zostały trzy zasadnicze kryteria i warunki legalności kontratyapu wymienione w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78: „podstawowy”, „zgodny z prawem” i „uzasadniony”, utrzymującego w mocy zakaz dyskryminacji mimo zatrudnienia przez Kościół przy pewnych rodzajach prac wyłącznie osób należących do określonej wspólnoty wyznaniowej.

TSUE w sprawie *Egenberger* wyjaśnił, że „podstawowy” charakter religii jako koniecznego „wymogu zawodowego” wyraża się w przekonaniu pracodawcy, iż przynależność religijna lub posiadanie i akceptacja przekonań, na których oparta jest etyka danego Kościoła, związku wyznaniowego albo organizacji z nimi związanej, muszą się każdemu wydawać niezbędne – ze względu na znaczenie wykonywanej działalności – do korzystania przez wymienione instytucje wyznaniowe z prawnie im zagwarantowanej przez państwo autonomii oraz do manifestowania i praktykowania wyznawanej etyki.

Celem kolejnego kryterium użytego przez unijnego prawodawcę w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 jest podkreślenie, iż warunek „zgodności z prawem” stanowi z jednej strony zapewnienie, znajdujące zastosowanie *erga omnes*, podstawowego charakteru religii lub podzielenia przez zatrudnionego przekonań, na których oparta jest etyka danego Kościoła, oraz z drugiej gwarancję, że praca świadczona przez zatrudnionego na rzecz kościelnego pracodawcy nie będzie przez tego ostatniego wykorzystywana do osiągnięcia celów niepozostających w związku z tą etyką albo do realizowania celów niemieszczących się w ramach misji wyznaniowej, którą Kościół ma powinność głosić i realizować<sup>47</sup>.

Natomiast trzeci prawny wymóg sformułowany w omawianej dyrektywie – „uzasadniony” związek religii z rodzajem wykonywanej działalności albo świadczonej pracy – nakłada na podmiot, który wprowadził powyższe wymaganie, Kościół albo inny związek wyznaniowy bądź organizację powołaną do

---

46 Wyrok ETPCz z 12.6.2014 r. w sprawie *Fernández Martínez v. Hiszpania*, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, § 129.

47 Wyrok TSUE w sprawie *Egenberger*, § 66.

życia przez wymienione instytucje, obowiązek wykazania, iż ryzyko naruszenia norm etycznych albo prawnych tych instytucji podczas prowadzenia działalności lub wykonywania pracy przez osobę niebędącą członkiem wspólnoty religijnej jest prawdopodobne, a nawet poważne. Z tej przyczyny korzystanie przez podmiot zatrudniający z kontratypu sformułowanego w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 rzeczywiście jest konieczne. W takiej sytuacji instytucja religijna, czyniąca użytek z kontratypu uchylającego bezprawność działania polegającego na wykorzystaniu przez nią prawnie zabronionego kryterium różnicowania osób ubiegających się o pracę lub zatrudnionych, jest obowiązana do przeprowadzenia dowodu przestrzegania nałożonej na nią przez prawodawcę unijnego zasady proporcjonalności. Kontratyp zakazu dyskryminacji, umożliwiający wspólnocie religijnej korzystanie z prawnie zabronionego kryterium wyznaniowego lub światopoglądowego przy podejmowaniu przez Kościoły, związki wyznaniowe decyzji o zatrudnieniu lub zwolnieniu z pracy wyłącznie członków określonej wspólnoty religijnej, musi być zgodny ze wszystkimi ogólnymi zasadami prawa UE<sup>48</sup>. Właściwe sądy krajowe rozstrzygają, czy decyzja podjęta przez pracodawcę o zastosowaniu kryterium religii jest odpowiednia i nie wykracza poza to, co jest konieczne do realizacji zamierzonego celu<sup>49</sup>.

W świetle przepisu art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 oraz judykatury TSUE podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy oznacza wymóg, który jest niezbędny i obiektywnie podyktowany oraz stosowany ze względu na zbiór zasad etycznych określonego podmiotu – Kościoła albo wspólnoty religijnej – występującego w roli zatrudniającego w sytuacji, w której – ze względu na charakter i warunki wykonywania danej działalności zawodowej – niezbędne jest podjęcie decyzji o nawiązaniu lub rozwiązaniu stosunku pracy. Ze względu na kontratyp sformułowany w akapicie drugim art. 4 ust. 2 analizowanej dyrektywy podjęcie takich decyzji nie może być uznane przez sąd krajowy i TSUE za niezgodne z przepisami prawa pracy o obowiązku równego traktowania zatrudnionych, gdy z uwagi na charakter i/lub warunki wykonywania określonej działalności zawodowej, za podjęciem takiej decyzji

---

48 Wyroki TSUE z: 6.03.2014 r. w sprawie *Cruciano Siragusa v Regione Sicilia — Soprintendenza Beni Culturali e Ambientali di Palermo*, C-206/13, ECLI:EU:C:2014:126, § 34; 9.07.2015 r. w sprawie *K i A*, C-153/14, ECLI: EU:C:2015:453, § 51.

49 Wyrok TSUE w sprawie *Egenberger*, § 68.

przez instytucję wyznaniową przemawiają względy zawodowe związane z etyką oraz uprawnieniem Kościoła, występującego w roli podmiotu zatrudniającego, do korzystania z przysługującej mu autonomii<sup>50</sup>. Korzystanie z powyższego uprawnienia winno być zgodne z ogólną unijną zasadą proporcjonalności<sup>51</sup>.

Wyłączny nadzór nad przestrzeganiem przez Kościoły, związki wyznaniowe i inne uprawnione instytucje zaangażowane w działalność religijną tych zasad sprawują krajowe organy wymiaru sprawiedliwości. Ich podstawowy obowiązek, w razie stwierdzenia naruszenia warunków czynienia użytku przez wymienione wyżej podmioty z korzystania z kontratypu zakazu dyskryminacji, polega na odstąpieniu od orzekania na podstawie obowiązujących przepisów prawa krajowego, których nie sposób interpretować zgodnie z zaprezentowanymi wyżej dyrektywami, zamieszczonymi w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78. Judykatura unijna jest generalnie przeciwna dokonywaniu wykładni prawa krajowego *contra legem* w przypadkach niezgodności przepisów tego prawa z normami prawa UE<sup>52</sup>. Obowiązek interpretowania krajowych przepisów zgodnie z unijnymi standardami może wymagać zmiany krajowego orzecznictwa przepisów wyłączających bezprawność zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd w państwach członkowskich UE. Takimi przepisami w szczególności są normy prawne wyłączające, ze względu na zasadę autonomii Kościołów i związków wyznaniowych w państwach członkowskich, kompetencje kontrolne sądów krajowych w sprawach dotyczących oceny legalności kontratypu zakazu dyskryminacji. Dyrektywa 2000/78 samodzielnie nie formułuje podstaw prawnych obowiązków państw członkowskich UE do przestrzegania zasady równego traktowania w sprawach dotyczących zatrudnienia i pracy, ale określa jedynie ogólne ramy postępowania w tych sprawach przeciwko dyskryminowaniu zatrudnionych ze względu na religię lub przekonania<sup>53</sup>.

---

50 Tamże, § 69.

51 Tamże, § 70.

52 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 19.04.2016 r. w sprawie *Dansk Industri (DI), acting on behalf of Ajos A/S v Estate of Karsten Eigil Rasmussen*, C-441/14, ECLI:EU:C:2016:278, § 31–32.

53 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 10.05.2011 r. w sprawie *Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg*, C-147/08, ECLI:EU:C:2011:286, § 59.

## V. Uwagi końcowe

Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd jest normą bezwzględnie obowiązującą. Jako zasada ogólna unijnego prawa wyrażona w art. 21 KPP, mająca od Traktatu z Lizbony taką samą moc prawną jak pierwotne przepisy prawa unijnego, samoistnie przyznaje poszczególnym zatrudnionym uprawnienia, na które mogą się bezpośrednio powoływać w każdym sporze dotyczącym jednej z dziedzin prawa Unii Europejskiej, również prawa pracy<sup>54</sup>. Obowiązkiem sądu krajowego jako wyłącznie kompetentnego organu wymiaru sprawiedliwości w sprawach o nierówne traktowanie zatrudnionych przez wszelkich pracodawców, również instytucje religijne i światopoglądowe, jest uwzględnienie równowagi ustanowionej art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 między zasadą autonomii Kościołów, związków wyznaniowych, wspólnot religijnych oraz organizacji światopoglądowych a zasadą równego traktowania jednostek<sup>55</sup>.

---

54 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 15.01.2014 r. w sprawie *Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others*, C-176/12. ECLI:EU:C:2014:2, § 47; wyroki TSUE w sprawach: *Egenberger*, § 76 oraz *IR*, § 69.

55 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 13.09.2011 r., *Reinhard Prigge and Others v. Deutsche Lufthansa AG*, C-447/09, ECLI: EU:C:2011:573, § 52 i nast.

## Rozdział 8

# Wymagania zawodowe w systemach prawa polskiego i unijnego<sup>1</sup>

### I. Uwagi wprowadzające

W polskim Kodeksie pracy<sup>2</sup> (KP) pojęcie „wymagania zawodowe” nie występuje w definicji zakazu dyskryminacji i obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników w sprawach dotyczących: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia, kwalifikacji zawodowych. Obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu, uregulowany przepisami rozdziału IIa KP, gwarantuje przede wszystkim ochronę osób zatrudnionych bez względu na ich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, pracę w pełnym albo w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18<sup>3a</sup> § 1 KP). Pojęcie „wymagania zawodowe” jest rzadko wymieniane w literaturze prawa pracy, albowiem w zasadzie oficjalnie nie jest używane w regularnych stosunkach pracy z wyjątkiem sytuacji, w których ustawodawca polski wyraża zgodę na różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie przez Kościoły, związki religijne i organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie<sup>3</sup>. Ograniczenia przestrzegania bezwzględnie obowiązującej zasady równego traktowania pracowników nie mają zastosowania w katalogu naruszeń zasady równego traktowania. Tam bowiem skodyfikowane zostały reguły zachowania w stosunkach

---

1 S. Koczur, A.M. Świątkowski, *Wymagania zawodowe w systemach prawa polskiego i unijnego*, „Przegląd Sądowy” 2023, nr 2, s. 5 i nast. Autorem części II, III i IV tego rozdziału jest dr Sebastian Koczur, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego.

2 Ustawa z dnia 26.04.1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z poz.), cyt. dalej jako KP.

3 A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2018, s. 116–119.

pracy uregulowane w dyrektywie Rady z 27.11.2000 r. 2000/78, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>4</sup>. *Ex lege* nie stanowią w polskim prawie pracy naruszenia zasady równego traktowania ograniczenia wprowadzane przez Kościoły, związki wyznaniowe oraz inne organizacje, wymienione w art. 18<sup>3b</sup> § 4 KP przez ustawodawcę, których etyka oparta jest na religii, wyznaniu albo poglądzie na świat. Według krajowego ustawodawcy czynniki wymienione w tym przepisie: religia, wyznanie lub światopogląd, zostały uznane za „rzeczywiste, decydujące i proporcjonalne wymagania zawodowe” stawiane pracownikom. Niewymieniony został wcześniej zgodny z prawem cel, dla osiągnięcia którego może być naruszona przez zatrudniających zasada równego traktowania. Cel, na którym powyższa zasada jest oparta, bazuje na dobrej wierze i lojalności osób pracujących na rzecz organizacji wyznaniowych. Można więc uważać, że religia, wyznanie, światopogląd oraz etyka oparta na tych wartościach z natury rzeczy stanowią niekwestionowany przez państwo i jego wymiar sprawiedliwości kontrakt w stosunku do powszechnie obowiązującej zasady równego traktowania osób zatrudnionych. Z tej przyczyny ustawowe określenie „wymaganie zawodowe” użyte w KP *de facto* uniemożliwia obiektywną analizę, a w jej następstwie również ocenę poszczególnych przypadków przestrzegania przez pracodawców reguł zasady równego traktowania osób zatrudnionych przez przedsiębiorców niepodlegających wybranym przepisom powszechnego systemu krajowego prawa pracy. Określenie „wymaganie zawodowe” nie jest często, powszechnie używane przez fachowców. Obserwacje czynione przez środki masowego przekazu, głównie dziennikarzy śledczych zajmujących się problemami społeczno-politycznymi w okresie obecnych rządów w Polsce, bardzo często ujawniają niskie kompetencje zawodowe osób politycznie zaangażowanych, zmieniających stanowiska pracy i przenoszących się z miejsca na miejsce. Ludzie ci niemal zawsze wspierają rządzącą partię polityczną, umożliwiającą im robienie karier na przysłowiowej karuzeli. Żyjemy w czasach, kiedy nie wysokie umiejętności zawodowe, lecz stosowe znajomości i „zasady”, takie jak: „bierni, mierni, ale wierni” odgrywają decydującą rolę w zarządzaniu państwową gospodarką, a tym samym również w stosunkach pracy. Jeszcze w czasach poprzedzających niedemokratyczne rządy państwowe w internecie można było rozważać zależności między pojęciami: kwalifikacje zawodowe a uprawnienia do wykonywania

---

4 Dz.Urz. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

pracy. Mówiono wówczas, że potencjalni pracodawcy mają prawo wymagać, aby pracownik *in spe* posiadał odpowiednie uprawnienia do wykonywania pracy, o pozyskanie której się stara, oraz mógł korzystać z posiadanych umiejętności zawodowych, czyli kwalifikacji. Ustawodawca nie musiał więc w KP wyjaśniać powszechnie znanych i zrozumiałych dla osób wkraczających na rynek pracy pojęć. W systemie krajowego prawa pracy obydwie wymienione wyżej pojęcia (kwalifikacje i umiejętności) w przeszłości były i są nadal wykorzystywane w celu określenia sytuacji prawnej osób posiadających wymagania konieczne do świadczenia pracy. Osoby te mają stosowne kwalifikacje do jej wykonywania oraz czynią z nich właściwy użytek. Wydaje się, że spełniają nieuregulowane prawnie warunki jej świadczenia. Czy z pewnością jednak takie sytuacje mogą być uznane za spełnienie wymagań zawodowych? W świetle unijnego prawa pracy zgodne z prawem – unijnym i krajowym – oraz z rzeczywistością wymagania zawodowe są uważane za okoliczności umożliwiające obydwu stronom (pracodawcom i pracownikom) kontynuowanie zawiązanej więzi prawnej przez strony stosunku pracy.

W takiej sytuacji rysuje się pytanie o szanse na rozwinięcie pojęcia „wymagania zawodowe” i związanej z nim tematyki ukształtowanej w polskim prawie pracy bazującym w tej mierze na rozwiązaniach unijnych.

## II. Pojęcie „wymagania zawodowe” w ujęciu semantycznym

Przed przystąpieniem do rozważań dotyczących funkcji, jakie realizują wymagania zawodowe w stosunkach zatrudnienia, należy najpierw zdefiniować samo pojęcie „wymagania zawodowe” oraz ustalić jego zakres przedmiotowy. Według słowników języka polskiego „wymaganie” oznacza warunek lub zespół warunków, którym ktoś lub coś musi odpowiadać. Zawodowy jest natomiast synonimem terminu profesjonalny, będący związany z jakimś zawodem. Definiując zatem samo pojęcie wymagania zawodowego, wskazać należy, iż jest to cecha wymagana dla zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku, która jest niezbędna dla prawidłowej realizacji zadań stawianych przed pracownikiem. Cecha ta może dotyczyć zarówno zawodowych/profesjonalnych umiejętności pracownika (jak chociażby przykładowo znajomość danego języka zawodowego, znajomość obsługi określonej maszyny, znajomość danej

technologii informatycznej), jak też może się odnosić do jego sfery osobistej / prywatnej (np. ubiór, płeć, wyznanie, kolor włosów). Wymaganie zawodowe balansuje zatem na delikatnej granicy pomiędzy cechą konieczną dla prawidłowej realizacji zadań a kryterium doboru pracowników stanowiącym przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu. TSUE w wyroku z 2010 roku podkreślił, że istotę wymagań zawodowych stanowi określona cecha posiadana przez daną osobę, a nie przyczyna powoływana dla uzasadnienia odmiennego traktowania – oznacza to, że istotnym wymaganiami jest cecha sama w sobie (np. płeć, wiek czy niepełnosprawność), a nie okoliczności z nią związane<sup>5</sup>.

Jak zauważa Maciej Kułak,

ważne jest również, by wymaganie zawodowe miało charakter rzeczywisty i decydujący. Oznacza to, że musi być ono faktycznie związane z określonym rodzajem pracy albo rzeczywiście wynikać z warunków, w których miałyby ona być prowadzona. Muszą istnieć zatem pewne obiektywne podstawy do stwierdzenia, że można postawić dany wymóg przed osobami chcącymi świadczyć pewną pracę, niezależnie od podstawy jej wykonywania. Wymaganie będzie z kolei decydujące, jeśli bez jego postawienia nie będzie możliwe albo celowe powierzenie danej osobie wykonywania określonej działalności zawodowej. Wymóg musi zatem dotyczyć istoty danej działalności zawodowej i bezwzględnie determinować możliwość jej wykonywania. Musi przy tym oczywiście pozostawać w odpowiedniej proporcji do zamierzonego celu, co oznacza, że należy podjąć jedynie takie środki, które będą właściwe do osiągnięcia zakładanych rezultatów i nie będą tym samym wykaczały poza to, co konieczne. Ostatnim warunkiem uznania dopuszczalności powołania się na wyjątek w postaci istotnych wymogów zawodowych jest zgodność celu z prawem, silnie powiązana z proporcjonalnością. Może tu zatem chodzić np. o względy bezpieczeństwa w lotnictwie czy konieczność zapewnienia zdolności operacyjnej służb mundurowych średniego szczebla<sup>6</sup>.

Oczywiście zważywszy na różnorodność rodzajów pracy w wymiarze tak przedmiotowym (różnorodność stanowisk pracy występujących na rynku pracy), jak też w wymiarze podmiotowym (wielość pracodawców występujących

---

5 Wyrok TSUE z dnia 12.01.2010 r. w sprawie C-229/08, *Colin Wolf v. Stadt Frankfurt Am Main*, EU:C:2010:3.

6 M. Kułak, w: *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Komentarz*, red. K. Kędziora, K. Śmiszek, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, art. 5, [https://sip.lex.pl/#/commentary/587722461/519901/kedziora-karolina-red-smiszek-krzysztof-red-ustawa-o-wdrozeniu-niektorych-przepisow-unii...?keyword=%22wymagania%20zawodowe%22&unitId=passage\\_15031](https://sip.lex.pl/#/commentary/587722461/519901/kedziora-karolina-red-smiszek-krzysztof-red-ustawa-o-wdrozeniu-niektorych-przepisow-unii...?keyword=%22wymagania%20zawodowe%22&unitId=passage_15031) (dostęp: 30.09.2022).

na rynku i określających wymagania zawodowe wobec zatrudnianych przez siebie pracowników), nie sposób przyjąć jednolitego katalogu wymagań zawodowych, który miałby ściśle uniwersalny charakter. Każdy pracodawca ma prawo samodzielnie określić wymagania zawodowe, jakich oczekuje od pracowników zatrudnianych na danych stanowiskach pracy. Oceniając doniosłość danego wymagania zawodowego, należy wziąć pod uwagę przede wszystkim potrzeby kadrowe podmiotu zatrudniającego, które przekładają się na oczekiwania względem kandydata do pracy. W tym aspekcie istotne znaczenie ma opis stanowiska pracy. Określa się w nim m.in. zadania pracownika i zakres jego odpowiedzialności oraz wymagania kwalifikacyjne stawiane pracownikowi<sup>7</sup>. Jak zauważa Sąd Najwyższy, wymagania zawodowe określa cechy pozwalające na wykonywanie określonej pracy<sup>8</sup>.

Zatem wymagania zawodowe stanowi niezwykle dogodny instrument prawny w rękach pracodawców, pozwalając im na dobór pracowników według cech istotnych dla prawidłowej realizacji obowiązków pracowniczych, ocenianych z punktu widzenia podmiotu zatrudniającego, oczywiście przy wzięciu pod uwagę faktu, iż kryteria te nie mają charakteru dyskryminującego. Będzie o tym mowa w dalszej części rozdziału.

### III. Funkcja wymagań zawodowych w realizowaniu polityki personalnej pracodawcy

Właściwe określenie wymagań zawodowych stawianych przed kandydatem do pracy daje pracodawcy możliwość optymalnego prowadzenia polityki kadrowej bez narażenia się na zarzut, iż dopuścił się on dyskryminacji wobec kandydatów do pracy na etapie rekrutacji. Poprawna metodologia należytego doboru wymagań zawodowych stawianych przed kandydatem winna się opierać na szczegółowym zdefiniowaniu funkcji wypełnianych w organizacji przez pracownika zatrudnionego na danym stanowisku pracy, charakteru jego czynności, relacji wewnętrznych i zewnętrznych, w jakich będzie pozostawał,

---

7 Por. K. Walczak, *Prawa i obowiązki pracodawcy w procesie rekrutacji*, w: *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, red. K. Walczak, M. Wojewódka, C.H.Beck, Warszawa 2015, s. 45–46

8 Postanowienie SN z 7.10.2020 r., II UK 267/19, LEX nr 3148117.

wreszcie spełniania przez pracownika zatrudnionego na danym stanowisku pracy celów, jakie postawione zostały danemu stanowisku pracy przez pracodawcę.

Oczywiście wymagania zawodowe mają wymiar „lokalny” (dotyczący konkretnego pracodawcy bądź grupy powiązanych podmiotów), uwzględniający specyfikę działalności danego podmiotu. Trudno zatem oczekiwać, by powszechne regulacje prawne dotyczące wymagań zawodowych mogły przybrać jakiś jeden, uniwersalny charakter. To właśnie pracodawcy przysługuje uprawnienie zdefiniowania wymagań zawodowych, jednakże musi on mieć na uwadze obowiązek zapewnienia równego traktowania pracowników i kandydatów do pracy. W razie sporu bowiem na pracodawcy spoczywa konieczność wykazania, że przyjęte przez niego wymagania są faktycznie uzasadnione lub opierają się na podstawach prawnych (jak np. wymogi selekcyjne zawarte w pragmatykach służbowych)<sup>9</sup>. Jak wskazuje Walerian Sanetra,

statut uczelni może wprowadzić dodatkowe postanowienia tylko w zakresie wymagań zawodowych i kwalifikacji zawodowych, co w szczególności oznacza, że nie może on ustanawiać rygorów selekcyjnych innych aniżeli te, które dotyczą sfery wymagań ściśle zawodowych i kwalifikacji zawodowych. (...) Powinny mieć one racjonalne uzasadnienie i pozostawać w ścisłym związku z celami i zadaniami realizowanymi z woli ustawodawcy przez poszczególne uczelnie. W szczególności dodatkowe wymagania ustanawiane w tym obszarze przez statuty uczelni nie mogą mieć charakteru dyskryminującego<sup>10</sup>.

Pracodawca nie może też stawiać kandydatom wymagań zawodowych, które odnosiłyby się potencjalnie do sfery działalności zawodowej kandydata, natomiast pozostają irrelevantne do pracy, jaką kandydat miałby wykonywać na danym stanowisku pracy. Jak zauważa Irmina Miernicka, na negatywną

---

9 J. Tlatlik, *6.1.1. Rzeczywiste wymagania zawodowe*, w: *Zakaz dyskryminacji na etapie nawiązywania stosunku pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, [https://sip.lex.pl/#/monograph/369513438/22/tlatlik-justyna-zakaz-dyskryminacji-na-etapie-nawiazywania-stosunku-pracy?keyword=%22wymagania%20zawodowe%22&unitId=passage\\_1812](https://sip.lex.pl/#/monograph/369513438/22/tlatlik-justyna-zakaz-dyskryminacji-na-etapie-nawiazywania-stosunku-pracy?keyword=%22wymagania%20zawodowe%22&unitId=passage_1812) (dostęp: 30.09.2022).

10 W. Sanetra, w: *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. M. Wierzbowski, Wolters Kluwer, Warszawa 2013, art. 116, [https://sip.lex.pl/#/commentary/587364496/161936/sanetra-walerian-red-wierzbowski-marek-red-prawo-o-szkolnictwie-wyzszym-komentarz?keyword=%22wymagania%20zawodowe%22&unitId=passage\\_1820](https://sip.lex.pl/#/commentary/587364496/161936/sanetra-walerian-red-wierzbowski-marek-red-prawo-o-szkolnictwie-wyzszym-komentarz?keyword=%22wymagania%20zawodowe%22&unitId=passage_1820) (dostęp: 30.09.2022).

ocenę zasługują oczekiwania pracodawcy dotyczące wyglądu kandydatów podyktowane wyłącznie preferencjami pracodawcy, który chce w ten sposób np. przyciągnąć klientów lub zrealizować podobne cele biznesowe. To samo dotyczy, moim zdaniem, podawania w ogłoszeniu o pracę ogólnych wymagań dotyczących miłej prezencji. Jest to bowiem kryterium niezwykle subiektywne, niemierzalne i mogące doprowadzić do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu<sup>11</sup>.

Odwołując się do akceptowalnych w judykaturze sądów krajowych przykładów ukształtowania wymagań zawodowych, wskazać można na wyrok Sądu Najwyższego z 2012 roku, w którym sąd ten stwierdził, iż stan zdrowia na poziomie pozwalającym na wykonywanie wszystkich czynności prokuratorskich, bezwarunkowo w nienormowanym czasie pracy, jest istotnym i determinującym wymaganiem zawodowym prokuratora prokuratury rejonowej (asesora prokuratorskiego)<sup>12</sup>. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Białymstoku wskazał natomiast, iż partnerzy zakładający spółkę mogą określić swoje minimalne wymagania zawodowe, od posiadania których uzależniają zachowanie swojego statusu w spółce, bardziej szczegółowo, niż przewiduje to art. 100 Kodeksu Spółek Handlowych. Zabieg tego rodzaju jest zgodny z duchem swobody umów (art. 358(1) k.c.) oraz założonymi przez ustawodawcę zasadami funkcjonowania spółki partnerskiej powiązanych z celem jej założenia. Skoro przewodnim motywem, uznawanym przez współników za fundament i przyczynę istnienia spółki, jest wąsko specjalizowany przedmiot jej działalności, któremu poświęcić się mają partnerzy, to nie sposób odmawiać im prawa do stanowienia rygorystycznych reguł spełnienia wymagań zawodowych koniecznych w działalności spółki<sup>13</sup>.

Jak zatem widać, właściwe zdefiniowanie stanowiska pracy i jego swoiste go oddziaływania w środowisku pracy pozwoli na prawidłowe zdefiniowanie

---

11 I. Miernicka, 2.3. *Wygląd kandydata do pracy a ograniczenie dostępu do zatrudnienia*, w: teżże, *Wymagania dotyczące wyglądu pracownika jako ingerencja w sferę jego wolności*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, [https://sip.lex.pl/#/monograph/369470280/91/miernicka-irmina-wymagania-dotyczace-wygladu-pracownika-jako-ingerencja-w-sfere-jego-wolnosci?keyword=%22wymagania%20zawodowe%22&unitId=passage\\_4025](https://sip.lex.pl/#/monograph/369470280/91/miernicka-irmina-wymagania-dotyczace-wygladu-pracownika-jako-ingerencja-w-sfere-jego-wolnosci?keyword=%22wymagania%20zawodowe%22&unitId=passage_4025) (dostęp: 30.09.2022).

12 Wyrok SN z 12.04.2012 r., II PK 218/11, LEX nr 1615993.

13 Wyrok SA w Białymstoku z 4.07.2014 r., I ACa 200/14, LEX nr 1506653.

wymagań zawodowych, a tym samym umożliwi pracodawcy dokonanie należytej obsady stanowisk.

#### IV. Wymagania zawodowe w prawie polskim

Ustawodawca statuuje instytucję wymagań zawodowych jako swoisty warunek *sine qua non* uniknięcia zarzutu dyskryminacji pracownika. Pojęcie wymagań zawodowych zostało użyte w Kodeksie pracy w art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 1 oraz we wskazanym powyżej art. 18<sup>3b</sup> § 4 KP. Zgodnie z pierwszym z przywołanych przepisów, nie naruszają zasady równego traktowania działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn prawnie zabronionych, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi. W konsekwencji co do istoty to pracodawca może określić wymagania zawodowe stawiane pracownikowi, przy czym pozostaje on związany zasadami równego traktowania pracowników. Regulacje prawne ustanawiające zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu wykluczają bowiem możliwość arbitralnego ustalania wymogów kwalifikacyjnych. Powinny one zostać określone na podstawie kryteriów merytorycznych, w sposób rzetelny i obiektywny. Oznacza to, że formułując oczekiwania wobec kandydata, nie należy się kierować subiektywnymi poglądami, preferencjami czy stereotypami<sup>14</sup>. Jak zauważa Monika Tomaszewska, Kodeks dostrzega, że sytuacja zatrudnionych pracowników nie jest jednakowa. Dlatego przewidziane są w nim wyjątkowe okoliczności, które nie stanowią naruszenia zasady równości. Nie narusza zasady równego traktowania odmowa pracodawcy nawiązania stosunku pracy z uwagi na jedną lub kilka przesłanek osobowych, wynikająca z potrzeby świadczenia określonej pracy wyłącznie przez pracowników o szczególnych predyspozycjach<sup>15</sup>. Według Justyny Tlatlik,

---

14 Z. Góral, M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.

15 M. Tomaszewska, 5.2.4. *Wyjątki od zasady równego traktowania pracowników*, w: *Zatrudnienie i ochrona socjalna*, red. Z. Brodecki, Lewis, Nexis, Warszawa 2004, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369151225/248763> (dostęp: 4.10.2022).

zasadniczo więc pracodawca na tej podstawie jest uprawniony do różnicowania kandydatów i pracowników pod względem cech, które są wymagane dla wykonywania pracy na danym stanowisku, warunkiem jest jednak, by związek między tym wymogiem a charakterem wykonywanej pracy był obiektywny. Kontratyp ten ma charakter dynamiczny, gdyż postrzeganie tego, co stanowi istotne i determinujące wymaganie zawodowe, podlega ewolucji. Przykładowo uznaje się, że zasadność wykonywania niektórych zawodów tylko przez osoby określonej płci wyznaczają poniekąd oczekiwania społeczne. Ponieważ jednak wyobrażenia na temat roli społecznych kobiet i mężczyzn ewoluują, ocena tego rodzaju kryterium pod kątem zdolności do wykonywania określonej pracy każdorazowo musi uwzględniać okoliczności danego przypadku<sup>16</sup>.

W judykaturze wskazuje się, iż przepisy prawa zezwalają na odmienne traktowanie w sytuacji, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej warunkami. W art. 18<sup>3b</sup> § 2 KP sformułowano mianowicie kontratypy wobec zakazu konkurencji. W tym zakresie nie jest zatem uważana za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu odmowa pracodawcy nawiązania stosunku pracy z osobą o określonej płci w sytuacji, gdy istnieje uzasadniona potrzeba świadczenia pracy wyłącznie przez osoby innej płci. O tym, czy występuje taka potrzeba, decyduje pracodawca upoważniony do podjęcia takiej decyzji na podstawie rodzaju pracy do wykonania<sup>17</sup>. Sąd Najwyższy zwraca przy tym uwagę na konieczność zachowania proporcjonalności pomiędzy stosowanym środkiem, a zamierzonym celem. Również według SN na gruncie art. 18<sup>3b</sup> § 1 KP udowodnienie, że cel, jaki przyświecał pracodawcy dokonującemu różnicowania pracowników, jest zgodny z prawem, nie jest wystarczające dla uwolnienia się od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji. Przepis ten wymaga, aby środki służące osiągnięciu tego celu, były właściwe i konieczne. Należy zatem zbadać, czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób<sup>18</sup>.

Odwołując się do konkretnych okoliczności, wskazać można na przytoczone przez Miernicką uwarunkowania wymagań zawodowych. Jak podkreśla autorka,

wymaganie dotyczące wyglądu zewnętrznego musi być rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym na danym stanowisku pracy, proporcjonalnym do

---

16 J. Tlatlik, 6.1.1. *Rzeczywiste wymagania zawodowe*, dz. cyt.

17 Postanowienie SN z 11.04.2012, I PK 224/11, LEX nr 1615993.

18 Wyrok SN z 27.05.2021, II PSKP 32/21, LEX nr 3181484.

zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji kandydatów. W innym przypadku wymaganie takie będzie dyskryminujące. (...) Wymóg odpowiedniego wzrostu lub wagi dla kandydatów do personelu pokładowego jest wymogiem adekwatnym z uwagi na rodzaj pracy, celowym z uwagi na obowiązki, które personel ten musi wypełniać, a także proporcjonalnym w stosunku do celu, jaki chce osiągnąć pracodawca (zapewnienie właściwej obsługi pasażerów). To samo dotyczy wymagań odnośnie do budowy ciała stawianych przyszłym instruktorom fitness lub oczekiwania co do wyglądu aktorów z uwagi na potrzeby konkretnej produkcji<sup>19</sup>.

## V. Wymagania zawodowe w systemie unijnego prawa pracy

W unijnym prawie pracy do kwestii wymagań zawodowych odwołuje się Dyrektywa 2000/78, która w motywie dwudziestym trzecim preambuły używa terminu „wymóg zawodowy” dla określenia możliwości zgodnych z prawem różnic w traktowaniu osób zatrudnionych. Czyni to w zwrocie akcentującym, iż „w bardzo niewielu okolicznościach różnice w traktowaniu mogą być uzasadnione w przypadku, gdy charakterystyka związana z religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem bądź orientacją seksualną jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg zachowuje proporcje”. Powyższe stwierdzenie należy rozumieć, że pojęcie „wymóg zawodowy” to zbitka określeń. Uzasadniają one sytuacje (w niektórych przypadkach niezgodne z podstawową zasadą równego traktowania w stosunkach pracy i zatrudnienia) odnoszące się nie tylko do pracujących, lecz także do osób starających się o zatrudnienie – bez względu na wymienione wyżej czynniki umożliwiające ich zróżnicowanie niezgodnie z obowiązującym prawem. Temu problemowi poświęcona jest znaczna część niniejszego opracowania, w którym jest analizowana instytucja prawna zawodowego wymagania. Wywody prawne ilustrują rozstrzygnięciami Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), organu unijnego uprawnionego między innymi do orzekania w trybie prejudycjalnym o wykładni unijnych traktatów oraz o ważności i interpretacji aktów prawnych stosowanych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne UE (art. 267 litery a–b TFUE)<sup>20</sup>.

19 I. Miernicka, 2.3. *Wygląd kandydata do pracy a ograniczenie dostępu do zatrudnienia*, dz. cyt.

20 Dz.Urz. UE C Nr 83, s. 89.

Poniżej przedstawione zostaną, na podstawie kilku orzeczeń TSUE w odnośnych sprawach, sytuacje, w których niektóre z wymienionych wyżej czynników, np. wiek i religia – uwzględnianych w obydwu systemach prawa pracy: polskim i unijnym – uzasadniają korzystanie przez pracodawców z wymagań zawodowych, usprawiedliwiają nieprzestrzeganie zasady równego traktowania zatrudnionych ze względu na wymienione wyżej cechy: wiek osób zatrudnionych i względy religijne.

## 1. Wiek zatrudnionego

TSUE potwierdził istnienie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, którą należy uważać za ogólną zasadę prawa Unii i która w dziedzinie zatrudnienia i pracy została skonkretyzowana w dyrektywie 2000/78<sup>21</sup>. Zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu m.in. na wiek jest zawarty w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która od dnia 1 grudnia 2009 roku ma taką samą wartość prawną jak traktaty.

W pierwszej sprawie regulującej zasady zatrudnienia strażaków państwowej straży pożarnej TSUE sprawie C-229/08 *Colin Wolf przeciwko Stadt Frankfurt am Main* w wyroku wydanym 12.01.2010 roku przez Wielką Izbę tego unijnego organu wymiaru sprawiedliwości orzekł, że art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78 z dnia 27.11.2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie stosowaniu przepisu prawa krajowego, który przewiduje wynoszącą 30 lat górną granicę wieku rekrutacji do technicznej służby pożarniczej średniego szczebla<sup>22</sup>. Zawodowe służby pożarnicze wchodziły w zakres służb ratunkowych. Motyw 18 dyrektywy precyzuje, że dyrektywa ta nie wymaga od tych służb przyjmowania do pracy osób nieposiadających wymaganych zdolności umożliwiających wykonywanie zadań, które mogą im zostać powierzone, z uwzględnieniem wynikającego z prawa celu utrzymania zdolności operacyjnej tych służb<sup>23</sup>. Zapewnienie zdolności operacyjnej i dobrego funkcjonowania służb pożarniczych stanowi cel zgodny z prawem w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Ponadto członkowie technicznych służb pożarniczych średniego szczebla muszą podejmować

21 Wyrok TSUE z 19.01. 2010 r. w sprawie C-555/07 *Kücükdeveci*, Zb.Orz. s. I-365, pkt 21.

22 C-229/08, Zbiór Orzeczeń 2010 I-00001, ECLI:EU:C:2010:3.

23 Tamże, pkt 38.

interwencje w terenie. Odmiennie niż w przypadku dyrekcji i kadry kierowniczej technicznych służb pożarniczych zadania technicznej służby pożarniczej średniego szczebla mają w przeważającej części charakter pracy fizycznej. Do zakresu obowiązków technicznych służb pożarniczych średniego szczebla należą: gaszenie pożarów, ratowanie osób, działania związane z ochroną środowiska, ratowanie zwierząt i ochrona przed groźnymi zwierzętami, a także zadania pomocnicze, takie jak utrzymanie i kontrola sprzętu ochronnego oraz pojazdów interwencyjnych. Z tego wynika, że fakt posiadania szczególnych zdolności fizycznych można uznać za istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dla potrzeb wykonywania zawodu strażaka w technicznych służbach pożarniczych średniego szczebla<sup>24</sup>.

Druga sprawa dotyczy pilotów liniowych pasażerskich linii lotniczych<sup>25</sup>. Rodzaj wykonywanej przez nich pracy sprawia, że jest rzeczą fundamentalną, aby posiadali oni szczególne zdolności fizyczne, ponieważ niedostatki fizyczne w tym zawodzie mogą mieć poważne konsekwencje dla życia ludzkiego – ich samych i ich pasażerów. Zdolności te pogarszają się z wiekiem, podobnie jak kondycja fizyczna i psychiczna w zawodzie strażaka<sup>26</sup>. Wynika stąd, że fakt posiadania szczególnych zdolności fizycznych może być uważany w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 za „istotny i determinujący wymóg zawodowy” w wykonywaniu zawodu pilota liniowego i że posiadanie takich zdolności jest związane z wiekiem<sup>27</sup>. Uważa się, że począwszy od osiągnięcia wieku 60 lat, piloci liniowi nie posiadają już zdolności fizycznych potrzebnych dla wykonywania swojej działalności zawodowej. Motyw 23 dyrektywy precyzuje, że jeżeli cecha związana między innymi z wiekiem stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy, to odmienne traktowanie może być uzasadnione „w bardzo niewielu okolicznościach”. Art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, który pozwala na odstępstwo od zakazu dyskryminacji, podlega – podobnie jak inne przyczyny wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78 – wykładni ścisłej<sup>28</sup>. Partnerzy społeczni, do których

---

24 Tamże, pkt 40.

25 Wyrok TSUE z 13.09.2011 r., *Prigge i inni*, C-447/09, Zb.Orz. I-08003, ECLI:EU:C:2011:573.

26 Tamże, pkt 41 i nast.

27 Tamże, pkt 71 i nast.

28 Podobnie w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na płeć. Wyroki TSUE z: 15.05.1986 r., C-222/84, sprawa *Johnston*, Rec. s. 1651, pkt 36; 26.10. 1999 r., C-273/97, sprawa *Sirdar*, Rec. s. I-7403, pkt 23.

należą linie lotnicze, uzgodnili automatyczne ustanie umów o pracę pilotów w wieku 60 lat w celu zapewnienia bezpieczeństwa żeglugi powietrznej. Tymczasem, jak wskazano w pkt. 14 i 16 cytowanego wyroku, zarówno uregulowania krajowe, jak i międzynarodowe przewidują możliwość kontynuowania przez pilotów ich działalności – z pewnymi obostrzeniami – w okresie od 60. do 65. roku życia. Organy krajowe i międzynarodowe uważają zatem, że aż do ukończenia 65 lat piloci zachowują zdolności fizyczne do pracy – pilotowania, nawet jeżeli w okresie od 60. do 65. roku życia mogą to robić jedynie jako członkowie załogi, której pozostali piloci mają mniej niż 60 lat. Dlatego też TSUE orzekł, że ustalając na poziomie 60 lat granicę wieku, poczynając od którego piloci objęci układem zbiorowym pracy zostają uznani za nieposiadających już zdolności fizycznych potrzebnych do wykonywania ich działalności zawodowej, podczas gdy uregulowania krajowe i międzynarodowe zezwalają na wykonywanie tej działalności, pod pewnymi warunkami, do wieku 65 lat, partnerzy społeczni nałożyli na tych pilotów wymóg nieproporcjonalny w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78<sup>29</sup>. Z art. 6 ust. 1 dyrektywy 2000/78, zawierającego uzasadnienie odmiennego traktowania zatrudnionych ze względu na wiek, wynika, że wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, aby klauzula układu zbiorowego pracy, taka jak w sporze przed sądem krajowym, była jednolita. W sprawie C-447 została ustalona przez strony stosunku pracy na poziomie 60 lat. Jest to granica wieku, od którego piloci zostają uznani za nieposiadających już zdolności fizycznych potrzebnych do wykonywania ich działalności zawodowej Tymczasem uregulowania krajowe i międzynarodowe ustalają ten wiek na 65 lat<sup>30</sup>.

## 2. Religia

TSUE konsekwentnie stoi na stanowisku, że odmierne traktowanie ze względu na cechy powiązane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 dyrektywy 2000/78 nie stanowi dyskryminacji<sup>31</sup>, jeżeli zachodzi ono ze względu zawodo-

---

29 Wyrok TSUE z 13.09.2011, *Prigge i inni*, C-447/09, pkt 75.

30 Tamże, pkt 76.

31 Wyroki TSUE z: 12.01.2010 r., *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, pkt 35; 13.09.2011 r., *Prigge i inni*, C-447/09, UE:C:2011:573, pkt 66; 13.11.2014 r., *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:36; 15.11.2016 r., *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, pkt 33;

wego, a więc z uwagi na rodzaj działalności zawodowej albo warunki jej wykonywania. Wskazana cecha stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy. Prawodawca unijny ustanowił dwa konieczne warunki takiej – zgodnej z prawem – działalności. Są nimi zgodny z prawem cel oraz proporcjonalny wymóg. Wymagania zawodowe wynikające z rodzaju prowadzonej przez pracownika działalności zawodowej powinny być pojmowane jako „wyrasły z celu” stanowiącego „obiektywną podstawę” dla nierównego traktowania zatrudnionych ze względu na religię<sup>32</sup>. W wyroku wydanym w sprawie *G4S, C-188/15 TSUE* zwrócił uwagę na to, że cecha związana „w szczególności z religią może stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy w bardzo ograniczonej liczbie przypadków”<sup>33</sup>. Zdaniem tego trybunału określenie „istotny i determinujący wymóg zawodowy” „nie może obejmować względów natury subiektywnej, takich jak chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta”<sup>34</sup>. Bardziej szczegółowe uzasadnienie zamieściła w opinii RG Juliane Kokott. Wyszła z założenia, że podstawę prawną dla przypadku legalnego, aczkolwiek nierównego traktowania przez pracodawcę zatrudnionych, stanowi nie cecha, lecz przyczyna, z której wynika na pozór zgodne z prawem odmienne traktowanie<sup>35</sup>. Cecha, którą w tym przypadku jest religia, jest powiązana z tą przyczyną. Píše ona, w ślad za orzeczeniami wydanymi przez TSUE w wymienionych wyżej sprawach, że „to nie przyczyna, z której wynika odmienne traktowanie, ale cecha związana z tą przyczyną powinna stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy”. Następnie przystępuje do wyjaśnienia znaczenia następujących pojęć prawnych sformułowanych w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78: „kryterium istotnego i determinującego kryterium zawodowego”, dla objaśnienia którego niezbędne jest zdefiniowanie określeń: „wymóg zawodowy” oraz „istotny i determinujący wymóg zawodowy”; „kryterium zgodnego z prawem celu i proporcjonalnego wymogu”, mieszczącego dwa określenia: „słuszny cel” i „ocena proporcjonalności”, w ramach której mieszczą się: „zdatność i konieczność osiągnięcia zamierzonego celu” oraz „brak

---

14.03.2017 r., *Micropole SA*, C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204, pkt 37; 14.03.2017 r., C-157/15, *G4S Secure Solutions NV*, G4S, pkt 32.

32 Opinia prawna RG J. Kokott wydana w sprawie *G4S*, C-157/15, pkt. 65–66.

33 Wyrok TSUE, *G4S*, C-157/15, pkt 38.

34 Tamże, pkt 40.

35 Opinia prawna, *G4S*, pkt 68.

nadmiernych ograniczeń pracowników”<sup>36</sup>. Przepis ten nie dotyczy wyłącznie reguł postępowania pracowników w miejscu pracy, ale uwzględnia również warunki, w jakich praca jest świadczona. Jednym z najważniejszych kryteriów zachowania pracowników w miejscu i czasie pracy jest przestrzeganie ustalonej przez pracodawcę dyscypliny pracy. W ramach tej dyscypliny pracodawca ma prawo żądać od pracowników odpowiednio neutralnego zachowania w miejscu i w czasie pracy. W wyrokach wydanych przez TSUE w sprawach C-188/15 oraz C-157/15 pracodawcy zatrudnionych kobiet zakazali noszenia chust islamskich w czasie wykonywania pracy. Przeto jednym z ważniejszych warunków wykonywania pracy w niekonfliktowej, lecz neutralnej atmosferze stał się wprowadzony do regulaminu pracy zakaz eksponowania przez pracowników symboli religijnych. Został on zakwalifikowany przez RG TSUE Kokott do kategorii istotnych wymogów zawodowych. Pracodawca bowiem z racji zajmowanego kierowniczego stanowiska w zakładzie pracy określa warunki wykonywania pracy. Ma więc prawo wymagać od pracowników, zwłaszcza mających bezpośredni kontakt z klientami, aby w godzinach pracy przestrzegali przepisów obowiązujących w zakładzie, czyli nosili ubiory wskazane lub zalecane przez pracodawcę. Tak zwany *dress code*, często stosowany przez pracodawców, służy odróżnieniu pracowników od wszystkich innych osób znajdujących się na terenie zakładu pracy. Problemem związanym z wprowadzeniem jednolitych, akceptowanych przez unijnego prawodawcę, wymogów co do odmiennego od równoprawnego traktowania, są wymagania zawodowe sformułowane w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Odnoszą się one do zgodności ustanowionego przez prawo wymogu zawodowego. Powinny zatem gwarantować zarówno możliwość osiągnięcia zgodnego z prawem celu, jak i jego proporcjonalność. W takich warunkach zakaz noszenia symboli religijnych uznany przez przedsiębiorcę za wizerunek jego zakładu może być uważany za legalny, gdy jest zgodny z prawem UE i obiektywnie uzasadniony<sup>37</sup>. O spełnieniu wymagania proporcjonalności można pisać wówczas, gdy środki podejmowane przez pracodawcę dla osiągnięcia zamierzonego celu są zgodne z prawem, nie wykraczają poza obiektywną potrzebę umożliwiającą możliwość

---

36 Tamże, pkt 71 i nast.

37 Tamże, 87 i nast.

ich użycia<sup>38</sup>. W obydwu analizowanych sprawach, C-157/18 i C-188/15, TSUE uznał i orzekł, że zakaz noszenia symboli religijnych może być uznany za gwaranta polityki neutralności w stosunkach pracy, a odmienne traktowanie ze względu na przynależność do religii, wieku i inne charakterystyczne cechy wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78 nie stanowi dyskryminacji. Oznacza to, że wymagania zawodowe mogą uzasadnić odmienne traktowanie dyskryminacji pod warunkiem, że cechy wymienione w art. 1 dekretu 2000/78 spełniają ze względu na rodzaj wykonywanej działalności, której dotyczą, role określone w przepisach analizowanej dyrektywy.

## VI. Uwagi końcowe

Przeprowadzona analiza pojmowania „wymagań zawodowych” w prawie polskim i unijnym prowadzi do wniosku, iż ustawodawca polski, umieszczając samo pojęcie wymagań zawodowych w rozdziale dotyczącym równego traktowania i niedyskryminacji pracowników, kierował się założeniami prawa unijnego. Przepisy kodeksu pracy uznają wymagania zawodowe za klauzulę generalną pozostawioną w gestii pracodawcy, którą można wypełnić właściwą treścią, korespondującą ze stanowiskiem i/lub rodzajem oraz specyfiką pracy, której te wymagania dotyczą. Przy spełnieniu warunków rzeczywistości i decydującego charakteru tychże wymagań, pozwalają one oprzeć procedurę doboru kandydatów na kryteriach, które *in abstracto* zostałyby uznane za kryteria dyskryminujące, takie jak chociażby wiek, zdrowie, wyznanie, czy płeć. Przepisy dyrektywy 2000/78 wprowadzają do systemu unijnego prawa pracy fikcję prawną, zgodnie z którą przypadki dyskryminacji mogą być uznawane za równe i zgodne z prawem traktowanie pracowników. Pojęcie dyskryminacja zostało zastąpione w niektórych, ściśle określonych przypadkach terminem „równe traktowanie”, którego nie można precyzyjnie zdefiniować dostępnymi przepisami określającymi i ilustrującymi „wymagania zawodowe” i bliskie im zamierzone cele oraz ich proporcjonalność w stosunku do ustawowego

---

38 Wyroki TSUE z: 18.11.1987 r., *Maizena i inni*, C-137/85, EU:C:1987:493, pkt 15; 12.11.1996 r., *Zjednoczone Królestwo przeciwko Rada UE*, C-84/94, EU:C:1996:431, pkt 57; 10.12.2002 r. *British American Tobacco (Investments) i Imperial Tobacco*, C-491/01, EU:C:2002:741, pkt 81; 8.04.2014 r. *Digital Rights Ireland i inni*, C-293/12 i-594/12, EU:C:2014:238, pkt 46; 16.06.2015 r., *Gauweiler i inni*, C-62/14, EU:C:2015:400, pkt 67.

obowiązku stosownego traktowania pracowników. W takiej sytuacji mamy do czynienia z umownym określeniem „wymagania zawodowe”, z którego nie można wyprowadzić jednolitych wniosków w przypadkach nierównego traktowania. W tym stanie rzeczy wątpliwość budzi skuteczność zasadności regulacji prawnej i możliwość podejmowania działań pozytywnych służących zapobieganiu albo wyrównywaniu niedogodności wynikających z korzystania przez państwa członkowskie UE z działań niezgodnych z prawem, uznanych za kontratypy.

We wszystkich przypadkach, w szczególności obydwu wyżej wymienionych, konstrukcja wymagań zawodowych pełni rolę swoistego bezpiecznika dla zarzutu dyskryminacji kandydatów do pracy. Pracodawca bowiem może oprzeć selekcję kandydatów także na prawnie zabronionym kryterium, ale pod warunkiem że wykaże, iż kryterium to stanowi rzeczywiste i decydujące wymaganie zawodowe, a jego użycie jest proporcjonalne do zamierzonego celu.

Z drugiej strony wymagania zawodowe w oderwaniu od rozważań dotyczących ich funkcji w polityce równego traktowaniu pracowników same w sobie stanowią poważne narzędzie, pozwalające pracodawcom na zatrudnianie osób, które najpełniej będą odpowiadały ich potrzebom, wpisując się najlepiej w stanowisko pracy, na którym mają być zatrudnione.



# Religia lub inne przekonania – kryterium antydyskryminacyjnym w prawie Unii Europejskiej

## I. Wprowadzenie

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wydany w dniu 13.11.2022 roku w sprawie C-344/20, *L.F. przeciwko S.C.R.L.*<sup>1</sup> ma bardzo istotne znaczenie dla zachowania ciągłości jednolitego orzecznictwa unijnego organu wymiaru sprawiedliwości w sprawach dotyczących przepisów dyrektywy Rady 2000/78 z dnia 27.11.2000 roku, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>2</sup>. W sentencji wydanego wyroku TSUE orzekł, że przepis wymieniony w art. 1 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że wymienione w nim pojęcia prawne „religia lub przekonania” stanowią jedną i tę samą przyczynę dyskryminacji w stosunkach pracy i zatrudnienia. Obejmuje ona zarówno przekonania religijne, jak i światopoglądowe oraz duchowe. Wymieniony przepis tej dyrektywy nie daje podstawy prawnej do wykładni państwom członkowskim UE możliwości uznawania krajowych przepisów odnoszących się do przekonań religijnych i światopoglądowych za dwie odrębne przyczyny dyskryminacji. Przeto nie można uważać tych norm prawnych za bardziej korzystne od minimalnych standardów ochrony kryteriów antydyskryminacyjnych wymienionych w art. 1 omawianej dyrektywy<sup>3</sup>. Tym samym nie mogą do nich mieć zastosowania „minimalne wymagania” wymienione przez unijnego prawodawcę w art. 8 ust. 1–2 dyrektywy 2000/78. Ponadto TSUE orzekł, że wyrażenia religia lub przekonania sformułowane przez pracodawców w regulaminach pracy

---

1 ECLI:EU:C:2022:774.

2 Dz.U. 2000, L 303, s. 16.

3 Religia lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna.

przedsiębiorstw, zabraniające osobom zatrudnionym manifestowania w jakikolwiek sposób, w szczególności za pomocą wypowiedzi, ubioru albo innych form, swoich przekonań religijnych, światopoglądowych albo politycznych, nie mogą być uznane w świetle przepisów omawianej dyrektywy i dotychczasowego orzecznictwa TSUE za przypadki dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię albo przekonania osób nienoszących w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli religijnych, światopoglądowych albo politycznych<sup>4</sup>.

Odmienne zapatrywania w sprawie prawnej ochrony przed dyskryminacją miały przeciwne strony sporu prowadzonego na podstawie ustawy o zwalczaniu niektórych form dyskryminacji<sup>5</sup> toczącego się przed sądem belgijskim<sup>6</sup> w ramach prawnych „ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej” wprowadzonej do krajowego systemu prawa w celu transpozycji dyrektywy 2000/78. Pewnym zaskoczeniem w niektórych sytuacjach było stanowisko Laili Mediny, Rzeczniczki Generalnej TSUE, w zasadzie zmierzające w kierunku późniejszych rozstrzygnięć TSUE, lecz jednocześnie stanowczo domagające się wprowadzenia do systemu antydyskryminacyjnego prawa unijnego nowej, odmiennej od dotychczasowej, wykładni przepisów omawianej dyrektywy. Nowa interpretacja zmierza – jak utrzymuje RG – w kierunku korzystniejszej dla dyskryminowanych potrzeby autonomicznej wykładni aktualnie obowiązujących, ramowych przepisów ochronnych, sformułowanych w ogólnych antydyskryminacyjnych przepisach dyrektywy 2000/78.

W kolejnych częściach niniejszego opracowania przedstawiam stanowisko stron sporu, zapatrywania sądu odsyłającego występującego z pytaniami prejudycjalnymi, uzasadnienie materialnoprawnych i proceduralnych rozstrzygnięć TSUE. Zapatrywania RG TSUE zostały przedstawione we fragmentach uzasadniających powody wydanych rozstrzygnięć albo w końcowej części w przypadku braku możliwości porównania stanowisk wyrażonych w wyroku TSUE z oficjalną opinią prawną sporządzoną i przedstawioną w tym procesie przez RG TSUE.

---

4 Wyrok TSUE z 13.11.2022 r., w sprawie *S.C.R.L.*, pkt 63.

5 *Moniteur belge* z 30.05.2007 r., s. 29016.

6 Tribunal du travail Francophone de Bruxelles.

## II. Istota sporu, stanowisko stron, sądu odsyłającego i pytania prejudycjalne

1. Powódka, będąca muzułmanką, a zatem z powodów religijnych kobietą nierozstającą się z chustą islamską, ubiegała się u pracodawcy, w S.C.R.L., o odbycie nieodpłatnego, sześciotygodniowego stażu zawodowego. Warunkiem odbycia tego stażu było przestrzeganie zgodnej z prawem zakładowym polityki neutralności. Jednym z przepisów powszechnej zasady tej polityki było stosowanie się przez wszystkie osoby obecne na terenie zakładu pracy do „(...) niewyrażania w jakikolwiek sposób, poprzez wypowiedzi, ubiór lub w innej formie, własnych przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter”. Z tej przyczyny powódka z góry uprzedziła przedsiębiorcę o niemożności, z powodów religijnych od niej niezależnych, stosowania się do powyższej zasady neutralności postępowania. W następnym miesiącu złożyła ponowny wniosek o odbycie wymienionego wcześniej stażu, wyrażając zgodę na zastąpienie wymienionej w regulaminie zakładowym chusty islamskiej na jakiegokolwiek inne nakrycie głowy. Została powiadomiona przez potencjalnego przedsiębiorcę o powszechnym zakazie noszenia przez zatrudnionych jakiegokolwiek nakrycia głowy, czyli czapki, kapelusza albo chusty. Złożyła skargę niezależnemu organowi publicznemu do spraw zwalczania przejawów dyskryminacji oraz wniosła do belgijskiego sądu pracy powództwo o zaniechanie wobec niej naruszeń prawa, obowiązującego w państwie członkowskim Unii Europejskiej. Wskazywała sądowi belgijskiemu swoje wyznanie religijne jako wyłączną przyczynę odmowy przyjęcia jej na staż zawodowy.

2. Strona pozwana – przedsiębiorstwo S.C.R.L., do którego zwróciła się powódka L.F., wniosła o oddalenie powództwa. Powołała się na wyrok TSUE wydany 14.03.2017 roku w sprawie *G4S Secure Solutions*, C-157/15<sup>7</sup>. Zgodnie ze wskazanym orzeczeniem, regulamin pracy nie może być uznany za przejaw dyskryminacji bezpośredniej, albowiem w identyczny sposób nakazuje traktowanie w miejscu pracy wszystkich zatrudnionych. W ramach tak zwanego „kodu dresowego” (*dress code*) zobowiązuje wszystkich zatrudnionych do noszenia w miejscu pracy neutralnego stroju. Wymieniony kod wyklucza możliwość noszenia przez wymienione osoby jakichkolwiek symboli religijnych, światopoglądowych albo politycznych.

---

7 EU:C:2017:203.

3. Sąd odsyłający w Brukseli, do którego sprawę wniosła powódka, uznał, że wykładnia pojęcia prawnego „dyskryminacja bezpośrednia”, zdefiniowana w art. 2 ust. 2 litera a) dyrektywy 2000/78 w celu wyznaczenia ogólnych ram do walki z dyskryminacją ze względu na religię i przekonania oraz inne kryteria antydyskryminacyjne wymienione w art. 1 tej dyrektywy, budzi poważne wątpliwości. Zdaniem tego sądu, porównywalność sytuacji osób dyskryminowanych i niedyskryminowanych leży w gestii sądów krajowych. Ponadto dodał, że w sprawie *G4S Secure Solutions C-157/15 TSUE* przyjął tezę o stosowaniu wewnętrznej regulacji dotyczącej zakazu noszenia w miejscu pracy widocznych symboli religijnych, światopoglądowych i politycznych w sposób ogólny i bez rozróżnienia, albowiem zastosowanie tej reguły zachowania może być odmienne od jej stosowania wobec innego pracownika. Treść sentencji wyroku wydanego w wymienionej wyżej sprawie oraz nieznanne okoliczności tej konkretnej sprawy mogą być odmienne od tych, jakie miały miejsce w sprawie C-344/20 w przypadku powódki L.F. Sąd pracy w Brukseli zmierzał do ustalenia, czy sąd krajowy orzekający w tego typu sprawie jest całkowicie pozbawiony szansy konkretnej oceny sytuacji podczas badania – dyskryminacyjnego albo nie – charakteru wewnętrznej regulacji prywatnego przedsiębiorstwa, w jakim dla pracowników wprowadzony został i obowiązuje zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli religijnych, światopoglądowych lub politycznych. Sąd odsyłający rozważał, czy w wyrokach wydanych dotychczas przez TSUE, w wymienionej wcześniej sprawie *G4S Secure Solutions C-157/15* oraz innej sprawie *Bouagnaoui i ADDH, C-188/15*<sup>8</sup>, zamierzeniem TSUE było ukształtowanie jedynego chronionego kryterium antydyskryminacyjnego obejmującego przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne. Sąd ten badał też, czy w rozumieniu osób i podmiotów stosujących przepis art. 1 i inne normy prawne dyrektywy 2000/78 można uważać, iż mają one do czynienia z dwoma różnymi i tym samym niejednakowymi przejawami kryterium antydyskryminującego. Sąd odsyłający jest skłonny uznać, że poprzez umieszczenie religii na tym samym poziomie jak innych, niereligijnych przekonań, w istotny sposób ograniczone zostało pole manewru przy poszukiwaniu „osoby referencyjnej” zdolnej do przeprowadzenia obiektywnej oceny sytuacji w celu ustalenia, czy miał miejsce przypadek dyskryminacji bezpośredniej. Zdaniem tego sądu zastosowania wewnętrznej regulacji wobec osoby zatrudnionej powołującej się na przekonania religijne nie można byłoby

porównać z sytuacją innego pracownika, niemającego przekonań religijnych, ale inne, na przykład polityczne. Miał ten sąd także dalsze wątpliwości: czy normy prawne gwarantujące trzem różnym osobom zatrudnionym równe traktowanie w stosunkach zatrudnienia i pracy, korzystającym z trzech odmiennych kryteriów, wyznaczonych przez religię, światopogląd oraz politykę, mogą być uznane za zgodne z art. 8 analizowanej dyrektywy 2000/78. W końcu sąd odsyłający do TSUE pytanie prejudycjalnie ustalał, czy różnica w traktowaniu przekonań religijnych i innych, niereligijnych, może być traktowana jako przejaw dyskryminacji bezpośredniej w stosunkach pracy i zatrudnienia<sup>9</sup>.

#### 4. Pytania prejudycjalne

Sąd odsyłający zwrócił się do TSUE z trzema następującymi pytaniami prejudycjalnymi w sprawie *S.C.R.L.* Czy:

- 1) przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne są dwoma aspektami tego samego chronionego kryterium, czy też stanowią odrębne kryteria chronione przed dyskryminacją?
- 2) stwierdzenie, że religia i przekonania są dwoma aspektami tego samego prawnie chronionego kryterium, może obniżyć na podstawie art. 8 dyrektywy 2000/78 poziom ochrony przed dyskryminacją?
- 3) regulamin pracy przedsiębiorstwa zabraniający osobom zatrudnionym wyrażania przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych bez względu na ich charakter stanowi bezpośrednią dyskryminację pracowników, chcących korzystać z prawnie chronionych, wymienionych w art. 1 dyrektywy 2000/78 kryteriów antydyskryminacyjnych<sup>10</sup>.

### III. Uzasadnienie wyroku TSUE

#### 1. Wprowadzenie

TSUE zmienił kolejność wywodów uzasadnienia wydanego wyroku, ponieważ pytania pierwsze i drugie dotyczą formalnie wykładni przepisu art. 1 dyrektywy 2000/78, jednakże odnoszą się do dwóch różnych kwestii prawnych.

---

9 Wyrok TSUE w sprawie C-344/20, pkt. 22–23.

10 Powyższe pytanie zostało rozłożone na sześć pytań bardziej szczegółowych, z których wszystkie wystarczająco dokładnie odzwierciedlają główny aspekt sprawy – noszenie w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli.

Pytanie pierwsze dotyczy wykładni pojęć użytych przez unijnego prawodawcę, określającego prawne kryteria antydyskryminacji chroniącej osoby spełniające legalne kryteria różnicowania – przez pracodawców i przedsiębiorców – pracowników i inne osoby zatrudnione przed niezgodną z prawem unijnym dyskryminacją, stosowaną z jednej i tej samej przyczyny. Natomiast pytanie trzecie odnosi się do regulacji prawnej zakazującej osobom pracującym ekspozycji w miejscu pracy lub zatrudnienia wszelkich widocznych symboli religijnych, światopoglądowych i politycznych. Pytanie drugie zadane TSUE przez sąd odsyłający ma na celu ustalenie bardziej korzystnej ochrony prawnej przed dyskryminacją stosowaną ze względu na kryteria wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78, na jaką zezwała przepis art. 8 tej dyrektywy.

2. Jeden czy dwa odrębne aspekty tego samego kryterium chronionego przed dyskryminacją?

Jest to problem prawny, różniący zapatrywania zaprezentowane w sprawie C-344/20 przez dwa różne organy unijnego wymiaru sprawiedliwości, TSUE i jego Rzecznikę Generalną. W tej części przedstawiam stanowisko TSUE, akcentującego jednolity dotychczas kierunek wykładni przepisów dyrektywy 2000/78. Jest on oparty na przepisach prawa pierwotnego: art. 19 TFUE oraz art. 21 Karty praw podstawowych UE oraz wcześniejszych orzeczeniach wydanych 15.07. 2021 roku w sprawach *WABE eV* i *MH Müller Handel*, C-804/18 i C-341/19<sup>11</sup>. Na tej podstawie art. 1 dyrektywy 2000/78 wymienia z tego samego tytułu religię i przekonania, podobnie jak art. 19 TFUE, zgodnie z którym prawodawca Unii może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu, w szczególności, na „religię lub przekonania” oraz art. 21 Karty, który wśród różnych powodów dyskryminacji, jakie przytacza, wymienia „religię lub przekonania”. Tym samym dla celów stosowania dyrektywy 2000/78 terminy „religia” i „przekonania” należy rozumieć jako dwie strony tej samej i jedynej przyczyny dyskryminacji. Jak wynika z art. 21 Karty, powód dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania należy odróżnić od powodu dotyczącego „poglądów politycznych lub wszelkich innych poglądów”. Obejmuje on zatem zarówno przekonania religijne, jak i przekonania ideologiczne lub duchowe. W identyczny sposób TSUE potraktował drugi aspekt

---

11 EU:C:2021:594, pkt 47.

pierwszego pytania. W ślad za orzeczeniem wydanym w sprawach *WABE eV* i *MH Müller Handel*, C-804/18 i C-341/19, orzekł, że „(...) terminy religia i przekonania należy rozumieć jako dwie strony tego samego i jedyne go powodu dyskryminacji”<sup>12</sup>. Odstąpił od powielania istotnych fragmentów uzasadnienia wydanego wyroku przy ocenie pojęcia „bez względu na ich charakter”.

W pierwszym pytaniu prejudycjalnym sąd odsyłający rozważał, czy nazewnictwo wykorzystane przez prawodawcę unijnego w konstrukcji prawnej zaprezentowanej w art. 1 dyrektywy 2000/78 dotyczy wyłącznie religii, czy też może być rozciągnięte na wszystkie wymienione już wcześniej przekonania. W art. 1 bowiem wyraźnie zaznaczono, nie wymieniając przy tym, jakie przekonania prawodawca unijny miał na uwadze, dlatego w pytaniu prejudycjalnym zasugerowano, że w sformułowaniu „(...) i inne bez względu na ich charakter” mogą mieścić się inne kryteria wymienione przez sąd odsyłający. „Ochrona przed dyskryminacją zagwarantowana w dyrektywie 2000/78 obejmuje wyłącznie przyczyny wyczerpująco wymienione w art. 1 tej dyrektywy, z takim skutkiem, że dyrektywa ta nie obejmuje przekonań politycznych, związanych z przynależnością do związków zawodowych, przekonań artystycznych, sportowych, estetycznych czy innych. Ochrona tych przekonań w państwach członkowskich nie jest zatem regulowana przepisami tej dyrektywy”<sup>13</sup>. Według TSUE, orzekającego w omawianej sprawie, zwrot „bez względu na charakter” religii lub przekonań obejmuje wyłącznie przyczyny wyczerpująco określone i wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78. Nie można zatem, jak przekonuje TSUE w uzasadnieniu analizowanego wyroku, uważać, że powyższe, ogólne, sformułowanie ma skutek uniemożliwiający odniesienie go do przekonań politycznych, związkowych, artystycznych, sportowych, estetycznych i innych<sup>14</sup>, ochrona takich przekonań nie jest więc objęta przepisami przedstawionej dyrektywy.

3. Zakres prawny zakazu eksponowania dużych czy wszelkich symboli religijnych?

We wcześniejszych orzeczeniach TSUE dotyczących prawa antydyskryminacyjnego ustalana była reguła, wedle której wewnętrzna regulacja – w przepisach

---

12 Tamże.

13 Tamże, pkt 28.

14 Wyrok TSUE w sprawie *S.C.R.L.*, C-344/20, pkt 28.

zakładowych – zakazu noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli przekonań nie tylko religijnych, lecz także światopoglądowych i politycznych, nie jest uznawana za dyskryminację bezpośrednią ze względu na religię lub przekonania wówczas, gdy dotyczy wszelkich – bez rozróżnienia – przejawów takich przekonań i traktuje w ten sposób wszystkich pracowników i innych zatrudnionych w danym zakładzie pracy. Narzucenie obowiązku adresowanego do zatrudnionych i pracowników dotyczącego noszenia w miejscu pracy neutralnego ubioru stanowiło pozytywną wskazówkę rozstrzygnięcia bezzasadności ewentualnych zarzutów o dyskryminację i brak przestrzegania powszechnych, bezwzględnie obowiązujących i jednakowych standardów ustanowionych przez przedsiębiorców. W orzeczeniach wydanych w sprawach *WABE eV* i *MH Müller*, C-804/18 i C-341/19 TSUE wyraźnie zaznaczył, że każda osoba może wyznawać religię, mieć przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne wówczas, gdy jest anonimowa. Tego typu rozwiązanie problemu dyskryminacji ze względu na kryteria wymienione w przepisach obowiązującego prawa unijnego i krajowego jest zgodne z prawem, ponieważ nie wprowadza do stosunków pracy i zatrudnienia odmiennego traktowania<sup>15</sup>. Rozstrzygnięcie delikatnego i drażliwego problemu społecznego jest uzasadnione nie tylko powołanymi w niniejszym opracowaniu przepisami Unii Europejskiej, ale również normami Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności<sup>16</sup>. Art. 9 tej konwencji gwarantuje wszystkim obywatelom państw europejskich prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania. Powyższe uprawnienie jest uznawane za jeden z fundamentów demokratycznego społeczeństwa i centralne dobro ateistów, agnostyków, sceptyków i innych, obojętnych osób<sup>17</sup>. Wewnętrzne uregulowanie zakazu dyskryminacji może być uznane za przypadek nierównego traktowania pośrednio oparty na religii lub przekonaniach, gdyż – jak stanowi art. 2 ust. 2 litera b) dyrektywy 2008/78 – norma prawna, kryterium albo pozornie neutralna praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji nie tylko osób związanych z daną religią albo przekonaniem, ale również innych, wymienionych w art.

---

15 *WABE eV* i *MH Müller*, dz. cyt., pkt 52.

16 Sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r., Dz.U. z 1993 r., nr 6, poz. 284.

17 Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 15.02.2001 r. w sprawie *Dahlab przeciwko Szwajcarii*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398. Zgodnie z art.52 ust 3 KPP przepisy tej konwencji mają identyczny zakres i znaczenie jak przepisy prawa unijnego.

I tej dyrektywy<sup>18</sup>. Wyłącznie obiektywnie uzasadnione, właściwe i konieczne, stosowane w zgodnym z prawem celu nierówne traktowanie nie stanowi przejawu dyskryminacji, gdy środki wykorzystane dla osiągnięcia zaplanowanego celu są również stosowne i potrzebne. Celem zasługującym na ochronę antydyskryminacyjną może być stosowana przez przedsiębiorców polityka neutralności. Jest ona bowiem postrzegana i rozumiana przez klientów przedsiębiorcy jako wyraz jego swobody. To z kolei zaś jest uznane przez art. 16 KPP za postępowanie prawnie chronione<sup>19</sup>. Należy zaznaczyć, że obiektywny charakter neutralności może zostać pozytywnie zidentyfikowany wyłącznie w przypadku zaistnienia rzeczywistej konieczności występującej po stronie przedsiębiorcy<sup>20</sup>. Według uzasadnienia wyroku TSUE C-344/20 „Powyższa wykładnia jest podyktowana troską o zachęcanie do poszanowania co do zasady wzajemnej tolerancji i wzajemnego szacunku, jak również o akceptację większego stopnia różnorodności oraz uniknięcie nadużywania polityki neutralności wewnątrz przedsiębiorstwa ze szkodą dla pracowników przestrzegających nakazów religijnych dotyczących stroju”<sup>21</sup>. Na takich, niemal całkowicie opartych na wydanych przez inne składy TSUE wcześniejszych orzeczeniach, a nie zaś stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, której stan również nie jest najbogatszy, została oparta odpowiedź na trzecie pytanie. Brzmi ona następująco: „(...) postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa zakazujące pracownikom wyrażania (...) przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter, nie jest przejawem – w rozumieniu dyrektywy 2000/78 bezpośredniej dyskryminacji «ze względu na religię lub przekonania», o ile (...) jest stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia”<sup>22</sup>.

---

18 Wyrok TSUE w sprawie *G4S Secure Solutions*, C-157/15, pkt 34.

19 Wyrok TSUE w sprawie *WABE eV*, dz. cyt., pkt 63.

20 Tamże, pkt 64.

21 Wyrok TSUE w sprawie *S.C.R.L.*, dz. cyt., pkt 41.

22 Tamże, pkt 42.

#### **IV. Stosowanie dla ochrony równego traktowania bardziej korzystnych krajowych przepisów antydyskryminacyjnych**

Sąd odsyłający w pytaniu drugim zmierzał do ustalenia, czy kryteria wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78, stanowiące odrębne przyczyny dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, mogą być uważane na podstawie art. 8 tej dyrektywy za bardziej korzystne od jej pozostałych przepisów? Udzielając odpowiedzi na powyższe pytanie, TSUE w pierwszej kolejności wymienił przyczyny wyczerpująco wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78; przypomniał wykładnię pojęć „religia lub przekonania”, stanowiących jeden i ten sam powód dyskryminacji obejmującej przekonania religijne, światopoglądowe albo duchowe. Nigdy zaś polityczne. Ustalił także zakres i treść zakresu uznania przyznanego przez dyrektywę państwom członkowskim UE. Podał przykłady norm konstytucyjnych chroniących wolność religii, jakie można uznać za bardziej korzystne od przepisów unijnych, w trakcie badania właściwego charakteru odmiennego traktowania ze względu na religię. Zwrócił uwagę, że dyrektywa 2000/78 z natury rzeczy ustanawia i reguluje wyłącznie ogólne ramy równego traktowania spraw zatrudnienia i pracowniczych, takie na przykład jak harmonizację uprawnień i interesów stron stosunków pracy i zatrudnienia. Tym samym prawodawca unijny zezwala partnerom społecznym na korzystanie z pewnego zakresu uznania „w związku z różnorodnością ich podejść do miejsca religii lub przekonań ich ustroju”<sup>23</sup>. Z perspektywy interesów Unii, zakres uznania przyznany państwom członkowskim UE powinien być poddany kontroli unijnych organów wymiaru sprawiedliwości, zobowiązanych i zarazem uprawnionych do oceny, czy środki podejmowane na poziomie państw członkowskich są uzasadnione i proporcjonalnie wykorzystywane. Oznacza to, że prawodawca unijny samodzielnie nie dokonał konwersji wolności myśli, przekonań i religii z celami zasługującymi na ochronę prawną albo nierówne traktowanie. Pozostawił zatem transformację uprawnień, obowiązków w sferach wolności i przedsiębiorczości krajowym organom państw członkowskich. Przekazał zadanie przeprowadzenia takiego pogodzenia interesów stronom stosunku pracy lub zatrudnienia, państwom członkowskim

---

23 Tamże, pkt 48.

i ich sądom<sup>24</sup>. Oznacza to, że przy badaniu koniecznego charakteru prawnego zakazu dyskryminacji ocena stosunków nawiązanych przez zainteresowane strony została umiejscowiona przez państwa członkowskie w gestii krajowych sądów.

Z powyższych ustaleń TSUE wyprowadza w sprawie *S.C.R.L.*, C-340/20 następujący wniosek o ochronie przed dyskryminacją z powodu przekonań religijnych: art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie zabrania sądowi krajowemu przyznania w konkretnej sprawie większego znaczenia interesom związanym z religią lub przekonaniami, a nie interesom wynikającym w szczególności z wolności prowadzenia działalności gospodarczej. Warunkiem *sine qua non* preferencyjnego potraktowania interesów religii jest podstawa prawna sformułowana przez system prawny państwa członkowskiego UE w krajowych przepisach antydyskryminacyjnych. Przepis art. 8 ust.1 omawianej dyrektywy unijnej zezwala bowiem państwom członkowskim UE, w celu ochrony zasady równego traktowania, na przyjęcie lub nadal utrzymanie przepisów bardziej korzystnych od tych, które zostały sformułowane w niniejszej dyrektywie. W takiej sytuacji art. 8 ust.1 tej dyrektywy wyjątkowo pozwala na nierówne potraktowanie przedsiębiorców korzystających ze swobody gospodarczej, ponieważ ochrona religii i sumienia wywołuje skutki prawne na etapie oceny tego, czy zastosowana przez pracodawcę dyskryminacja pośrednia jest lub może być uznana przez sąd krajowy za uzasadnioną. *De lege lata* jest to możliwe tylko wówczas, gdy religia i przekonania nie zostaną uznane przez orzecznictwo TSUE za dwa różne kryteria dyskryminacji. Dotychczas judykatura TSUE wskazana w kazusach wymienionych w tej publikacji nie uznała i nie zaakceptowała takiej możliwości. Uzyskała taką szansę w interpretacji zaprezentowanej w opinii prawnej przedstawionej przez Rzecznikzkę Generalną TSUE w sprawie C-340/20. Prawodawca unijny i unijne organy wymiaru sprawiedliwości zadbały o to, aby państwa członkowskie nie zostały wyposażone w na tyle szeroki zakres uznania, który pozwoliłby im podważyć treść, kontekst, cel i powody oraz – co moim zdaniem jest najważniejsze – skuteczność ochrony ogólnych warunków ramowych równego traktowania osób zatrudnionych i pracowników w stosunkach pracy. W uzasadnieniu wyroku wydanego w sprawie C-340/20 wymienione zostały powody uniemożliwiające

---

24 Wyrok z dnia 17 grudnia 2020 r., *Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, pkt 47.

interpretację pojęć „przekonania religijne i światopoglądowe” postrzeganych jako odrębne przyczyny dyskryminacji. Dyskryminacja dotyczy wszystkich pracowników w jednakowy sposób. „Dokonanie podziału tej przyczyny w zależności od celu realizowanego przez daną regulację skutkowałoby podziałem ogółu osób zawodowo aktywnych, pracowników i zatrudnionych, na mniejsze grupy, co naruszyłoby ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ustanowione w dyrektywie 2000/78”<sup>25</sup>. W opinii Rzeczniczki Generalnej TSUE starano się wykazać, że zacytowanej wyżej wykładni nie podważa argumentacja, wedle której wymieniony podział prowadzi do obniżenia stopnia ochrony przed dyskryminacją ze względu na religię. Sądy krajowe mogą nadal interpretować przepisy krajowego prawa antydyskryminacyjnego w taki sposób, „(...) aby w ramach wyważania rozbieżnych interesów między pracownikiem a jego pracodawcą przekonania światopoglądowe i duchowe korzystały z tego samego poziomu ochrony przed dyskryminacją co przekonania religijne”<sup>26</sup>. Jeśli chodzi o ewentualne, potencjalne obniżenie poziomu ochrony przed dyskryminacją powodowane jednym, wspólnym kryterium obejmującym przekonania religijne i światopoglądowe, w uzasadnieniu omawianego wyroku podkreślono, że powyższe zdarzenie mogłoby dotyczyć wyłącznie bezpośredniej, a więc niestosowanej na większą skalę, dyskryminacji<sup>27</sup>. Poza tym jedno kryterium obejmujące religię ani nie uniemożliwia, ani nie ogranicza dokonywania porównań między pracownikami mającymi określone i ustalone przekonania, a także inne oraz różne przekonania religijne<sup>28</sup>. W wyroku wydanym w sprawie *WABE eV* orzeczono między innymi, że w celu ustalenia występowania dyskryminacji ze względu na religię można dokonywać porównania w grupie osób niewyznających określonej religii bądź niemających określonych przekonań<sup>29</sup>. Celem dyrektywy 2000/78 w kontekście zatrudnienia i pracy jest w pierwszym rzędzie walka z dyskryminacją, która powinna być zakazana w całej Unii, ponieważ zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich jej obywateli w szerokim zakresie. Religia i inne pozostałe kryteria

---

25 Wyrok TSUE w sprawie *S.C.R.L.*, C-344/20, pkt. 54–55.

26 Tamże, pkt 56.

27 Tamże, pkt 58.

28 Tamże, pkt 59.

29 *WABE eV*, dz. cyt., pkt 50.

antydiskryminacyjne wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78 w szerokim zakresie przyczyniają się do rozwoju życia gospodarczego, kulturalnego i społecznego Unii Europejskiej.

## V. Kontrowersyjna, autonomiczna koncepcja ochrony religii

W opinii prawnej przedstawionej TSUE w sprawie C-344/20<sup>30</sup> Laila Medina, Rzeczniczka Generalna TSUE, posługująca się hermetycznym językiem, nie zajęła wyraźnego stanowiska w sprawach regulowanych przepisami art. 1 i art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78, lecz skupiła się niemal wyłącznie na art. 8 tej dyrektywy. Z jednej strony – jej zdaniem – przepis ten zezwala państwom członkowskim UE na wdrożenie tej dyrektywy w taki sposób, aby religia i przekonania religijne podlegały ochronie jako autonomiczne podstawy dyskryminacji. Z drugiej strony natomiast przepis ten stoi na przeszkodzie interpretacji tej samej normy odnoszącej się do przekonań religijnych lub światopoglądowych w krajowym wykazie podstaw dyskryminacji. Dowodzi tego rozbieżność pomiędzy wykazem pytań prejudycjalnych zamieszczonych w jej opinii a odpowiedziami na pytania prawne zamieszczone w sentencji wyroku TSUE *S.C.R.L.*, C-344/20, przedstawione przez TSUE krajowemu sądowi odsyłającemu. Poważną część jej wywodów zajmuje krytyka wyroków innych, wcześniejszych orzeczeń TSUE, w szczególności wydanych w sprawach *WABE eV* i *G4S Secure Solutions*. Być może miała rację, ponieważ w uzasadnieniu prezentowanego w tym opracowaniu wyroku TSUE w sprawie *S.C.R.L.*, C-340/20, główną podstawę argumentacji stanowiły fakty i argumenty zamieszczone w tych poprzednich wyrokach. Wkład RG TSUE w niniejszy wyrok oparty jest na niezdefiniowanych pojęciach, takich na przykład jak „autonomiczny powód dyskryminacji”<sup>31</sup>, „filozofia, na jakiej zasadza się zakaz dyskryminacji ze względu na religię i przekonania religijne”<sup>32</sup>. To zapewne sprawiło, iż nie została wymieniona w uzasadnieniu opiniowanego przez nią wyroku. Rzeczniczka Generalna pod tymi wymienionymi przykładowo ekstraordynaryjnymi tytułami nie

---

30 Opinia Rzecznik Generalnej Laili Mediny z 28.04.2022 r., ECLI:EU:C:328.

31 Tamże, pkt. 52 i nast.

32 Tamże, pkt. 57 i nast.

zajmuje się w przejrzysty sposób analizą dyrektywy 2000/78 i skutkami prawnymi jej stosowania. Pisze o jednej „dwuczłonowej” unijnej normie prawnej – art. 8, którą w konkluzji opinii ocenia pozytywnie, ponieważ „autonomiczna podstawa dyskryminacji” zezwala na wdrożenie tej dyrektywy do systemów prawnych państw członkowskich. Z drugiej natomiast strony, uważa ten przepis za przeszkodę interpretacji „wykazu podstaw dyskryminacji” i nazywa go „konceptcją szczególnych niedogodności”<sup>33</sup>. Jej wykładnia wymienionego wyżej „autonomicznego” przepisu wydaje się nieuzasadniona. Krytykując wyłącznie proceduralne podejście TSUE w sprawie *WABE eV*, Rzeczniczka Generalna zarzuca wyrokowi wydanemu w tej sprawie, że postąpiono w nim podobnie jak w sprawie *Melloni*<sup>34</sup>. Postawiony zarzut nie jest zgodny z pełną prawdą. W uzasadnieniu wyroku w sprawie *S.C.R.L., C-344/20* udowodniono<sup>35</sup>, że w sprawie *WABE eV* wyraźnie wskazano, że „dyrektywa 2000/78 pozwala na uwzględnienie kontekstu każdego państwa członkowskiego i przyznanie każdemu z nich zakresu uznania w ramach koniecznego pogodzenia poszczególnych praw i interesów w celu zapewnienia odpowiedniej równowagi między tymi prawami i interesami”. Na tej podstawie TSUE w wyroku *C-344/20* mógł orzec, iż „(...) przepisy krajowe chroniące wolność myśli, przekonań i religii jako wartość, do której współczesne społeczeństwa demokratyczne przywiązują od wielu lat coraz większe znaczenie, można brać pod uwagę jako przepisy bardziej korzystne dla ochrony zasady równego traktowania w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w ramach badania tego, co stanowi odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania. Uprawnienie przewidziane w art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 obejmuje zatem na przykład przepisy krajowe, które uzależniają uzasadnienie odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania od wyższych wymogów, niż czyni to art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78”<sup>36</sup>.

---

33 Tamże, pkt 65.

34 Wyrok TSUE z 26.02.2013, *Melloni*, C-399/11, EU:C:2013:107, pkt 60. W tej sprawie powołany został art. 53 KPP, który potwierdza, że gdy akt prawa Unii wymaga przyjęcia krajowych aktów stosowania, organy i sądy krajowe są uprawnione do stosowania krajowych standardów ochrony praw podstawowych, o ile zastosowanie owych standardów nie podważa poziomu ochrony wynikającego z KPP stosownie do wykładni Trybunału, ani pierwszeństwa, jednolitości i skuteczności prawa Unii.

35 Wyrok TSUE, C-344/20, pkt 30 *in fine*.

36 Wyrok w sprawach *WABE eV*, pkt 88.

Norma powołana w wyroku *Melloni* (art. 53 KPP) potwierdza materialnoprawny aspekt relacji między przepisami pierwotnego prawa Unii a krajowymi normami systemów praw państw członkowskich UE. Wymieniony przepis nie jest jednak normą prawną jednolicie interpretowaną<sup>37</sup>. Z tego powodu do końca nie wiadomo, czy normy dyrektyw, takich na przykład jak art. 8 dyrektywy 2000/78, ograniczają korzyści wynikające z wprowadzenia ich do krajowych systemów praw państw członkowskich UE w sprawach dotyczących maksymalnie wysokiego, a więc w chwili obecnej poziomu *de facto* nieograniczonego prawem Unii oraz czy z racji pierwszeństwa przepisów unijnych nad przepisami prawa krajowego powinny się ograniczać do wymagań minimalnych uregulowanych przepisami prawa unijnego.

## VI. Konkluzja

Kształtowana przez najwyższej klasy urzędniczkę unijnego wymiaru sprawiedliwości opinia prawna na temat modyfikacji orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie odniosła zamierzonego skutku. Miał on polegać na zastąpieniu dotychczasowego, starszego orzecznictwa nowymi pomysłami, których wartość i swoista oryginalność została zaprezentowana w opinii Rzeczniczki Generalnej TSUE. W odpowiedzi na postawione pytania prejudycjalne orzekający w sprawie *S.C.R.L.* TSUE wydał następujący wyrok:

- 1) Artykuł 1 dyrektywy Rady 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że wyrażenia „religia lub przekonania”, którymi ten artykuł się posługuje, stanowią jedną i tę samą przyczynę dyskryminacji, obejmującą zarówno przekonania religijne, jak i przekonania światopoglądowe czy duchowe.
- 2) Artykuł 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa zakazujące pracownikom wyrażania poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez

---

37 Aktualny przypadek RP potwierdza rozbieżność wykładni praw i obowiązków regulowanych przez władze państwowe w kraju członkowskim UE a normami prawnymi obowiązującymi w Unii Europejskiej.

względem 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.

- 3) Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by przepisy krajowe mające na celu transpozycję tej dyrektywy do prawa krajowego, interpretowane w ten sposób, że przekonania religijne i światopoglądowe stanowią dwie odrębne przyczyny dyskryminacji, można było traktować jako „przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w [tej dyrektywie]” w rozumieniu jej art. 8 ust. 1.

## Ochrona zdrowia obywateli Unii Europejskiej a ich przekonania religijne<sup>1</sup>

### I. Uwagi wprowadzające

Zakaz wszelkiej dyskryminacji z uwagi na prawnie wyodrębnione kryteria różnicowania obywateli UE został sformułowany w art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych UE z 30.03.2010 roku<sup>2</sup>. Jest on ściśle powiązany z podstawową ogólną zasadą równości wobec prawa, zwięźle sformułowaną w art. 20 KPP – „każdy jest równy wobec prawa”. Wymieniona wyżej norma art. 21 ust. 1 KPP ma zastosowanie, ze względu na jej bezwzględnie obowiązujący charakter, między innymi do przekonań religijnych<sup>3</sup>. Powyższe stwierdzenie nie oznacza jednak obowiązku jednakowego traktowania osób wymagających opieki zdrowotnej. W judykaturze Trybunału Sprawiedliwości UE utarte jest zapatrywanie, iż bezwzględnie obowiązujący zakaz dyskryminowania ze względu na przekonania religijne i światopoglądowe zezwala na odrębne traktowanie niektórych jednostek wymagających opieki lekarskiej. W niektórych sytuacjach bowiem względy religijne uzasadniają odstępstwo od dwuczłonowej reguły, wedle której sytuacje identyczne nie mogą być traktowane w odmienny sposób, a przypadki odmienne jednakowo. Z taką sytuacją mamy do czynienia, gdy obywatel Łotwy, świadek Jehowy, ojciec dziecka urodzonego z zagrażającą życiu chorobą układu krążenia, jest zmuszony poddać je operacji medycznej wymagającej transfuzji krwi. Taka technika leczenia, finansowana albo refundowana z krajowych środków zabezpieczenia społecznego, koliduje

---

1 A.M. Świątkowski, *Ochrona zdrowia obywateli UE a ich przekonania religijne*, „Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka” 2021, nr 13 (10), s. 32 i nast.

2 Dz.Urz. UE C Nr 83, z. 389.

3 Wyroki TSUE z: 17.04.2018 r., *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 76; 22.01.2019 r., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 76.

z zasadą sformułowaną w piśmie świętym tej religii. Natomiast w innym państwie członkowskim UE – Polsce leczenie takiego schorzenia nie wymaga przetaczania pacjentowi krwi. Prawny opiekun dziecka wystąpił więc do naczelnego łotewskiego organu krajowej służby zdrowia o wydanie zgody na przeprowadzenie koniecznej operacji i leczenia w innym państwie członkowskim UE. Odpowiednie władze administracyjne oraz sądowe odmówiły wyrażenia zgody na finansowanie leczenia za granicą, ze względu na możliwość przeprowadzenia operacji na Łotwie. Rozpoznający skargę kasacyjną Sąd Najwyższy Łotwy – występujący w charakterze „sądu odsyłającego” – uznał, iż dla zgodnego z prawem unijnym rozstrzygnięcia sporu o refundację przez władze łotewskie wydanych na operację w Polsce środków finansowych konieczne jest rozstrzygnięcie, czy władze łotewskie obowiązane były – w procesie podejmowania odmownej decyzji – uwzględnić, poza argumentami medycznymi, także przekonania religijne ojca chorego dziecka. Sąd ten zawiesił postępowanie i wystąpił do TSUE z dwoma pytaniami prejudycjalnymi: pierwszym, odnoszącym się do interpretacji przepisów art. 20 ust. 2 rozporządzenia nr 883/2004<sup>4</sup>, i drugim, dotyczącym wykładni art. 56 TFUE i art. 8 ust. 5 dyrektywy 2011/24<sup>5</sup>. W obydwu pytaniach sąd odsyłający wymienił art. 21 ust 1 KPP jako normę fundamentalną prawa pierwotnego UE, pozostającą w bezpośrednim związku ze stosowaniem wymienionych w obydwu pytaniach przepisów unijnego prawa wtórnego. W pytaniu pierwszym zapytał, czy pod rządem wymienionych przepisów art. 20 ust. 2 rozporządzenia nr 883/2004 państwo członkowskie ma prawo odmówić obywatelowi UE wydania zezwolenia na przeprowadzenie operacji w innym państwie członkowskim UE, jeżeli w państwie ubezpieczenia i zamieszkania osoby ubiegającej się o pokrycie kosztów leczenia za granicą możliwe jest skuteczne przeprowadzenie takiego leczenia metodą niezgodną z jej przekonaniem religijnym. W drugim pytaniu, art. 8 ust. 5 prawa wtórnego – dyrektywy 2011/24, został uzupełniony normą prawa pierwotnego – art. 56 TFUE ze względu na uregulowaną w tym przepisie swobodę świadczenia usług w dziedzinie opieki zdrowotnej. Obydwa pytania

---

4 Zob. G. Uścińska, *Zabezpieczenie społeczne osób korzystających z prawa do przemieszczania się w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013, *passim*.

5 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/24/UE z dnia 9 marca 2011 r. w sprawie stosowania praw pacjentów w transgranicznej opiece zdrowotnej, Dz.Urz. L 88/45, 4.04.2011.

sformułowane w sprawie *A przeciwko Veselibas ministrija* odnosily się do zgodności z prawem unijnym ewentualnej dopuszczalności odmowy wydania zgody przez władze publiczne państwa członkowskiego EU na dokonanie operacji medycznej w innym państwie członkowskim UE pomimo religijnego zakazu poddawania się przetaczaniu krwi podczas takiej operacji<sup>6</sup>. Przedmiotem tej sprawy jest wykładnia TSUE przepisów unijnych: rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego<sup>7</sup> oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/24/UE z 9.03.2011 roku w sprawie stosowania praw pacjentów w transgranicznej opiece zdrowotnej<sup>8</sup>. Istotną rolę odgrywają także przepisy art. 56 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 30.03.2010 roku<sup>9</sup> i art. 21 ust. 1 KPP. Wymienione źródła prawa unijnego umożliwiają – zdaniem TSUE – udzielenie następujących odpowiedzi na zadane pytania. Odpowiedź na pytanie pierwsze: wymieniony wyżej art. 20 ust. 2 rozporządzenia nr 883/2004 w związku z art. 21 ust. 1 KPP nie stoi na przeszkodzie, aby państwo członkowskie miejsca zamieszkania ubezpieczonego odmówiło mu wydania zgody wymienionej w art. 20 ust. 1 powołanego rozporządzenia 883/2004 na sfinansowanie operacji medycznej w innym państwie członkowskim UE wówczas, gdy w pierwszym państwie dostępne jest stosowne leczenie szpitalne, którego skuteczność medyczna nie budzi żadnych wątpliwości, ale stosowana technika tego leczenia pozostaje w sprzeczności z przekonaniem religijnym tego ubezpieczonego<sup>10</sup>.

Odmierna jest odpowiedź na drugie pytanie. TSUE orzekł, że art. 8 ust. 5 i 6 lit. d) dyrektywy 2011/24/UE w związku z art. 21 ust. 1 sprzeciwia się, aby państwo członkowskie miejsca ubezpieczenia pacjenta odmówiło wydania zgody na dokonanie tej samej operacji, wymienionej tym razem w art. 8 ust. 1 dyrektywy 2011/24/UE, w innym państwie członkowskim UE w sytuacji, gdy w pierwszym państwie dostępne jest odpowiednie leczenie szpitalne, którego skuteczność medyczna nie budzi żadnych wątpliwości, ale stosowana technika tego leczenia pozostaje w sprzeczności z przekonaniem religijnym

---

6 Wyrok TSUE C-243/10 z 29.10.2020 r., ECLI:EU:C:2020:872.

7 Dz.Urz. 2004 r., L 166, s. 1; sprostowanie: Dz.U. 2013 r., L. 188, s. 10.

8 Dz.U. 2011 r., L 88, s. 45.

9 Dz.Urz UE C Nr 83, s. 89.

10 Teza pierwsza wyroku C-243/19, pkt 86.

ubezpieczonego<sup>11</sup>. Jedyna różnica między dwoma, wydawałoby całkowicie odmiennymi, rozstrzygnięciami zamieszczonymi w analizowanych tezach sentencji wyroku C-243/19 wyraża się w zastrzeżeniu wymienionym w końcowym fragmencie drugiej odpowiedzi, gdzie wprowadzony został warunek pozwalający na podjęcie zgodnej z prawem unijnym, aczkolwiek całkowicie odmiennej decyzji o odmowie wyrażenia zgody z powodu obiektywnie umotywowanego i uzasadnionego, ważnego celu. Jest nim z punktu widzenia tego państwa członkowskiego UE, w którym zamieszkuje ubezpieczony ubiegający się o sfinansowanie lub refundację operacji medycznej ze względu na przekonania religijne, polityka zdrowotna zmierzająca do utrzymania zamierzonego potencjału w sprawach leczenia lub kompetencji medycznych. Powyższy, jedyny wyjątek od reguły sformułowanej w odpowiedzi drugiej omawianego wyroku powinien znaleźć oparcie we „właściwym i koniecznym środku”, prowadzącym do osiągnięcia powyższego, ogólnie sformułowanego celu<sup>12</sup>. Powyższe, niejednorodne zapatrywania unijnego organu wymiaru sprawiedliwości uzasadniają rozważania nad polityką ochrony zdrowia oraz wpływie na tę ważną politykę publiczną przekonań religijnych zarówno w ramach UE, jak i jej państwach członkowskich.

## **II. Ramy prawne wybranych unijnych przepisów zabezpieczenia społecznego w sprawach dotyczących ochrony zdrowia**

Wybrane przepisy zabezpieczenia społecznego to – w przypadku kolizji między ochroną zdrowia obywateli UE a ich przekonaniem religijnym – wymienione w poprzedniej części niniejszego opracowania przepisy koordynujące korzystanie ze świadczeń rzeczowych, gwarantujące obywatelom i członkom ich rodzin swobodę przemieszczania się w obrębie wspólnego rynku w poszukiwaniu najkorzystniejszych usług medycznych. Unijny prawodawca zakładał, że niektóre działania lecznicze mogą być lepiej i pełniej zrealizowane na szczeblu wspólnotowym aniżeli w niektórych państwach członkowskich. Typowym przykładem powyższej dbałości o zdrowie i życie obywateli UE jest przepis

---

11 Teza druga wyroku C-243/19, pkt 86.

12 Tamże, pkt 86 *in fine*.

art. 20 rozporządzenia 883/2004, regulujący zasady uzyskiwania zezwolenia na korzystanie ze świadczeń rzeczowych w innym państwie członkowskim. Prawo do ubiegania się o uzyskanie takiego zezwolenia zostało sformułowane w art. 20 ust. 1 powołanego rozporządzenia. Osoba ubezpieczona, która uzyskała powyższe zezwolenie, korzysta ze świadczeń rzeczowych przyznanych jej przez właściwą instytucję publiczną, prowadzącą działalność leczniczą na terytorium tego państwa członkowskiego UE (państwo X), w którym znajduje się miejsce jej stałego pobytu. Instytucja ta działa w imieniu innej, właściwej instytucji publicznej, prowadzącej działalność w innym państwie członkowskim UE (państwo Y). Ta druga instytucja jest uważana przez przepisy rozporządzenia 883/2004 za podmiot właściwy do wykonania usługi medycznej na rzecz osoby ubiegającej się o przyznanie uprawnienia do skorzystania z określonych świadczeń rzeczowych. Usługa ta jest wykonywana zgodnie z przepisami obowiązującymi w państwie członkowskim, w którym ma być świadczona. Beneficjentowi tej usługi przysługują identyczne uprawnienia, jak te, z jakich korzystają osoby będące obywatelami państwa, w którym ma być świadczona powyższa usługa. Zezwolenie instytucji publicznej państwa X na wykonanie usługi medycznej w państwie Y może być wydane wówczas, gdy powyższa usługa należy do przewidzianych przez ustawodawstwo obowiązujące w państwie Y i gdy osoba ubiegająca się o wykonanie powyższej usługi nie może jej zrealizować w państwie X w uzasadnionym – z medycznego punktu widzenia – terminie. Instytucja publiczna państwa X dokonuje powyższej oceny potrzeby wykonania powyższej usługi na podstawie analizy stanu zdrowia zainteresowanej osoby oraz prawdopodobnego przebiegu choroby (art. 20 ust. 2 rozporządzenia 883/2004).

Przepisy dyrektywy 2011/24 określają reguły pokrywania kosztów usług medycznych wykonywanych za zgodą instytucji publicznych państwa X w państwie Y. Państwo X występujące w relacjach między osobą ubiegającą się o świadczenie usług rzeczowych w państwie Y oraz instytucją publiczną wybraną przez osobę korzystającą z powyższej usługi medycznej, jaka ma być zrealizowana w państwie Y, gwarantuje zwrot kosztów poniesionych przez beneficjenta transgranicznej opieki zdrowotnej, w ramach której świadczona jest powyższa usługa (art. 7 ust. 1 dyrektywy 2011/24). W zdaniu drugim tej normy prawnej powtórzona została reguła sformułowana w art. 20 ust. 2 rozporządzenia 883/2004 – opieka zdrowotna powinna się mieścić w zakresie świadczeń leczniczych, do których osoba ubezpieczona lub członkowie jej rodziny są uprawnieni w państwie ubezpieczenia (państwo X). Do tego państwa należy podjęcie

decyzji w sprawach odnoszących się do pokrycia kosztów opieki zdrowotnej przez instytucje publiczne zarządzające sprawami zabezpieczenia społecznego na odpowiednim szczeblu: lokalnym, regionalnym lub państwowym (art. 7 ust. 3 dyrektywy 2011/24). W przypadku indywidualnego dokonania opłaty za wykonaną usługę medyczną koszty transgranicznej opieki zdrowotnej są refundowane przez państwo X osobie ubezpieczonej albo bezpośrednio przekazane instytucji publicznej wykonującej usługę medyczną w państwie Y w ramach uregulowanych w art. 7 ust. 4 motyw pierwszy analizowanej dyrektywy. W zasadzie limit kosztów za wykonaną usługę nie powinien przekraczać stawek obowiązujących w państwie ubezpieczenia, które wyraziło zgodę na wykonanie tej usługi w innym państwie członkowskim UE. Prawodawcy unijnemu chodzi o ujednoczenie kosztów opieki zdrowotnej w obrębie UE oraz o nieprzekraczanie przez osoby (beneficjenta) lub podmioty publiczne (instytucję medyczną wykonującą usługę) rzeczywistych kosztów zrealizowanej opieki zdrowotnej (art. 7 ust. 4 motyw pierwszy dyrektywy 2011/24). Wyjątkowo, gdy pełny koszt transgranicznej opieki zdrowotnej przekracza wymienione wyżej limity opłat, jakie byłyby uiszczone w państwie X, gdyby opieka zdrowotna była realizowana na jego terytorium, analizowana dyrektywa zezwala instytucji publicznej państwa X na zwrot opłat osobie ponoszącej koszty usługi medycznej w pełnej wysokości (art. 7 ust. 4 motyw drugi dyrektywy 2011/24).

Z wyjątkiem przypadków w art. 8 dyrektywy 2011/24 państwo członkowskie, w którym zarejestrowany jest ubezpieczony (państwo X), nie może uzależniać zwrotu kosztów transgranicznej opieki zdrowotnej od uzyskania uprzedniej zgody instytucji publicznej tego państwa na leczenie w innym państwie członkowskim (państwie Y). Władze poszczególnych państw UE, występujące w roli „państw ubezpieczenia”, finansujących koszty transgranicznej opieki zdrowotnej, mają prawo ograniczyć stosowanie przepisów (zwrot tych kosztów) na podstawie „nadrzędnych celów podyktowanych interesem ogólnym” (art. 7 ust. 9 dyrektywy 2011/24). W powołanym przepisie wyszczególnione zostały sytuacje, w których z powyższego odstępstwa od powyższej reguły mogą skorzystać władze państwowe. Należą do nich takie przypadki, jak: „wymogi planowania w celu zapewnienia wystarczającego i stałego dostępu do zrównoważonego zakresu leczenia wysokiej jakości w danym państwie członkowskim lub dotyczące woli kontrolowania kosztów i unikania, o ile to możliwe, wszelkiego marnotrawstwa zasobów finansowych, technicznych i ludzkich” (art. 7 ust. 9 dyrektywy 2011/24). Powyższe wyliczenie jest na tyle ogólne, że w dużym stopniu utrudnia

wskazanie sytuacji uzasadniających ograniczenie zwrotu kosztów opieki medycznej zrealizowanej w innym państwie członkowskim. Prawodawca unijny posłużył się mało precyzyjnym sformułowaniem, aby umożliwić władzom tych państw członkowskich UE skorzystanie z przyznanego uprawnienia od żądania uzyskania uprzedniej zgody na leczenie w innym państwie członkowskim UE w przypadkach niewymienionych w art. 8 ust. 2 lit. a) (i), (ii) dyrektywy 2011/24. Poza dwoma wyraźnie określonymi przypadkami – pobytem pacjenta w szpitalu w państwie Y co najmniej przez jedną noc oraz koniecznością użycia wysoce specjalistycznej i kosztownej infrastruktury albo aparatury medycznej – powód podany w art. 9 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy w znacznym zakresie pokrywa się z sytuacją wymienioną w art. 7 ust. 9 tego aktu prawnego. Podobnie jak w poprzednio omówionym przepisie art. 7 ust. 9 dyrektywy w ogólnie sformułowanej normie prawnej art. 9 ust. 2 lit. a) te same powody umożliwiające uzyskanie uprzedniej zgody na leczenie w innym państwie członkowskim UE. Różnica między porównywanymi instytucjami prawnymi, „ograniczenie zwrotu kosztów transgranicznej opieki” oraz „uprzednia zgoda” na leczenie za granicą, polega na tym, że ten drugi przypadek nie może mieć miejsca w razie, gdy pacjent uprawniony do opieki zdrowotnej nie może z niej skorzystać w terminie uzasadnionym przesłankami medycznymi (art. 8 ust. 5 dyrektywy 2011/24). O występowaniu takich przesłanek decydują następujące okoliczności: obiektywna ocena stanu zdrowia pacjenta, historia choroby i jej prawdopodobny przebieg, stopień występującego bólu albo charakter niepełnosprawności w chwili składania bądź ponawiania wniosku o udzielenie zgody na leczenie za granicą. Natomiast jedynym powodem, dla którego „państwo ubezpieczenia” ma prawo odmówić uprzedniej zgody na leczenie w innym państwie członkowskim, jest możliwość zapewnienia – z uwzględnieniem aktualnego stanu zdrowia i prawdopodobnego przebiegu choroby pacjenta – opieki zdrowotnej na jego terytorium w terminie uzasadnionym wymaganiami medycznymi (art. 8 ust. 6 lit. d) dyrektywy 2011/24).

Przekonania religijne nie zostały wymienione w przedstawionych przepisach unijnych jako przyczyna uzasadniająca finansowanie przez władze publiczne jednego państwa członkowskiego UE (Łotwy) operacji medycznej dziecka osoby ubezpieczonej wykonywanej w innym państwie Unii (Polsce). Należy więc zbadać, czy i jeśli tak, to w jaki sposób, ochrona zdrowia i metody leczenia kontrastujące z przekonaniem religijnym osób wymagających opieki lekarskiej zostały ukształtowane w judykaturze.

### III. Relacja podstawowych praw człowieka do ochrony zdrowia i przekonań religijnych w *acquis communautaire*

Zdaniem skarżącego, państwo członkowskie jest zobowiązane do stworzenia systemu opieki zdrowotnej dostosowanej do sytuacji osobistej potencjalnego pacjenta<sup>13</sup>. W przypadku omawianej sprawy C-243/19 powyższe wymaganie powinno znaleźć zastosowanie bez żadnych wyjątków do dziecka wychowywanego w rodzinie wyznającej religię świadków Jehowy. Instytucja publiczna zajmująca się ochroną zdrowia powinna w podejmowanych działaniach leczniczych stosować metody leczenia zapewniające godność pacjenta, wyznawane przez niego wartości moralne oraz respektować jego przekonania religijne. W przypadku nieletnich pacjentów wymienione wartości powinny być chronione ze względu na przekonania religijne rodziców lub prawnych opiekunów. Nie stosując się do powyższych wymagań, instytucje publiczne naruszają obowiązek równości wobec prawa (art. 20 KPP) i niedyskryminacji ze względu na religię i światopogląd (art. 21 ust. 1 KPP). Władze publiczne Łotwy potraktowały bowiem powoda i jego syna w taki sam sposób jak wszystkich innych pacjentów wymagających opieki zdrowotnej, będących jednak w odmiennym położeniu z powodu braku obowiązku przestrzegania ustanowionych przez religię zakazów. Ci pacjenci nie wymagają – ze względu na ich sytuację osobistą – dostosowania metod leczenia do ich przekonań religijnych i światopoglądowych<sup>14</sup>.

Władze publiczne Łotwy – Ministerstwo Zdrowia oraz regionalny sąd administracyjny, rozpatrujący sprawę, nie zajmowały się zagadnieniami odnoszącymi się do ochrony podstawowych praw człowieka. Zwracały wyłącznie uwagę na niedopełnienie przez skarżącego – ojca dziecka wymagań ustanowionych przepisami rozporządzenia 833/2204<sup>15</sup>. Zignorowały całkowicie względy religijne (zakaz transfuzji krwi), uniemożliwiające przeprowadzenie operacji. Władze Łotwy nie zwróciły uwagi, iż jedna z dwóch przesłanek umożliwiających

---

13 Opinia Rzecznika Generalnego G. Hogana przedstawiona 30.04.2020 r. w sprawie C-243/19, ECLI:C:2020:325, pkt 37.

14 Tamże.

15 A.M. Świątkowski, *The Coordination of National Social Security System of EU Member States: EC Regulation No. 883/2004, w Regulation in the 21st Century. In Search of Flexibility and Security*, red. T. Fashoyin, M. Tiraboschi, Guest Editors: T. Davulis, D. Petrylaitė, Cambridge Scholars Publishing, Adapt Studies Book-Series, Newcastle 2012. s. 309 i nast.

skorzystanie z opieki zdrowotnej w innym państwie członkowskim UE odnosi się do sytuacji, gdy leczenie, jakiemu osoba ubezpieczona zamierza się poddać, nie może być przeprowadzone w terminie „zwykle niezbędnym” dla uzyskania możliwości tego leczenia w państwie miejsca zamieszkania potencjalnego pacjenta<sup>16</sup>. TSUE orzekający w rozpatrywanej sprawie C-243/19 zalecił sądowi odsyłającemu – Sądowi Najwyższemu Łotwy, dokonanie oceny, czy w krajowym systemie ochrony zdrowia istnieje możliwość przeprowadzenia wymaganej operacji bez dokonywania transfuzji krwi. W razie uzyskania pozytywnej odpowiedzi, sąd krajowy powinien ustalić termin, w jakim powyższa operacja może być zorganizowana bez obawy o zagrożenie zdrowia i życia pacjenta<sup>17</sup>. Powyższy obowiązek został wprowadzony do *acquis communautaire* na początku drugiej połowy pierwszej dekady obecnego stulecia<sup>18</sup>. TSUE zwrócił uwagę sądowi odsyłającemu na konieczność zbadania, czy w konkretnym państwie członkowskim są rzeczywiste możliwości przeprowadzenia takiego leczenia. Właściwa instytucja publiczna tego państwa jest zobowiązana rozważyć wszystkie medyczne, okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Z powyższego stwierdzenia jednoznacznie wynika, że przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na sfinansowanie ze środków publicznych operacji medycznej lub jej odmowie należy uwzględnić ogół okoliczności charakteryzujących każdy indywidualny przypadek. One bowiem pozwolą obiektywnie ocenić, czy w państwie, w którym zamieszkuje osoba ubezpieczona, możliwe jest przeprowadzenie identycznej operacji, równie skutecznej jak ta, której sfinansowania domaga się osoba zainteresowana – ojciec chorego dziecka. TSUE stwierdził, po przeanalizowaniu akt sprawy, iż brak jest okoliczności, które mogłyby wskazywać, iż syn osoby podważającej decyzję o odmowie przeprowadzenia sprawy w Polsce nie może skorzystać z możliwości leczenia na Łotwie. Przepis art. 20 ust. 2 rozporządzenia nr 833/2004 nie nakłada bowiem na instytucje publiczne państwa członkowskiego, w którym ubezpieczony jest skarżący i członkowie jego rodziny, obowiązku dostosowania metod i technik operacji medycznej do osobistych wymagań, mających podstawę w przekonaniach

---

16 Wyrok TSUE z 9.10.2014 r., *Petru*, C-268/13, EU:C:2014:2271, pkt 31.

17 Wyrok TSUE, C-243/19, pkt 29.

18 Wyroki TSUE z: 16.05.2006 r., *Watts*, C-372/04, EU:C:2006:325, pkt 62; 5.10.2010 r., *Elchinov*, C-173/09, EU:C:2010:581, pkt 66; 9.10.2014 r., *Petru* C-268/13, EU:C:2014:2271, pkt 32.

religijnych. Z tej przyczyny decyzja o odmowie zezwolenia na udanie się do innego państwa członkowskiego UE w celu przeprowadzania leczenia nie może zostać uznana za niezgodną z art. 20 rozporządzenia 883/2004.

TSUE wskazał jednak na przesłankę niedostrzeżoną przez władze państwa członkowskiego, odmawiające wydania zezwolenia na przeprowadzenie transgranicznej operacji medycznej. Orzekł bowiem, że odmawiając uprzedniej zgody na taką operację, właściwa instytucja tego państwa stosuje prawo UE w rozumieniu art. 51 ust. 1 KPP. Jest więc zobowiązana do przestrzegania wszelkich podstawowych praw człowieka sformułowanych w przepisach prawa pierwotnego UE. W analizowanej sprawie chodzi o wymienione na wstępie niniejszego opracowania obowiązki równego traktowania (art. 20 KPP) i zakazy wszelkiej dyskryminacji ze względu na przekonania religijne (art. 21 ust. 1 KPP)<sup>19</sup>. Działania państw członkowskich muszą spełniać wymagania wynikające z praw podstawowych chronionych w porządku prawnym UE. Sformułowany w art. 21 ust. 1 KPP zakaz dyskryminacji ze względu na przekonania religijne osób ubezpieczonych ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Przepis ten samodzielnie przyznaje obywatelom UE uprawnienie, na które mogą się oni powoływać w sporach dotyczących spraw regulowanych przepisami prawa UE<sup>20</sup>. Z perspektywy wymienionych przepisów KPP odmowa wydania uprzedniej zgody może być uznana za pośrednią dyskryminację ze względu na przekonania religijne. Zezwala bowiem na odmienne traktowanie osób wymagających opieki zdrowotnej – świadków Jehowy i innych osób – wykonywanej w ramach powszechnego zabezpieczenia społecznego. Ci pierwsi napotykają niemożliwą dla nich przeszkodę, jaką jest transfuzja krwi wykonywana podczas zabiegu medycznego. Są więc zobowiązani opłacić koszty związane z leczeniem z własnych funduszy. Natomiast pozostali pacjenci, cierpiący na tę samą chorobę, korzystają z zagwarantowanej przez krajowy system zabezpieczenia społecznego identycznej opieki zdrowotnej. Z tego powodu uznał, iż odmowa wydania zgody na transgraniczne leczenie dziecka, które ze względów religijnych nie może być poddane leczeniu w państwie, w jakim jest ono objęte przepisami

---

19 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 26.02.2013 r. C-617/10, *Åklagaren przeciwko Hansowi Åkerbergowi Franssonowi*, ECLI:EU:C:2013:105, pkt. 17–18; Wyrok TSUE z 11.06.2020 r. przy udziale Prokuratury Rejonowej w Słupsku, C-617/10, EU:C:2020:455, pkt 42.

20 Wyroki TSUE z: 17.04.2018 r., *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 76; 22.01.2019 r., *Cresco Investigation*, C-193/17, EC:C:2019:43, pkt 76.

zabezpieczenia społecznego, ma charakter dyskryminacji pośredniej. Niezgodna z prawem unijnym sytuacja została wcześniej dostrzeżona przez sąd odsyłający, który nie wyciągnął skutków prawnych z trafnego spostrzeżenia, iż przekonania religijne świadków Jehowy wywierają decydujący wpływ na wybór metod leczenia. Sąd Najwyższy Łotwy wyraźnie stwierdził, że „dla świadków Jehowy zakaz transfuzji krwi stanowi integralną część ich przekonań religijnych, nie mogą oni wyrazić zgody na zabieg medyczny obejmujący taką transfuzję”<sup>21</sup>. Uznał bowiem, że skoro państwo członkowskie miejsca zamieszkania nie pokrywa kosztów innego leczenia, zgodnego z przekonaniami religijnymi osób ubezpieczonych, zapłata za powyższy zabieg medyczny przeprowadzony z pominięciem transfuzji powinna być pokryta przez beneficjentów albo, jak to ma miejsce w omawianym przypadku, członków jego rodziny. Powyższe zapatrywania łotewskich instytucji publicznych wynikają z ich spojrzenia na potrzebę ochrony w państwie zdrowia publicznego i praw większości jego obywateli. Władze państwowe bowiem ponoszą odpowiedzialność za prowadzenie i utrzymanie na terytorium kraju polityki ochrony zdrowia. Powinna być ona oparta na zasadach wystarczającej, zrównoważonej, stałej oferty opieki szpitalnej, świadczonej na wysokim poziomie, gwarantującej zabezpieczenie stabilności finansowej narodowego systemu zabezpieczenia społecznego<sup>22</sup>.

#### IV. Polityka opieki zdrowotnej a przekonania religijne

Zapatrywania Trybunału Unijnego (TSUE) wobec związku polityki opieki zdrowotnej państw członkowskich UE i przekonań religijnych były kształtowane pod koniec lat 80. ubiegłego stulecia. Rozwinęły się na początku XXI wieku. W wyrokach wydanych w sprawach mających na celu dostosowanie polityki ochrony zdrowia do przekonań religijnych części obywateli poszczególnych państw członkowskich UE istotne były kwestie strukturalne, organizacyjne i finansowe. Liczba szpitali, ich rozkład geograficzny, organizacja i sprzęt, jakimi one dysponują, oraz rodzaj oferowanych przez nie usług medycznych odgrywały decydującą rolę w zaspokajaniu potrzeb ochrony zdrowia mniejszości religijnych. Uzależniały przestrzeganie odrębności wynikających z potrzeb

---

21 Wyrok TSUE, C-643/19, pkt 41.

22 Tamże, pkt 44.

mniejszości religijnych od działań władz państw członkowskich UE w sferze planowania oraz wysiłków zmierzających do zaspokajania ochrony zdrowia obywateli. Uważał, że wymaga tego obiektywna konieczność, wynikająca z różnych, niejednorodnych potrzeb obywateli zamieszkujących terytorium danego państwa członkowskiego UE. Już w przeszłości orzekł, iż nie można wykluczyć, że ryzyko poważnego naruszenia równowagi finansowej systemu zabezpieczenia społecznego, powodowane odrębnościami religijnymi lub innymi światopoglądowymi względami, może należeć do nadrzędnych kategorii interesu ogólnego, zdolnych uzasadnić przeszkodę w swobodnym świadczeniu usług medycznych na rzecz niektórych osób, należących do mniejszości<sup>23</sup>. Jeżeli chodzi o cel polegający na utrzymaniu zrównoważonej służby medycznej i szpitalnej, powyższą opinię na temat polityki zdrowotnej można zaliczać do odstępstw związanych ze zdrowiem publicznym w zakresie, w jakim powyższy cel przyczynia się do osiągnięcia wysokiego poziomu ochrony najliczniejszych części społeczeństw poszczególnych państw członkowskich UE. Przepisy wspólnotowe pozwalały państwom członkowskim ograniczyć swobodę świadczenia usług medycznych i szpitalnych w zakresie, w jakim utrzymanie możliwości przeprowadzania leczenia lub kwalifikacji medycznych na terytorium krajowym stanowiło kwestię fundamentalną dla zdrowia publicznego, a nawet dla przetrwania populacji. Należy zatem ustalić, czy rozpatrywane sporne uregulowanie krajowe o odmowie zezwolenia na korzystanie z transgranicznych szans ochrony zdrowia przez niektóre osoby ubezpieczone, którym religia zabrania dokonywania niektórych czynności, takich na przykład jak transfuzja krwi, może rzeczywiście być uzasadnione takimi nadrzędnymi względami. Jeśli tak, to zgodnie z utrwalonym orzecznictwem należy się upewnić, że żądanie odmiennego traktowania przez ubezpieczonych z powodów religijnych nie wykracza poza to, co jest obiektywnie konieczne dla osiągnięcia powyższego celu. Powinno się również rozważyć, czy pożądaný cel, będący wynikiem odrębnego traktowania z powodów religijnych, nie mógłby być uzyskany za pomocą mniej restrykcyjnych przepisów<sup>24</sup>. Planowanie co do zasady powinno odpowiadać różnym potrzebom. Ma ono na celu zagwarantowanie na terenie danego państwa wystarczającego i stałego

---

23 Wyrok TSUE z 12.07.2001 r., *Smits i Peerbooms*, C-157/99, EU:C:404: pkt 73.

24 Wyroki TSUE z: 4.12. 1986 r., C-205/84, *Komisja przeciwko Niemcom*, Rec. s. 3755, pkt. 27 i 29; 26.02.1991 r., C-180/89, *Komisja przeciwko Włochom*, Rec. s. I-709, pkt. 17 i 18; 20.05.1992 r., C-106/91, *Ramrath*, Rec. s. I-3351, pkt. 30–31.

dostępu do zrównoważonej gamy świadczeń szpitalnych dobrej jakości. Jest wyrazem woli zapewnienia kontroli nad kosztami i chęci uniknięcia, w największym możliwym stopniu i zakresie, wszelkiego marnotrawstwa zasobów finansowych, technicznych i ludzkich. Takie marnotrawstwo jest tym bardziej szkodliwe, że sektor opieki szpitalnej pociąga za sobą znaczące koszty i musi odpowiadać na wzrastające potrzeby. Zasoby finansowe, które mogą być poświęcone na opiekę zdrowotną, nie są nieograniczone. Z tego powodu wymóg polegający na uzależnieniu od uprzedniej zgody instytucji publicznej państwa członkowskiego UE pokrycia przez system krajowy kosztów leczenia szpitalnego przeprowadzonego w innym państwie członkowskim był i jest nadal uważany przez władze tych państw za środek zarazem konieczny i racjonalny. Gdyby pacjenci mogli swobodnie i w każdych okolicznościach udawać się do zakładów szpitalnych, z którymi ich instytucje zabezpieczenia społecznego nie zawarły kontraktu, niezależnie od tego, czy są to ośrodki położone na terytorium państwa członkowskiego UE, które gwarantuje im ubezpieczenie, czy w innym państwie członkowskim, to cały wysiłek planowania dokonany poprzez system zawierania kontraktów w celu przyczynienia się do zapewnienia oferty opieki szpitalnej, która jest zrjonalizowana, stała, zrównoważona i dostępna, byłby narażony na niepowodzenie. Prawo wspólnotowe co do zasady nie sprzeciwiało się systemowi wymagającemu uprzedniej zgody na przeprowadzanie operacji w innym państwie członkowskim UE. Wymagało jednak, aby warunki udzielania zgody na takie czynności były uzasadnione w świetle wyżej wskazanych nadrzędnych względów i spełniały wymóg proporcjonalności. Oznacza to, że nie jest wykluczone, iż instytucje publiczne państwa X mogłyby otrzymać znaczną liczbę wniosków o udzielenie obywatelom określonego państwa członkowskiego, w którym wnioskodawcy są ubezpieczeni (państwo Y), zgody z przyczyn religijnych na transgraniczną opiekę zdrowotną<sup>25</sup>. Możliwe jest, że nałożenie na instytucję publiczną państwa X obowiązku uwzględniania przekonań religijnych osób ubezpieczonych mogłoby generować dodatkowe koszty leczenia. Zatem system prawny, nieuwzględniający przekonań religijnych ubezpieczonego, posługujący się wyłącznie kryteriami medycznymi, może się wydawać korzystny z punktu widzenia instytucji publicznej, albowiem jest zdolny do

---

25 Wyrok TSUE, C-243/19, pkt 51. Powyższe zapatrywanie zostało wyrażone przez rząd Republiki Włoskiej, reprezentant którego uczestniczył, obok przedstawicieli władz RP i Łotwy, w omawianej sprawie w charakterze *amicus curie*.

ograniczenia ryzyka ponoszenia dodatkowych, wcześniej niezaplanowanych kosztów leczenia transgranicznego. Rozporządzenie 883/2004 koordynuje jedynie krajowe przepisy zabezpieczenia społecznego. Nie zmierza w kierunku „odgórnej”, sterowanej przez instytucje Unijne, unifikacji tego systemu. Państwa członkowskie UE samodzielnie decydują zarówno o poziomie ochrony zdrowotnej własnych obywateli, jak i o środkach prawnych podejmowanych przez instytucje publiczne dla osiągnięcia powyższego celu<sup>26</sup>. Państwa te uważają, że prawo Unii zasadniczo nie sprzeciwia się systemowi uprzedniej zgody, jest jednak konieczne, aby warunki ustalone dla przyznania takiej zgody były uzasadnione w świetle wyżej wymienionych wymogów, nie wykraczały poza to, co jest obiektywnie konieczne do osiągnięcia tego celu, oraz aby ten sam rezultat nie musiał być uzyskiwany za pomocą mniej restrykcyjnych przepisów, obowiązujących w innym państwie, lecz kosztowniejszych środków. Jedynym mankamentem powyższego rozumowania jest wymaganie sformułowane w judykaturze, aby tego rodzaju system był również oparty na obiektywnych, a nie dyskryminacyjnych i znanych wcześniej kryteriach. Zdaniem TSUE jest to konieczne dla osiągnięcia równie istotnego, jak przedstawione wcześniej względy finansowe, celu. Rzecz bowiem w tym, aby działania podejmowane przez władze i instytucje publiczne poszczególnych państw członkowskich UE nie miały dowolnego charakteru w sprawach z zakresu ochrony zdrowia<sup>27</sup>. Przepisy krajowe wykluczające w każdym przypadku pokrycie kosztów świadczeń szpitalnych udzielonych bez uzyskania uprzedniej zgody zawierają nieuzasadnione ograniczenie swobodnego świadczenia usług i nie spełniają wymogu proporcjonalności. Istotną przeszkodą w uznaniu powyższego zapatrywania jest nowe orzeczenie TSUE, w którym unijny organ wymiaru sprawiedliwości podkreśla subiektywny charakter przekonań religijnych i – w związku z tym – zalicza je do kategorii *forum internum*, które nie powinno być uwzględniane w politykach ochrony zdrowia państw członkowskich UE<sup>28</sup>.

W pierwszej konkluzji, zamieszczonej w odpowiedzi na pytanie pierwsze sądu odsyłającego, TSUE orzekł, że przepisy Unii sprzeciwiają się

---

26 Wyrok TSUE z 12.11.2015 r., *Visnaapuu*, C-198/14, EU:C:2015:751, pkt 18.

27 Wyroki TSUE: *Smits i Peerbooms*, dz. cyt., pkt. 82, 90; *Müller-Fauré i van Riet*, pkt. 83–85; Wyroki TSUE z: 16.05.2006 r., *Watts*, C-372/04, EU:C:2006:325, pkt. 108-109, 5.10.2010 r., *Elchinov*, C-173/09, EU:C:2010:581, pkt 42.

28 Wyrok TSUE z 22.01.2019 r., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43, pkt 58.

interpretowaniu norm zabezpieczenia społecznego w państwach członkowskich w ten sposób, że wyłączają one w każdym przypadku pokrycie kosztów świadczeń szpitalnych udzielonych w innym państwie członkowskim bez uzyskania uprzedniej zgody. TSUE dodał, iż do sądu krajowego należy dokonanie oceny zgodności przepisów krajowych – przy uwzględnieniu wskazówek zawartych w wyroku C-243/19 – z normami UE. Stosowane przez sądy krajowe przepisy prawa zabezpieczenia społecznego, regulujące warunki transgranicznych usług medycznych w państwach członkowskich UE, mogą być przedmiotem niejednakowych interpretacji prawnych. TSUE więc orzekł, iż sądy krajowe powinny interpretować przepisy obowiązujące w państwie, w którym ubezpieczone są osoby podejmujące starania na rzecz realizacji przysługujących im uprawnień do korzystania z prawa do swobodnego przemieszczenia się w obrębie wspólnego rynku w celach bezpośrednio powiązanych z ochroną zdrowia, zgodnie z prawem Unii<sup>29</sup>. Problem tkwi w tym, że interpretacja tych przepisów jest uzależniona od oceny spornej sprawy przez sądy krajowe orzekające w tych sprawach w państwach członkowskich UE. Przepisy unijne stoją na przeszkodzie temu, by instytucje krajowe rozstrzygające w przedmiocie wniosku o wydanie uprzedniej zgody zakładały przy stosowaniu wymienionych wyżej norm rozporządzenia 883/2004 (uprzednio rozporządzenia nr 1408/71<sup>30</sup>), że leczenie szpitalne, które nie może zostać przeprowadzone w państwie członkowskim, na którego terytorium zamieszkuje osoba objęta ubezpieczeniem społecznym, nie należy do świadczeń pokrywanych zgodnie z ustawodawstwem tego państwa i *vice versa*. Leczenie szpitalne należące do tych świadczeń może zostać przeprowadzone w tym państwie członkowskim. Przepisy prawa zabezpieczenia społecznego, krajowe i unijne, regulują zasady przyznawania prawa do świadczeń rzeczowych udzielanych na rachunek instytucji właściwej przez instytucję miejsca pobytu, zgodnie z ustawodawstwem

---

29 Wyroki TSUE z: 26.9.2000 r. C-262/97, *Engelbrecht*, Rec. s. I-7321, pkt 39; 27.10.2009 r. w sprawie C-115/08, *ČEZ*, Zb.Orz. s. I-10265, pkt 138; 13.04.2010 r. (Wielka Izba) w sprawie C-91/08, *Wall AG*, Zb.Orz. 2010 I-02815, ECLI:EU:C:2010:182, pkt 70; 22.06.2010 r. (Wielka Izba) połączone sprawy C-188/10 i C-189/10 przeciwko *Azis Melki i Sélimen Abdeli*, Zb.Orz. 2010 I-05667, ECLI:EU:C:2010:363, pkt 50.

30 Rozporządzenie Rady (EWG) NR 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, Dz.Urz. L 149, 5.7.1971, s. 2–50. Zob. A.M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, t. III: *Europejskie prawo ubezpieczeń społecznych*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000, s. 157 i nast.

państwa członkowskiego, w którym świadczenia są udzielane, tak jak gdyby zainteresowany był ubezpieczony w tej ostatniej instytucji<sup>31</sup>. Postępując zgodnie z tą regułą, TSUE udzielił w sprawie C-243/19 odpowiedzi na pierwsze pytanie sądu odsyłającego, że art. 20 ust. 2 rozporządzenia 883/2004 w związku z art. 21 ust. 1 KPP nie stoi w tym konkretnym przypadku na przeszkodzie temu, aby państwo członkowskie miejsca zamieszkania ubezpieczonego (Łotwa) odmówiło wydania zgody na leczenie transgraniczne, ponieważ w tym państwie dostępne jest leczenie szpitalne, którego skuteczność medyczna nie może budzić żadnych wątpliwości, lecz stosowana metoda leczenia jest niezgodna z przekonaniami religijnymi osoby ubiegającej się o pokrycie kosztów takiego leczenia w innym państwie unijnym<sup>32</sup>. Inną sprawą są natomiast decyzje podejmowane przez publiczne instytucje ochrony zdrowia w tym państwie, niejednakowo traktującym osoby ubezpieczone i członków ich rodzin ze względu na przekonania religijne.

## V. Prawo do zwrotu kosztów transgranicznego leczenia

Jeżeli – w rozumieniu judykatury unijnej – lista świadczeń medycznych praktykowanych w danym państwie członkowskim UE, finansowanych z państwowego funduszu świadczeń zabezpieczenia społecznego, nie wskazuje w sposób wyraźny i dokładny metody stosowanego leczenia, określa natomiast rodzaje leczenia, instytucja państwa członkowskiego miejsca zamieszkania osoby objętej ubezpieczeniem społecznym powinna ustalić – przy zastosowaniu zwykłych zasad interpretacji oraz na podstawie obiektywnych i niedyskryminujących kryteriów, biorąc pod uwagę wszelkie istotne wskazania medyczne i dostępne dane naukowe – czy ta metoda leczenia odpowiada świadczeniom przewidzianym przez ustawodawstwo tego państwa członkowskiego. Jeśli zostanie to potwierdzone, nie można wówczas odmówić udzielenia uprzedniej zgody z tym uzasadnieniem, że tego rodzaju metoda leczenia nie jest

---

31 Wyroki TSUE z: 28.04.1998 r. w sprawie C-120/95 *Decker*, Rec. s. I-1831, pkt. 28–29; C-158/96 *Kohll*, Rec. s. I-1931, Zb.Orz. 1998 I-01931, ECLI:EU:C:1998:171 pkt. 26–27; 12.07.2001 r. C-368/98 *Vanbraekel i inni*, Rec. s. I-5363, ECLI:UE:C:2001:400, pkt. 32, 36; 23.10.2003 r. C-56/01 *Inizan*, Rec. s. I-12403, EU:C:43, pkt. 19, 20; 16.05.2006 r. *Watts*, ECLI:2006:325, pkt 48).

32 Wyrok TSUE, C-243/19, pkt 56.

praktykowana w państwie członkowskim miejsca zamieszkania osoby objętej ubezpieczeniem społecznym, ponieważ gdyby tego rodzaju uzasadnienie zostało dopuszczone, prowadziłoby do ograniczenia zakresu art. 22 ust. 2 motyw drugi poprzednio obowiązującego rozporządzenia nr 1408/71. Należy też sprawdzić, czy leczenie – zważywszy na aktualny stan zdrowia osoby objętej ubezpieczeniem społecznym i dalszy przebieg jego choroby – może zostać przeprowadzone w terminie zwykle niezbędnym dla uzyskania leczenia w państwie członkowskim miejsca zamieszkania.

Gdy sporne leczenie nie może zostać zrealizowane w państwie członkowskim miejsca zamieszkania zainteresowanego, gdzie zostałby przeprowadzony zabieg chirurgiczny, należy ocenić, czy i z jakiego powodu planowany zabieg chirurgiczny nie może zostać uznany za leczenie identyczne lub równie skuteczne. Sama okoliczność, że leczenie przewidziane w innym państwie członkowskim nie jest praktykowane w państwie członkowskim miejsca zamieszkania zainteresowanego, nie oznacza, że spełnione są wymagania prawne regulowane przepisami rozporządzenia 883/2004, koordynującego zabiegi medyczne w ramach UE. Trzeba uważać, aby – zgodnie z prawem unijnym – stwierdzić, że dochodzi do spełnienia tego warunku wówczas, gdy równie skuteczne leczenie nie może być w tym państwie udzielone we właściwym czasie. Nie można bowiem odmówić udzielenia zgody na dokonanie zabiegu transgranicznego, gdy nie został spełniony warunek odnoszący się do wymogu leczenia identycznego albo gdy leczenie o tym samym stopniu skuteczności nie może być zrealizowane w stosownym czasie w państwie członkowskim miejsca zamieszkania zainteresowanego<sup>33</sup>. W każdym przypadku należy więc ustalić, przy zastosowaniu zwykłych zasad interpretacji oraz na podstawie obiektywnych i niedyskryminujących kryteriów, że nie można odmówić udzielenia uprzedniej zgody z uzasadnieniem, że tego rodzaju metoda leczenia nie jest praktykowana w państwie członkowskim miejsca zamieszkania osoby objętej ubezpieczeniem społecznym. W powyższym rozumowaniu należy wziąć pod uwagę wszelkie istotne wskazania, dostępne dane naukowe i wcześniej stosowane praktyki, pozwalające wyjaśnić, czy metoda leczenia, o którą chodzi osobie najbardziej zainteresowanej – pacjentowi, odpowiada świadczeniom przewidzianym przez ustawodawstwo krajowe. Wprowadzenie i stosowanie powyższego wymagania w przepisach rozporządzeń koordynujących

---

33 Wyroki TSUE: *Inizan*, pkt. 45, 59, 60 oraz *Watts*, pkt. 59-61.

uniemożliwia krajowym instytucjom publicznym pokonanie przeszkód likwidujących zapory występujące w leczeniu szpitalnym, które nie mogą być usunięte przez państwo członkowskie, na którego terytorium zamieszkuje osoba objęta ubezpieczeniem społecznym. Analogiczna sytuacja ma miejsce wówczas, kiedy instytucja publiczna państwa członkowskiego, w którym zamieszkuje osoba ubezpieczona, zmierza do ustalenia, czy świadczenia szpitalne powinny zostać zrefundowane osobie objętej ubezpieczeniem społecznym przez właściwą instytucję albo przez instytucję miejsca, w którym nastąpiło leczenie. W jakiej wysokości należy dokonać refundacji, jeżeli zakres świadczeń przewidzianych w przepisach państwa członkowskiego zamieszkania osoby objętej ubezpieczeniem społecznym różni się od zakresu świadczeń przewidzianych w przepisach państwa członkowskiego, na którego terytorium przeprowadzone zostało leczenie? W sprawie C-243/19 sąd odsyłający i TSUE dążyły – mimo sprzeciwu przedstawicieli rządów łotewskiego i polskiego<sup>34</sup> – do ustalenia, czy skarżący jest uprawniony do uzyskania zwrotu w państwie członkowskim, w jakim zamieszkuje, całości lub części poniesionych kosztów transgranicznej opieki szpitalnej, udzielonej w RP jego synowi. Zasady regulujące refundację kosztów regulują przepisy omówione na początku niniejszego artykułu.

## VI. Uwagi końcowe

Dyrektywa 2011/24 skodyfikowała orzecznictwo odnoszące się swobody świadczenia usług medycznych, gwarantowanych art. 56 w celu zapewnienia powszechnego i skuteczniejszego stosowania reguł sformułowanych pod rządami prawa dwóch przedstawionych rozporządzeń, aktualnego (883/2004) i wcześniejszego (1408/71) w *acquis communautaire*. Zwrot kosztów za te usługi podlega podwójnym ograniczeniom po to, aby system opieki zdrowotnej państwa członkowskiego, które nie może zaspokoić potrzeb i wymagań własnych obywateli, zmuszonych do korzystania z transgranicznych usług opieki zdrowotnej, nie był narażony na dodatkowe obciążenia finansowe. Koszty usług medycznych są obliczane na podstawie taryf obowiązujących w państwie, w którym ubezpieczona jest osoba leczona albo członkowie jej rodziny. Powyższa zasada chroni finanse tego państwa. Natomiast interes państwa, w którym wykonywane są usługi

---

34 Wyrok TSUE, C-243/19, pkt 57.

medyczne, jest chroniony regułą według której, gdy poziom kosztów świadczenia takiej usługi w państwie przyjmującym jest niższy od tego, jaki jest stosowany w państwie „ubezpieczenia”, zwrot kosztów nie może przekraczać rzeczywistych kosztów udzielonych świadczeń opieki zdrowotnej. Pokrywanie kosztów takich usług przeprowadzanych w innych państwach członkowskich może bowiem wpływać w istotny sposób na finansowanie krajowych systemów ochrony zdrowia<sup>35</sup>. Trudno bowiem zaakceptować zamieszczone w uzasadnieniu omawianego wyroku stwierdzenie, będące jednocześnie wskazówką dla sądu odsyłającego, aby dokonał oceny charakteru wpływu wyznawców odmiennej religii na zakres i poziom ochrony zdrowia obywateli państw członkowskich UE.

Zajmując kompromisowe stanowisko w sprawie ochrony zdrowia obywateli UE w kontekście równego traktowania i niedyskryminacji pacjentów należących do mniejszości religijnej, TSUE nie bierze w dostatecznym stopniu pod uwagę zapatrywań prawodawcy unijnego, przedstawionych w motywie 29 preambuły do dyrektywy 2011/24<sup>36</sup>. Według tej ogólnej normy, wyrażającej kierunek interpretacji przepisów regulujących korzystanie z ochrony zdrowia przez wszystkich bez wyjątku obywateli UE, pokrywanie kosztów leczenia nie może w istotny sposób wpływać na finansowanie krajowych systemów opieki zdrowotnej poszczególnych państw członkowskich. W przypadku leczenia transgranicznego państwo członkowskie UE, w którym ubezpieczona jest osoba albo członkowie jej rodziny, nie powinno stwarzać problemu z wyrażeniem zgody na wykonanie zabiegu medycznego w innym państwie unijnym. Tego rodzaju pomoc w obrębie Unii Europejskiej nie może spowodować dodatkowych obciążeń finansowych zarówno dla osoby leczonej, jak i państwa członkowskiego, w którym taka osoba była leczona. Powyższa konstatacja wynika z przedstawionych wyżej, uregulowanych w przepisach dyrektywy 2011/24, technik regulowania kosztów opieki zdrowotnej w ramach UE. Ochrona łotewskiego potencjału finansowego w sprawach odnoszących się do leczenia oraz kompetencji medycznych nie musi się ograniczać do tego, co jest konieczne i proporcjonalne do osiągnięcia celu medycznego. Gdyby tak było, łotewska instytucja publiczna nie odmówiłaby obywatelowi UE ubezpieczonemu w innym państwie (Polsce) skorzystania z szansy wykonania zabiegu medycznego

---

35 Motyw 29 dyrektywy 2011/24.

36 Pacjenci powinni otrzymać gwarancję, że koszty takiej opieki zdrowotnej zostaną pokryte w co najmniej takiej wysokości jak w przypadku takiej samej opieki zdrowotnej świadczonej w państwie członkowskim ubezpieczenia.

na jego dziecku w sposób zgodny z przekonaniem religijnym, ponieważ państwo członkowskie stosujące unijne przepisy prawa zabezpieczenia społecznego w rozumieniu art. 51 ust. 1 KPP nie mogłoby zostać zwolnione z obowiązku respektowania praw podstawowych, do jakich zaliczone zostało przepisami art. 21 KPP prawo do ochrony zdrowia. TSUE trafnie uznał, że odmowa równego traktowania tych pacjentów, którzy zgadzają się na zabieg transfuzji krwi, tych, którzy nie wyrażają zgody na jego przeprowadzenie, i pozostałych, którzy ze względów religijnych nie mogą wyrazić na to zgody, może zostać uznana za przypadek odmiennego traktowania ze względu na prawnie zabronione kryterium różnicowania osób ubezpieczonych, jakim są przekonania religijne lub światopoglądowe. Argumentacja zaprezentowana w pkt 84 w związku z pkt. 41 i 42 uzasadnienia wyroku TSUE w sprawie C-243/19 nie została – w moim przekonaniu – starannie uzasadniona. Koszty leczenia, w ramach których transfuzja krwi powinna być przeprowadzona w państwie, w którym powyższa osoba i członkowie jej rodziny są ubezpieczeni i mieszkają, powinna być pokryta przez publiczną instytucję zabezpieczenia społecznego tego państwa. Odmowa lub ewentualna odmowa zrefundowania operacji medycznej opłaconej w Polsce indywidualnie przez skarżącego winna być zawsze uznana za postępowanie nieuwzględniające przekonania religijnych wyznawanych przez ubezpieczonego i członków jego rodziny. Wyrok wydany przez TSUE w sprawie C-243/19 akceptuje praktykę odmiennego traktowania społeczności obywatelskiej, pośrednio opartą na religii<sup>37</sup>. Trudno bowiem zaakceptować zamieszczone w wymienionym akapicie uzasadnienia omawianego wyroku stwierdzenie, będące jednocześnie wskazówką dla sądu odsyłającego (Sądu Najwyższego Łotwy), aby „dokonał oceny proporcjonalnego charakteru tej odmienności”. W moim przekonaniu, w żadnym przypadku decyzja o sfinansowaniu albo o odmowie pokrycia kosztów transgranicznego leczenia nie powinna być oceniana pod kątem następstw finansowych, definiowanych jako „perspektywa celu” (uzasadniony lub nieuzasadniony) uważanego przez judykaturę unijną za istotny element oraz właściwy i konieczny środek potencjału leczenia oraz kompetencji medycznych gwarantowanych przez państwa członkowskie UE ich obywatelom i członkom ich rodzin.

---

37 Wyrok TSUE, C-243/19, pkt 84.

## Przetwarzanie danych osobowych przez członków wspólnoty religijnej świadków Jehowy<sup>1</sup>

### I. Uwagi wprowadzające

Chrześcijańska wspólnota religijna świadków Jehowy działająca w państwie członkowskim Unii Europejskiej (UE) – Finlandii 17.09.2018 roku została wezwana przez fińską administrację, komisję do spraw ochrony danych osobowych, do zaprzestania gromadzenia i przetwarzania danych osobowych. Zakazana działalność była realizowana przez członków tej wspólnoty poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych. Postępowania wszczęte przez inspektora ochrony danych w tym kraju miały na celu zobowiązanie organizacji religijnej do stosowania się do standardów prawnych wyznaczonych przez dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady z 24.10.1995 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych<sup>2</sup>. Dyrektywa ta została wdrożona do fińskiego systemu prawa ustawą 523/1999 o danych osobowych. Warunki przetwarzania danych ustanowione tą ustawą wymagały między innymi przestrzegania automatycznego przetwarzania danych osobowych oraz innych sposobów przetwarzania takich danych stanowiących bądź mających stanowić zbiór albo część zbioru tych danych. Działalność kaznodziejska wspólnoty świadków Jehowy została uznana przez organ fińskiej administracji za przetwarzanie danych według ustawy 523/1999, a sama wspólnota i jej członkowie za osoby spełniające funkcję administratora danych osobowych. Wydana decyzja została zaskarżona przez wspólnotę członków Jehowy do sądu

---

1 A.M. Świątkowski, *Przetwarzanie danych osobowych przez członków wspólnoty religijnej świadków Jehowy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2023, t. 1, s. 81–94.

2 Dz.Urz. 1995 r., L 281, s. 31, polskie wydanie specjalne rozdział 13, t. 15, s. 355.

administracyjnego w Helsinkach i została uchylona. Sąd orzekający w pierwszej instancji w wyroku wydanym 18.12.2014 roku uznał, że działalności kaznodziejskiej prowadzonej przez wspólnotę nie można uważać za niezgodne z prawem przetwarzanie danych, albowiem dane były przetwarzane wyłącznie na indywidualne, ściśle prywatne, potrzeby<sup>3</sup>. Zatem jej członkowie oraz cała wspólnota religijna nie spełniają funkcji wykonywanych przez administratora takich danych. Generalny inspektor ochrony danych zaskarżył powyższy wyrok do naczelnego sądu administracyjnego Finlandii. Ten zaś wystąpił w roli sądu odsyłającego, nie tylko zadającego pytania prejudycjalne, lecz także prezentującego własną linię rozumowania w omawianej sprawie.

W niniejszym opracowaniu przedstawione zostaną zapatrywania: sądu odsyłającego, Trybunału Sprawiedliwości (TSUE), Rzecznika Generalnego (RG) tego trybunału, albowiem niniejsza sprawa była rozpoznawana przez najwyższy organ unijnego wymiaru sprawiedliwości UE<sup>4</sup>.

## II. Stanowisko sądu odsyłającego

Sąd odsyłający podnosił, że dane gromadzone przez członków same w sobie stanowią zbiór danych. Ich gromadzenie i utrwalanie w ramach działalności kaznodziejskiej ma służyć podczas następnej inspekcji członków wspólnoty. Członkowie wspólnoty religijnej sporządzają bowiem mapy podziału obszarów spenetrowanych przez kaznodziejów, prowadzą ich kartoteki i zapisują liczbę rozpowszechnianych przez nich publikacji religijnych wydawanych przez wspólnotę. Odwiedzając kolejne gospodarstwa domowe, członkowie wspólnoty sporządzają notatki z wizyt u nieznanym im osób. Gromadzą dane na temat osób ich goszczących oraz ich przekonań religijnych. Powyższe dane spełniają rolę „zapisków ku pamięci”. Są dokonywane bez uprzedniego uzyskania zgody osób infiltrowanych. Umożliwiają innemu zespołowi członków wspólnoty kontynuowanie zainspirowanego wcześniej wywiadu na temat trwałości albo zmiany sytuacji życiowej i przekonań religijnych już wcześniej

---

3 Opinia Rzecznika Generalnego P. Mengozziego, przedstawiona 1.02.2018 roku w sprawie, *Tietosuojavaaltuutettuu przeciwko Jehova todistajat – uskonnollinen yhdyskunta*, C-25/17, ECLI:EU:C:2018:57, pkt 12.

4 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 10.07.2018 r., sprawa C-25/17, ECLI:EU:C:2018:551.

indagowanych osób. Według sądu odsyłającego, notatki z działalności kaznodziejskiej sporządzane przez członków wspólnoty świadków Jehowy są tworzone według kwestionariusza publikowanego w ich czasopiśmie. Zgodnie z zamieszczonym tam harmonogramem wizyt kaznodziejskich wspólnot świadków i należące do niej zbory członków ustalają porządek odwiedzin w gospodarstwach domowych położonych w poszczególnych obszarach kraju. Sporządzają również „listę zakazów” – czyli osób, które nie wyraziły zgody na swój udział w działalności kaznodziejskiej. Nie gromadzą jednak danych, ograniczają swoją działalność do ewentualnego sporządzania notatek osobistych<sup>5</sup>. Na tej podstawie sąd odsyłający zdawał się uważać, ponieważ nie zajmował zdecydowanego stanowiska w tej sprawie, że działalność kaznodziejska wspólnoty religijnej świadków Jehowy podlega przepisom dyrektywy 94/56. Art. 3 ust. 2 tej dyrektywy wyraźnie wskazuje wyjątki zamieszczone w przepisach unijnych, mających zastosowanie do przetwarzania danych osobowych. Odnoszą się one do działalności na rzecz bezpieczeństwa publicznego, obronności, kondycji gospodarczej państwa dotyczącej bezpieczeństwa oraz jego aktywności w sprawach bezpośrednio z dziedziny prawa karnego. Ponadto sąd odsyłający podkreśla, że dyrektywa 94/56 nie ma zastosowania w procesie przetwarzania danych przez osobę fizyczną w trakcie wykonywanych przez nią czynności o czysto osobistym lub domowym charakterze. Jednocześnie trafnie zauważa, że dane gromadzone przez kaznodziejów wykraczają poza informacje pozwalające ustalić adresy ankietowanych osób. Można więc je zaliczyć do kategorii działań zorganizowanych oraz koordynowanych przez wspólnotę świadków Jehowy. Nawet bowiem, gdy zebrane dane są przetwarzane za pomocą nie zautomatyzowanych, ale ręcznych technik, należy rozważyć, czy mogą być one uznane za zbiory danych osobowych wymienionych w art. 2 lit. c) dyrektywy 94/56. Przepis ten definiuje zbiór danych jako „każdy uporządkowany zestaw danych osobowych dostępny według określonych kryteriów: scentralizowanych, zdecentralizowanych lub rozproszonych funkcjonalnie lub geograficznie”. Pewną, być może nieznaczną, przeszkodą w takim zdefiniowaniu pojęcia „zbiór danych” jest możliwość stosunkowo łatwego odnalezienia danych dotyczących poszukiwanej osoby albo jej adresu. Zgromadzone dane nie są uporządkowane, czego wymaga definicja tego pojęcia w wymienionym powyżej art. 2 lit. c) dyrektywy. Gdyby się okazało, że dane

---

5 Tamże, pkt 16 i nast.

osobowe gromadzone przez kaznodziejów i wspólnotę świadków nie powinny być jednak objęte zakresem zastosowanie dyrektywy 94/56, należałoby zbadać status prawny tej wspólnoty. Ona bowiem udziela wytycznych w sprawie gromadzenia danych, określa cele i sposoby ich przetwarzania, organizuje, koordynuje i wspiera działalność kaznodziejską, ponieważ dysponuje rzeczywistymi uprawnieniami w sprawach dotyczących stosowania albo zakazywania bądź ograniczania technik i metod przetwarzania danych<sup>6</sup>. Należy również zaznaczyć, że poszczególni członkowie tej wspólnoty mają prawo do samodzielnego podejmowania decyzji w sprawie gromadzenia danych. Mogą zatem sami wybierać, określać i stosować sposoby przetwarzania zgromadzonych danych osobowych<sup>7</sup>. Zdaniem sądu odsyłającego, konieczne jest zbadanie, w jaki sposób i w jakiej formie, samodzielnie czy wspólnie z jej członkami, wspólnota religijna świadków Jehowy może administrować danymi osobowymi, a także je przetwarzać.

W judykaturze określenie „administrator” ma szeroki zasięg, skoro działalność prowadzoną przez wyszukiwarki internetowe, która polega na zlokalizowaniu informacji opublikowanych lub zamieszczonych w internecie przez osoby trzecie, indeksowaniu ich w sposób automatyczny, czasowym przechowywaniu takich informacji i wreszcie udostępnianiu ich internautom w sposób uporządkowany zgodnie z określonymi preferencjami, w sytuacji gdy informacje takie zawierają dane osobowe, należy uznać za „przetwarzanie danych osobowych” w rozumieniu art. 2 lit. b) dyrektywy 94/56, natomiast operatora tej wyszukiwarki internetowej należy uznać za „administratora” odpowiedzialnego za przetwarzanie danych w rozumieniu tego art. 2 lit. d).

W sprawie C-25/17 RG TSUE uznał za istotną odpowiedź na pytanie postawione przez sąd prejudycjalny: „Czy wspólnota świadków Jehowy zobowiązana jest przestrzegać wymogów prawa unii dotyczących ochrony danych osobowych w związku z tym, że jej członkowie, wykonując działalność kaznodziejską realizowaną poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych, mogą sporządzać notatki zawierające zapis treści przeprowadzonej rozmowy, a w szczególności informacje na temat przekonań religijnych odwiedzanych osób?”<sup>8</sup>. W istocie rzeczy taka bowiem jest istota problemu prawnego,

---

6 Tamże, pkt 22.

7 Tamże, pkt 23.

8 Tamże, pkt 21 i nast.

będąca przedmiotem wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, zdefiniowanego w zespole czterech pytań, z których pytanie pierwsze i drugie zostało przedstawione w dwóch podpunktach. Występując w roli sądu prejudycjalnego, NSA Finlandii postawił przed TSUE następujące pytania prawne: 1) czy zbieranie i inne przetwarzanie danych osobowych przez członków wspólnoty religijnej pozostające w związku z działalnością kaznodziejską nie jest objęte zakresem dyrektywy 95/46 oraz jakie znaczenie dla stosowania tej dyrektywy mają następujące okoliczności: a) z jednej strony fakt, że powyższa działalność jest organizowana przez wspólnotą religijną i jej zbory; b) z drugiej natomiast, że stanowi ona indywidualną praktykę członków religijnej wspólnoty świadków; 2) czy definicja pojęcia „zbiór danych”: a) odnosi się do takiego zbioru z tych powodów, że kartoteki, rejestry, inne sposoby porządkujące służące wyszukiwaniu nie są wyraźnie objęte definicją zawartą w ustawie państwa członkowskiego; b) nie odnosi się z tego powodu, że z tych danych – uwzględniając ich przeznaczenie – łatwo i bez nadmiernych kosztów można uzyskać informacje do dalszego wykorzystania, tak jak przewiduje to ustawa państwa członkowskiego; 3) czy wspólnota religijna organizująca zbieranie danych osobowych może być uznana za administratora danych, do których dostęp mają poszczególni kaznodzieje; 4) jaki jest warunek uzyskania przez wspólnotę religijną statusu administratora danych osobowych – jest nim wydawanie pisemnych wytycznych lub instrukcji wykorzystywanych do kierowania procesami zbierania danych, czy też może to być jedynie udział wspólnoty w faktycznym kierowaniu działaniami jej członków<sup>9</sup>.

### III. Wolność religii a prawo do prywatnego i pokojowego jej uzewnętrzniania

Rzecznik Generalny TSUE rozważa, czy działalność religijna członków wspólnoty świadków Jehowy podlega albo nie przepisom art. 3 ust. 2 dyrektywy 95/56. Według wspólnoty jej działalność jest powiązana z wolnością religii oraz prywatnym i pokojowym jej uzewnętrznianiem. Działalność religijna nie może być bowiem traktowana na równi z innymi rodzajami działalności

---

9 Tamże, pkt 24.

świeckiej wymienionymi w art. 3 ust. 2 dyrektywy<sup>10</sup>. W akapicie drugim tego przepisu jest mowa o osobach fizycznych będących „w trakcie czynności o czysto osobistym lub domowym charakterze”. Do takich osób dyrektywa 95/56 nie ma zastosowania, ponieważ pełne korzystanie z wolności religii należy w większym stopniu do „dziedziny działalności jednostek” aniżeli do „działań właściwych państwom i władzom państwowym”<sup>11</sup>. A tylko do takich działań stosowane jest wyłączenie przetwarzania danych osobowych podmiotów wymienionych w art. 3 ust. 1 tiret pierwsze dyrektywy 95/56. Nie wymieniono w nim bowiem ani osoby, ani jakiegokolwiek instytucji, państwowej bądź prywatnej. Rodzaje wymienionych w tym fragmencie dyrektywy działalności są zaliczane do identycznej kategorii publicznej lub prywatnej działalności<sup>12</sup>, ale nie religijnej. Te rodzaje działalności wymienione tytułem przykładu w art. 3 ust. 2 tiret pierwsze analizowanej dyrektywy stanowią – w każdym razie – działalność właściwą państwom i władzom państwowym, odmienną od dziedzin działalności podmiotów indywidualnych. Służą one zdefiniowaniu zakresu odstępstwa przewidzianego we wskazanym przepisie w ten sposób, że odstępstwo to ma zastosowanie jedynie do działalności wyraźnie w nim wymienionych, albo mogących być zaklasyfikowane, do tej samej kategorii (*eiusdem generis*)<sup>13</sup>.

Działalność kaznodziejska nie została jednak całkowicie wyłączona spod zakresu obowiązywania dyrektywy 95/46. Art. 3 ust. 2 tiret pierwsze tej dyrektywy traktuje o przetwarzaniu danych osobowych przez osobę fizyczną podczas czynności „o czysto osobistym lub domowym charakterze”. Wyłączenie na tej podstawie prawnej ma zastosowanie wyłącznie do działań w sferze życia prywatnego lub rodzinnego osoby poddanej badaniom kaznodziejów<sup>14</sup>. Preto inne badania „skierowane poza sferę prywatną osoby dokonującej przetwarzania danych” nie mogą być uważane za działania o charakterze osobistym lub domowym<sup>15</sup>. Osobisty lub domowy charakter prowadzonych badań odnosi

---

10 Wyrok TSUE z 6.11.2003 r., *Lindqvist*, C-101/01, EU:C:2003:596, pkt 45.

11 Tamże, pkt 43.

12 Wyroki TSUE z: 16.12.2008 r., *Satakunan Markkinapörsi i Satamedia*, C-73/07, EU:C:2008:727, pkt 41.

13 Wyrok z 6.11. 2003 r., *Lindqvist*, C-101/01, EU:C:2003:596, pkt. 43–44.

14 Tamże, pkt 47.

15 Wyrok TSUE z 11.12.2014 r., *Rynes*, C-212/13, EU:C:2014:2428, pkt 33.

się do działalności osoby przetwarzającej dane osobowe, a nie do osoby, której dane są przetwarzane<sup>16</sup>. Dokonywane czynności nie mają charakteru czysto osobistego lub domowego wówczas, gdy obejmują one sferę publiczną, co ma miejsce w razie skierowania działań poza sferę prywatną osoby przetwarzającej dane<sup>17</sup>. Gromadzenie danych osobowych przez świadków Jehowy ma na celu propagowanie wiary wśród osób nienależących do tej wspólnoty religijnej. Ich działalność jest adresowana poza ich własną sferę prywatną. W takim przypadku praktyki religijne nadają działalności kaznodziejskiej czysto osobisty, albo domowy charakter. Każdy bowiem ma prawo do korzystania z wolności umożliwiającej uzewnętrznianie, samodzielnie albo wspólnie z innymi osobami, publicznie lub prywatnie, religii bądź przekonań, religijnych albo innych, poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie, uczestniczenie w obrzędach. Ponieważ wolność religii obejmuje także działania podejmowane przez księży, zakonników, inne osoby duchowne, jak również i kaznodziejów, obejmuje ona także prawo do starania się o poznanie przekonań innych osób za pośrednictwem tych, którzy prowadzą działalność religijną. Z tych powodów TSUE w wyroku wydanym w sprawie C-25/17 orzekł, że gromadzenie danych osobowych przez członków wspólnoty religijnej w ramach działalności kaznodziejskiej i późniejsze pozyskanie nowych danych osobowych nie stanowią przetwarzania tych danych. Nie stanowią również przetwarzania takich danych przez osobę fizyczną czynności o czysto osobistym lub domowym charakterze<sup>18</sup>.

#### IV. Interpretacja pojęcia „zbiór danych osobowych”

Zbiór danych (zbiór) został zdefiniowany w art. 2 lit. c) dyrektywy 95/46 jako „uporządkowany zestaw danych osobowych, dostępnych według określonych kryteriów, scentralizowanych, zdecentralizowanych lub rozproszonych funkcjonalnie lub geograficznie”. Przepis ten powinien być interpretowany wraz z motywem 27 tej dyrektywy, traktującym o ochronie osób fizycznych, która

---

16 Tamże, pkt. 31, 33.

17 Wyroki TSUE w sprawach: *Lindqvist*, C-101/01, pkt 47; *Satakunan Markkinapörsi i Satamedia*, C-73/07, pkt 44; *Rynes*, C-212/13, pkt. 31, 33.

18 Wyrok TSUE z 10.07.2018 r., C-25/17, EU:C:2008:727, pkt 51.

musi się odnosić zarówno do automatycznego, jak i ręcznego przetwarzania danych osobowych. Zakres ochrony nie może być uzależniony od zastosowanych technik, albowiem – jak stanowi prawo unijne – wystąpiłoby poważne ryzyko obchodzenia zasad. Jeśli chodzi o ręczne przetwarzanie danych, omawiana dyrektywa 95/46 obejmuje tylko zbiory danych, a nie interesuje się zbiorami niezorganizowanymi. Jest to wyraźna wskazówka prawodawcy unijnego adresowana do osób zajmujących się przetwarzaniem danych osobowych, aby dokładali starań i dbali o zawartość zbiorów. Dyrektywa bowiem obejmuje wyłącznie zorganizowane zbiory danych, a nie dotyczy zbiorów niezorganizowanych. W motywie 27 tej dyrektywy wyraźnie napisano, że „zawartość zbiorów musi być zorganizowana według określonych kryteriów dotyczących osób fizycznych, zapewniających łatwy dostęp do danych”. Poszczególne państwa członkowskie UE powinny wskazać rozmaite kryteria określania części składowych zorganizowanego zestawu danych oraz różne kryteria dostępu do takiego zestawu. Niezorganizowane – według ustalonych wcześniej kryteriów, zgodnych z wytycznymi wskazanymi w motywie 27 analizowanej dyrektywy – zbiory lub zestawy takich zbiorów oraz ich strony tytułowe nie powinny w żadnych okolicznościach wchodzić w zakres dyrektywy 95/46. Poza tymi wymaganiami ani art. 2 lit. c) wymienionej dyrektywy, ani inne przepisy prawa unijnego nie zawierają szczególnych reguł materialnoprawnych, ani nie wyznaczają konkretnej, praktycznej formy, według której legalny zbiór danych osobowych powinien być skonstruowany. Jediną wskazówkę dają motywy 15 i 27 dyrektywy 95/56. W dodatku czynią to mimochodem. Poza omówionym wyżej bardziej szczegółowym motywem 27, motyw dwunasty jedynie zwraca uwagę, że zasady ochrony powinny się odnosić do całokształtu przetwarzania danych osobowych przez każdą osobę, której działalność podlega przepisom prawa unijnego. Wskazuje również na obowiązek wyłączenia procesów przetwarzania danych dokonywanych przez osoby fizyczne ograniczające się do zbierania informacji o charakterze osobistym lub domowym, takich na przykład, jak korespondencja, spisy adresów.

TSUE doszedł do przekonania<sup>19</sup>, że dane gromadzone przez kaznodziejów ze wspólnoty religijnej świadków Jehowy są gromadzone jako „zapiski ku pamięci”. Służą i mają nadal służyć w celu zachowania orientacji o nastawieniu, pozytywnym, neutralnym lub negatywnym przedstawicieli lokalnych

---

19 Tamże, pkt 57 i nast.

społeczności do wspólnoty religijnej. Zebrane dotychczas dane zawierają nie tylko informacje o treściach prowadzonych rozmów na temat przekonań odwiedzanych osób, lecz pozwalają poznać nazwiska i adresy ankietowanych osób oraz ich niektórych znajomych. W trakcie wywiadu respondenci ujawniają też stanowisko wobec ankietatorów – kaznodziejów i zarazem przedstawicieli wspólnoty religijnej, prosząc na przykład, aby ich więcej nie niepokojono i nie „nachodzono”. Według tego unijnego organu wymiaru sprawiedliwości pojęcie „zbiór” użyte w art. 2 lit. c) dyrektywy 95/46 obejmuje zestaw danych osobowych gromadzonych przez kaznodziejów wspólnoty świadków Jehowy i przez nich odwiedzanych w gospodarstwach domowych lokalnych społeczności. Jeżeli powyższe dane zawierają nazwiska, adresy zamieszkania, a także inne informacje o osobach odwiedzanych oraz zostały zorganizowane według kryteriów umożliwiających ich łatwe odnalezienie w celu późniejszego wykorzystania, powyższy zestaw może być uznany przez prawo UE za „zbiór danych osobowych”<sup>20</sup>. Ze zgromadzonych badań nad zbiorami danych osobowych wynika, że – łatwo i tanio, bez nadmiernych kosztów – można będzie sklasyfikować przeznaczenie tych danych. Być może znajdą one zastosowanie na stałe, przez dłuższy okres czasu lub tylko przejściowo w pracy ankietatorów wspólnotowych. Świadkowie Jehowy będą mogli je wykorzystać do posług świadczonych przez swoją wspólnotę religijną. Efekty i rezultaty takich badań będą więc mogły być – bez zgody ich uczestników – wykorzystane do gromadzenia dalszych informacji na temat życia i religijności członków wspólnoty. Kolejne badania mogą być wznawiane, kontynuowane albo pogłębiane i poszerzane według tego schematu w przyszłości. Może się zatem okazać, że w procesach administrowania przetwarzania i wykorzystywania danych osobowych uczestniczą kontynuatorzy obecnych członków wspólnoty rozwijających taką działalność – bez konieczności pozyskania aprobaty władz państwowych.

---

20 Tamże, pkt 62.

## V. Wspólnota religijna i jej członkowie – administrator i przetwarzający dane osobowe

Ostatnie pytania sądu odsyłającego dotyczą administratora i osoby przetwarzającej dane osobowe. Sąd ten zapytał TSUE, czy administratorem danych może być wspólnota religijna organizująca działalność kaznodziejską, w ramach której ci „głosiciele wiary” gromadzą dane osobowe, do których inne osoby nie mają dostępu? Art. 2 lit. d) dyrektywy 95/54 definiuje administratora danych jako osobę fizyczną lub prawną, władzę publiczną, agencję albo inny organ, który samodzielnie albo wspólnie z innymi podmiotami określa cele i sposoby przetwarzania danych. W przedstawionym przepisie prawa unijnego zdefiniowana została materialnoprawna strona administratora danych. Druga część tego pytania odnosi się do podstaw prawnych tego pojęcia. Sąd odsyłający pytał, czy koniecznym warunkiem do skorzystania z powyższej definicji danych są pewne formalności, takie na przykład, jak akty prawno-administracyjne uchwalone i stosowane przez wspólnotę religijną. Sąd ten interesował się również, czy możliwe jest wypełnianie roli administratora danych osobowych pozyskiwanych wyłącznie na podstawie faktycznego kierowania działalnością członków wspólnoty zajmującej się przetwarzaniem danych<sup>21</sup>. Wspólnota religijna świadkowie Jehowy zaprzeczyła, jakoby miała występować w roli administratora danych osobowych. Starła się zdezawuować sugestię sądu odsyłającego, zmierzającego do pozyskania informacji na temat instruowania przez kierownictwo poszczególnych członków wspólnoty – „głosicieli” w sprawach gromadzenia i przetwarzania danych osobowych. Odpowiedziała, że jej członkowie „(...) działają zgodnie z jej instrukcjami, a nie z bożego rozkazu”<sup>22</sup>. RG TSUE nie rozwija tego wątku w swojej opinii prawnej przeznaczony w pierwszym rzędzie dla TSUE. Przypomina jedynie, że z prawnego punktu widzenia ważne jest, czy dyrektywa 95/46 ma lub nie ma zastosowania w sprawach wykraczających poza zakres działań zaliczanych i należących do czynności prawnych umożliwiających realizację głównego celu, jakim jest skuteczna i pełna ochrona uprawnień przysługujących osobom infiltrowanym przez rozmaite instytucje niezainteresowane przestrzeganiem prawa do poszanowania

---

21 Opinia prawna RG w sprawie C-25/17, pkt 60.

22 Tamże, pkt 61.

prywatności<sup>23</sup>. RG TSUE powołał się na sytuację zaprezentowaną w jednej z pierwszych części niniejszego opracowania, wedle której działalność wyszukiwarki internetowej może znacząco oddziaływać na prawa podstawowe do poszanowania prywatności i ochrony danych osobowych. W stosunku do działalności prowadzonej przez wydawców stron internetowych operator wyszukiwarki, jako osoba określająca cele i sposoby prowadzenia tej działalności, winien w ramach spoczywającej na nim odpowiedzialności zapewnić, aby wykonywana działalność spełniała wymagania określone w dyrektywie 95/46. Ponadto chodzi również to, aby te wymagania i przewidywane przez nie gwarancje były w pełni skuteczne, aby można było rzeczywiście zrealizować założony i pożądaný cel, polegający na skutecznej i pełnej ochronie objętych nią osób. W szczególności jest to istotne i ważne w odniesieniu do praw oraz do poszanowania danych osobowych i prywatności osób, które miały kontakt z kaznodziejami wspólnoty religijnej świadków Jehowy<sup>24</sup>. RG TSUE skonał, że nie zamierza kwestionować roli wspólnoty lub pochodzenia pierwotnego umocowania działalności kaznodziejskiej, lecz chodzi mu o zbadanie nosności i następstw czynności prawnej dokonywanej przez wspólnotę religijną i jej członków, poddanej regulacji przepisów dekretu 94/56. Powołał art. 2 lit. d) tej dyrektywy, w którym zdefiniowano, o czym pisałem wcześniej, kto i po co określa cele i sposoby przetwarzania danych. Przypomniał również – o czym pisałem – że pojęcie prawne „administrator danych” powinno być definiowane szeroko, aby mogło w pełni gwarantować skuteczną i pełną ochronę prawną osobom „prześwietlanym”. Jest to ważne – dlatego powracam do tego wątku rozważań – ze względu na kluczową rolę administratora danych w ramach systemu ustanowionego dyrektywą 95/46. Administrator danych odgrywa podstawową rolę w ramach systemu ustanowionego w dyrektywie 95/46, a zatem jego ustalenia są uważane za kluczowe. Dyrektywa ta przewiduje bowiem, że na administratorze danych ciąży pewna liczba obowiązków służących zapewnieniu ochrony danych osobowych. W szczególności administrator danych winien zapewnić w ramach swoich obowiązków, swoich kompetencji i swoich możliwości, by dane osobowe i ich przetwarzanie spełniały wymogi dyrektywy 95/46. Gwarancje przewidziane w tym unijnym akcie prawnym powinny

---

23 Wyroki TSUE z: 13.05.2014 r., sprawach: *Google Spain i Google*, C-131/12, UE:C:2014:317, pkt 66; 9.03.2017 r., *Manni*, C-398/15, EU:C:2017:197, pkt 37.

24 Tamże, pkt 34.

być w pełni skuteczne. Chodzi o to, aby można było rzeczywiście zrealizować najważniejszy cel tej dyrektywy, polegający na skutecznej i pełnej ochronie objętych nią osób, w szczególności w odniesieniu do ich prawa do poszanowania życia prywatnego<sup>25</sup>. Art. 2 lit. d) dyrektywy 95/46 ani też żadna inna jej norma prawna nie nakazują podmiotom i osobom zbierającym i przetwarzającym dane przeprowadzania takich czynności za pośrednictwem pisemnych lub innych sformalizowanych instrukcji<sup>26</sup>.

Grupa robocza do spraw ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych, powołana na mocy dyrektywy 95/46<sup>27</sup>, jest zdania, że pojęcie administratora danych i jego interakcja z pojęciem osoby przetwarzającej zgromadzone dane odgrywają zasadniczą rolę w stosowaniu dyrektywy 95/46. Dzięki współpracy i zależności między tymi osobami lub podmiotami można określić, kto odpowiada za zgodność z zasadami ochrony danych, w jaki sposób osoby, których dane dotyczą, mogą wykonywać swoje prawa, jakie prawo krajowe ma zastosowanie i jak skutecznie mogą działać organy ochrony danych. Różnicowanie organizacyjne sektora publicznego i prywatnego, rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz globalizacja przetwarzania danych zwiększają złożoność sposobu przetwarzania danych osobowych i wiążą się z koniecznością wyjaśnienia omawianych pojęć w celu zapewnienia skutecznego stosowania i zgodności w praktyce. Pojęcie administratora danych jest autonomiczne w tym sensie, że należy je interpretować głównie według wspólnotowych przepisów o ochronie danych. Jest również funkcjonalne w tym sensie, że ma na celu przydzielanie obowiązków tam, gdzie występuje faktyczny wpływ administratora na innych członków biorących udział w przetwarzaniu zbioru danych. Relacje między przedstawionymi wyżej postawami: administratora i przetwarzającego

---

25 Opinia prawna RG TSUE Yvesa Bota przedstawiona 24.10.2017 r., C-210/16, ECLI:EU:C:2018:388; Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 5.06.2018 r., C-210/16, ECLI:EU:C:2017:796, pkt 44.

26 Tamże, pkt 46.

27 Opinia 1/2010 w sprawie pojęć „administrator danych” i „przetwarzający” przyjęta w dniu 16.02.2010 r., 00264/10/PL, WP 169. Grupa robocza została powołana na mocy art. 29 dyrektywy 95/46/WE. Jest ona niezależnym europejskim organem doradczym w zakresie ochrony danych i prywatności. Zadania grupy określa art. 30 dyrektywy 95/46/WE i art. 15 dyrektywy 2002/58/WE. Obsługę sekretariatu zapewnia Dyrekcja D (Prawa Podstawowe i Obywatelstwo) Dyrekcji Generalnej ds. Sprawiedliwości, Wolności i Bezpieczeństwa Komisji Europejskiej, B-1049 Bruksela, Belgia, Biuro nr LX-46 01/190. Strona internetowa: [http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/index_en.htm)

(przetwarzacza) danych osobowych oparte są bardziej, a więc w większym stopniu, na analizie okoliczności faktycznych aniżeli względach formalnych. Definicja administratora danych zamieszczona w dyrektywie wskazuje, że jest to osoba fizyczna lub prawna, władza publiczna, agencja lub osoba albo inny organ, który samodzielnie lub wspólnie z innymi podmiotami określa cele i sposoby przetwarzania danych; składa się z trzech głównych modułów: 1) aspektów o charakterze osobistym; 2) możliwości kontroli pluralistycznej oraz 3) zasadniczych elementów odróżniających administratora danych od innych podmiotów zajmujących się ochroną danych osobowych.

W opinii grupy roboczej „Artykułu 29” przeprowadzono również analizę pojęcia „osoba lub podmiot przetwarzający dane”. Jego istnienie zależy od decyzji podjętej przez administratora danych, który może podjąć decyzję o przetwarzaniu danych w swojej organizacji lub o przekazaniu całości bądź części działań związanych z przetwarzaniem organizacji zewnętrznej. Podmiot może być przetwarzającym, jeżeli spełnia dwa podstawowe warunki: po pierwsze, jest odrębną osobą prawną w stosunku do administratora danych, po drugie, przetwarza dane osobowe w jego imieniu.

Grupa robocza „Artykułu 29” dostrzegła trudności w stosowaniu definicji użytych do celów dyrektywy w złożonych okolicznościach, w których można przewidzieć wiele scenariuszy samodzielnego lub wspólnego funkcjonowania administratorów danych i przetwarzających o różnym stopniu autonomii i odpowiedzialności. W przeprowadzonej analizie grupa ta podkreśliła potrzebę powierzenia odpowiedzialności w taki sposób, aby zapewnić w praktyce wystarczającą zgodność z przepisami dotyczącymi ochrony danych. Nie znalazła jednak powodów, aby przypuszczać, że obecne rozróżnienie pomiędzy administratorami danych i przetwarzającymi nie będzie już w tej perspektywie odpowiednie i użyteczne. RG TSUE Paolo Mengozzi wykorzystał stanowisko ujęte przez grupę roboczą „Artykułu 29” jako merytoryczne wsparcie jego zapatrywań na temat trafności stwierdzenia, iż brak możliwości bezpośredniego wywiązania się ze wszystkich obowiązków administratora nie wyklucza możliwości zgodnego z prawem zajmowania tego stanowiska. Z tej właśnie przyczyny odpowiedzialność za gromadzenie i przetwarzanie danych może być łącznie ponoszona przez dwie albo więcej osoby fizyczne lub podmioty, bądź osoby i podmioty<sup>28</sup>. TSUE ostrożnie przychylił się do zapatrywania. W uzasadnieniu

omawianego wyroku TSUE w sprawie C-25/17 napisano: „Wydaje się (...), że gromadzenie danych osobowych dotyczących odwiedzonych osób i ich późniejsze przetwarzanie służy realizacji celu wspólnoty świadków Jehowy zakładającego propagowanie wiary tej wspólnoty i w związku z tym jest dokonywane przez członków głosicieli dla celów własnych tej wspólnoty”<sup>29</sup>. Ponadto chrześcijańska wspólnota świadków Jehowy zachęca swoich członków głosicieli religii do przetwarzania danych osobowych w ramach prowadzonej przez nich działalności kaznodziejskiej<sup>30</sup>. Powyższych ustaleń faktycznych nie podważa – i nie narusza statusu przyznanego Kościołom, stowarzyszeniom i wspólnotom religijnym – zasada autonomii organizacyjnej, wyrażona w art. 17 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) z 30.03.2010 r.<sup>31</sup> Norma ta jest wyłącznie wyrazem neutralności UE wobec sposobów regulowania przez państwa członkowskie UE swoich stosunków z Kościołami, organizacjami i wspólnotami religijnymi. Przewodzone działania wspólnoty religijnej świadków Jehowy w sprawach gromadzenia i przetwarzania danych osobowych w celach propagowania wiary, organizowania i koordynowania działalności kaznodziejskiej swoich członków nie mogą być uznane za ingerencję w autonomię organizacyjną Kościołów, stowarzyszeń i innych wspólnot religijnych<sup>32</sup>.

W orzeczeniu wydanym w sprawie C-25/17 TSUE uznaje wspólnotę religijną wspólnie z jej zarządzającym i kaznodziejami – członkami „głosicielami” wiary – za administratora danych osobowych. To samo dotyczy przetwarzania danych osobowych dokonywanego przez tych członków. Powyższą działalność prowadzą oni, administrator i członkowie, w ramach zorganizowanej, koordynowanej i wspieranej przez wspólnotę działalności kaznodziejskiej. Jest ona realizowana poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych. Nie jest konieczne, by wspomniana wspólnota miała dostęp do danych. Nie musi też zostać dowiedzione, że udziela ona swoim członkom pisemnych wytycznych lub instrukcji dotyczących tego przetwarzania.

---

29 Wyrok TSUE w sprawie C-25/17, pkt 71.

30 Tamże, pkt 72.

31 Dz.Urz. UE C nr 83, s. 89.

32 Wyrok TSUE z 17.04.2028 r., *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, pkt 58.

## VI. Trzypunktowa puenta

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (Wielka Izba) orzekł, co następuje:

- 1) Artykuł 3 ust. 2 dyrektywy 95/46 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych w świetle art. 10 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że gromadzenie danych osobowych dokonywane przez członków wspólnoty religijnej w ramach działalności kaznodziejskiej realizowanej poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych i późniejsze przetwarzanie tych danych nie stanowi ani przetwarzania danych osobowych w ramach działalności, o której mowa w art. 3 ust. 2 tiret pierwsze tej dyrektywy, ani przetwarzania danych osobowych przez osobę fizyczną w trakcie czynności o czysto osobistym lub domowym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 2 tiret drugiej wspomnianej dyrektywy.
- 2) Artykuł 2 lit. c) dyrektywy 95/46 należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „zbioru”, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje zestaw danych osobowych gromadzonych w ramach działalności kaznodziejskiej realizowanej poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych, zawierających nazwiska i adresy oraz inne informacje dotyczące odwiedzonych osób, o ile dane te są zorganizowane według określonych kryteriów umożliwiających w praktyce ich łatwe odnalezienie dla celów ich późniejszego wykorzystania. Aby zestaw taki był objęty tym pojęciem, nie jest konieczne, by zawierał kartoteki, szczególne rejestry lub inne systemy służące wyszukiwaniu.
- 3) Artykuł 2 lit. d) dyrektywy 95/46 w świetle art. 10 ust. 1 Karty praw podstawowych należy interpretować w ten sposób, że pozwala on uznać wspólnotę religijną wspólnie z jej członkami głosicielami za administratora danych osobowych w odniesieniu do przetwarzania dokonywanego przez tych członków głosicieli w ramach zorganizowanej, koordynowanej i wspieranej przez wspólnotę działalności kaznodziejskiej, realizowanej poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych, przy czym nie jest konieczne, by wspomniana wspólnota miała dostęp do danych, ani nie musi zostać ustalone, że udzielała ona swoim członkom pisemnych wytycznych lub instrukcji dotyczących tego przetwarzania.



## Unijny system azylowy a prawo publicznego uprawiania praktyk religijnych oraz zakaz ograniczania wolności wyznania<sup>1</sup>

### I. Uwagi wprowadzające

Do wejścia w życie dyrektywy Rady z 29.04.2004 roku w sprawie minimalnych norm i kryteriów wspólnych dla wszystkich państw członkowskich w zakresie przyznawania azylu obywatelom państw obcych lub bezpaństwowcom jako uchodźcom lub osobom z innych względów potrzebującym ochrony międzynarodowej<sup>2</sup> nie obowiązywały jednolite przepisy<sup>3</sup>. Zagadnienia i problemy prawne osób ubiegających się o azyl regulowały normy krajowe. Jedną z takich spraw były dwa odrębne zapatrywania sądów niemieckich na sprawę ochrony przed aktami prześladowania wyłącznie w granicach tak zwanej „zasadniczej sfery” (*den „Kernbereich” der Religionsfreiheit*). W skład tego pojęcia wchodziły jedynie uprawnienia każdej istoty ludzkiej do kultuwowania własnych przekonań religijnych albo ich braku oraz prawo do wyznawania prywatnie swojej wiary wyłącznie w kręgu osób, które ją również wyznają. Powyższe ograniczenie ochrony wynikało z konwencji genewskiej podpisanej 28.07.1951 roku, która weszła w życie 22.04.1954 roku<sup>4</sup>. Konwencja ta nie

- 
- 1 A.M. Świątkowski, *Unijny system azylowy a prawo publicznego uprawiania praktyk religijnych oraz zakaz ograniczania wolności wyznania*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2023, nr 3, s. 67 i nast.
  - 2 Dz.Urz. UE L 304, s. 12. Special edition in Polish: Chapter 19 Volume 007 P. 96–107. Sprostowanie Dz.Urz. 2005, L 205, s. 24.
  - 3 R. Bank, *The potential and limitations of the Court of Justice of the European Union in Shaping International Refugee Law*, „International Journal of Refugee Law” 2015, t. 27, nr 2, s. 213 i nast.
  - 4 Konwencja ta została uzupełniona 31.01.1967 r. protokołem dotyczącym statusu uchodźców. Wszedł on w życie 4.10.1967 r. Wymienione akty prawne zostały uzupełnione

definiowała aktu prześladowania. Z tego względu władze RFN nie uznawały przypadku naruszenia wolności wyznania za objaw prześladowania. Jedyny wyjątek od tej reguły miał zastosowanie wobec osób narażonych uprzednio w krajach ich pochodzenia na niebezpieczeństwo dla zdrowia, życia albo wolności. Władze niemieckie uważały, że osoby o tego rodzaju doświadczeniach po powrocie z emigracji do kraju pochodzenia będą postępowały w sposób ostrożny i rozsądny. Takie zachowanie miało być – według władz niemieckich – sygnałem zaprzestania publicznego eksponowania i propagowania własnej wiary prześladowanych albo ograniczenia i złagodzenia wystąpień religijnych, które nadal nie były aprobowane przez władze państwowe kraju, do którego wyznawcy zakazanej wiary mieli być deportowani przez niemieckie władze<sup>5</sup>. W tym stanie rzeczy wnioski o azyl złożone przez obydwu skarżących zostały oddalone przez niemiecki organ administracyjny – federalnego komisarza do spraw azylu (*Bundesamt*). Wydane decyzje odmowne zostały zaskarżone przez potencjalnych azylantów do niemieckich sądów administracyjnych orzekających w pierwszej instancji w Lipsku (*Verwaltungsgericht Leipzig*) i w Dreźnie (*Verwaltungsgericht Dresden*). Pierwszy sąd uwzględnił skargę, ponieważ uznał, że skarżący spełnia wymagania do uzyskania azylu, zatem nie może zostać wydalony z terytorium RFN. Drugi natomiast stwierdził, że skarżący nie zasługuje na azyl, ponieważ nie wrócił do kraju pochodzenia z obawy przed prześladowaniem ze względu na religię. Powyższe orzeczenia zostały zaskarżone przez zainteresowane strony sporu (w pierwszej przedstawiciela administracji niemieckiej, a w drugiej potencjalnego azylanta) do Naczelnego Sądu Administracyjnego Saksonii (*Sächsisches Oberverwaltungsgericht*). Sąd ten utrzymał pierwszy wyrok oraz zmienił drugie rozstrzygnięcie, ponieważ uznał, że obydwaj skarżący jako czynni członkowie pakistańskiej wspólnoty religijnej nazwanej *ahmadijja*<sup>6</sup> byli i mogą być nadal – po deportacji do kraju

---

w styczniu 1992 r. wytycznymi w sprawie procedur i kryteriów opracowanych przez Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców (UNHCR). Zob. <http://unhcr.org/refworld/docid/3ae6b32b0.html> (dostęp: 29.09.2023).

- 5 Opinia Rzecznika Generalnego (RG) TSUE Yvesa Bota z 19.04.2012 r., wydana w połączonych sprawach C-71/11 i C-99/11, *Bundesrepublik Deutschland przeciwko Y* (C-71/11) oraz *Z* (C-99/11), ECLI:EU:C:2012:224, pkt 16.
- 6 Ahmadijja – ruch reformatorski w islamie założony 23 marca 1889 r. przez mużulmana Mirzę Ghulama Ahmada z Qadian, który ogłosił się mahdim i powtórnie przybyłym Jezusem, później zaś także inkarnacją Kryszny. Ruch w 1900 roku został oficjalnie uzna-

pochodzenia – poddani prześladowaniom zbiorowym. Bowiem w razie powrotu do Pakistanu nie mogliby nadal praktykować publicznie, bez narażania się na prześladowanie władz, swojego wyznania religijnego<sup>7</sup>. W takiej sytuacji organy niemieckiej administracji wystąpiły z kasacją do Federalnego Sądu Administracyjnego (*Bundesverwaltungsgericht*), zarzucając Naczelnemu Sądowi Administracyjnemu Saksonii nieuzasadnioną, zbyt szeroką i nadmierną interpretację przepisów art. 9 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2004/83.

Po wejściu w życie dyrektywy 2004/83, w której zdefiniowano „akt prześladowania” (art. 9 ust. 1) jako naruszenie praktyk religijnych odbywających się publicznie, Federalny Sąd Administracyjny Niemiec wystąpił do TSUE z pytaniami zmierzającymi do ustalenia, komu, kiedy i na jakiej podstawie może być przyznany w państwie członkowskim Unii Europejskiej (UE) azyl jako osobom prześladowanym bądź narażonym na prześladowania z powodu naruszenia wolności wyznania w kraju ich pochodzenia.

## II. Prawo do wolności wyznania

Wolność do korzystania z wolności wyznania w UE zostało skonstruowane pod wpływem wymienionych aktów prawnych: konwencji genewskiej, dyrektywy 2004/83 oraz Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (EKPCz)<sup>8</sup> i Karty praw podstawowych<sup>9</sup> UE. Europejski Trybunał Praw Człowieka orzekający na podstawie EKPCz zwrócił uwagę, że religia to przekonania światopoglądowe ludzi, ale również tożsamość poszczególnych społeczeństw, ich zwyczaje i obrzędy powiązane z narodowością<sup>10</sup>. Należy zaznaczyć, że w sprawach regulowanych wymienionymi powyżej aktami prawnymi uprawnienia wymienione w KPP odpowiadają prawom gwarantowanym przez EKPCz. Ich

---

ny przez władze brytyjsko-indyjskie. Wikipedia <https://pl.wikipedia>wiki>Ahmadija> (dostęp: 29.09.2023).

7 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 5.09.2012 r., połączone sprawy C-71/11 i C-99/11, ECLI:EU:2012:518, ECLI:EU:C:2012:518, pkt. 37–38.

8 Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z protokołami nr 12 i 15 z 4.11.1950 r., z 1993 r., nr 61, poz. 284.

9 Z 30.03.2010 r., Dz.Urz. UE C nr 83, s. 389.

10 Wyrok ETPCz z 10.11.2005 r., *Leyla Sahin przeciwko Turcji*, Recueil des arrêts de décision 2005-XI, § 105.

znaczenie i zakres są identyczne jak prawa przyznane przez tę konwencję (art. 52 ust. 2 KPP)<sup>11</sup>. Najstarszy międzynarodowy akt prawny – konwencja genewska jest podstawowym fundamentem globalnego systemu prawnej ochrony uchodźców. W ramach tego systemu dyrektywa 2004/83 regulująca status prawny uchodźców oraz zakres ich ochrony prawnej są uznawane przez TSUE za wytyczne, jakie powinny być jednolicie traktowane w państwach członkowskich UE<sup>12</sup>. Przykład RFN wskazał zasadnicze i bardzo ważne rozbieżności występujące w pierwszej dekadzie obecnego stulecia. Instytucje krajowe państw członkowskich UE mające wpływ na ochronę życia i zdrowia osób praktykujących określoną religię w państwach trzecich nie mogły samodzielnie zdefiniować podstawowych pojęć prawnych, takich jak: „akty prześladowania”, „uzasadniona obawa przed prześladowaniami z powodów religijnych”, „status uchodźcy”, „zasadnicza sfera” wolności wyznania, jej „publiczne manifestowanie przez wiernych na zewnątrz”. Wszystkie te rozbieżności między sądami RFN mogły mieć ogromny wpływ na osoby, instytucje i ich władze w państwach trzecich, nieuznających, a nawet tępiących osoby wierne religii akceptowanej przez instytucje, organy i organizacje działające i zarządzające tymi państwami. Wolność wyznania nie została jednoznacznie potraktowana przez sądy niemieckie orzekające w niniejszej sprawie. Należało zatem ustalić, czy i w jakim stopniu naruszenie tej wolności może zostać uznane za „akt prześladowania”. Przyjęte przez jeden z niemieckich sądów sformułowanie „zasadnicza sfera wolności wyznania” stało na przeszkodzie objęciu ochroną tych wiernych, którzy starali się nie manifestować publicznie oraz przyrzekali przed powrotem do macierzystego kraju nie dawać powodu do interwencji przeciwko sobie oraz swoim religijnym „towarzyszom”, do podejmowania przeciwko nim bezprawnych aktów prześladowania. Z przepisów dyrektywy 2004/83 wynika, że przyznanie azylu przez państwo członkowskie UE jest konieczne wówczas, kiedy zostanie stwierdzone, że obywatel trzeciego państwa był już narażony oraz może ponownie być narażony na działania prześladowców religijnych. Ma on więc uzasadnioną, ponowną obawę co do swojego losu po powrocie do macierzystego kraju. Z przepisów art. 9 i 10 dyrektywy 2004/83 wynika, że akt prześladowania

---

11 Powyższe zastrzeżenie nie jest przeszkodą, aby prawo UE przyznało tym osobom szerszą ochronę prawną.

12 Wyroki TSUE z: 2.03.2010 r. w połączonych sprawach C-175/08, C-176, C-178, C-179, ECLI:EU:C:2010:105, *Salahadin Abdula i inni*, Zb. Orzec., s. I-1493, pkt 52; 17.06.2010 r., C-31/09 *Bolbol*, Zb.Orz. s. I-5539, pkt 37; 21.12.2011 r., w sprawach połączonych C-411/10 i C-493/10, *N.S. i inni*, Zb.Orz. s. I-3905, pkt 75.

jest złożony z dwóch elementów, materialnego i intelektualnego. Pierwszy z tych składników uzasadnia i tłumaczy brak możliwości przyznania statusu uchodźcy z nieuzasadnionych powodów wymienianych i zakomunikowanych osobie starającej się o azyl przez odpowiednie władze publiczne, analizujące i oceniające sytuację prześladowanego imigranta wiernego swojej religii i członków jego rodziny. W drugiej normie tej dyrektywy – art. 10 ust. 1 lit. a) – państwa członkowskie są zobowiązane przy dokonywaniu oceny powodów prześladowania uwzględnić między innymi pojęcie religii. Zawiera ono w szczególności następujące elementy: posiadanie przekonań teistycznych, nieiteistycznych i ateistycznych; branie udziału lub jego brak w formalnych praktykach religijnych, prywatnie lub publicznie, zarówno samemu, jak i wspólnie z innymi; inne działania religijne lub wyrażanie poglądów, indywidualnych lub zbiorowych zachowań, wywodzących się lub związanych z wierzeniami religijnymi. Najistotniejszy jest powód, dla którego dokonywane są akty prześladowania. Wyjaśnia on uzasadnione obawy uchodźców przed prześladowaniami po powrocie z emigracji spowodowanej i wywołanej względami religijnymi<sup>13</sup>.

TSUE orzekł, że naruszenie wolności wyznania może stanowić prześladowanie w rozumieniu art. 9 ust. 1 lit. a dyrektywy, kiedy z powodu korzystania z tej wolności osoba ubiegająca się o azyl lub jej bliscy są narażeni na rzeczywiste niebezpieczeństwo traktowania albo karania przez podmioty wymienione w art. 6 tej dyrektywy<sup>14</sup>. Powyższe stwierdzenie znajduje zastosowanie w każdym przypadku odzwierciedlającym rozmaite i ciągle zmieniające się w świecie formy prześladowania jednych ludzi przez drugich z przyczyn religijnych. Zakres ochrony przed prześladowaniem z przyczyn religijnych dotyczy nie tylko form indywidualnych, nazwanych przez Niemców „zasadniczą sferą”, ale również zachowań zbiorowych, wywodzących się z wierzeń religijnych i nadal z nimi powiązanych<sup>15</sup>. Rację więc ma RG TSUE, który uważa, że „zasadnicza sfera wolności” nie powinna być ograniczona do kwestii sumienia i wolności uprawiania praktyk religijnych prywatnie albo w gronie wyznających tę samą wiarę. Gdyby kontynuować praktykę zastosowaną przez sąd administracyjny pierwszej instancji w Lipsku, należałoby wykluczyć publiczne wyznawanie religii<sup>16</sup>.

---

13 Opinia RG, pkt 34.

14 Wyrok TSUE, C-71/11 i C-99/11, pkt 67.

15 Tamże, pkt 71.

16 Opinia RG, pkt 49.

W przedmiocie dwóch pierwszych pytań postawionych przez Federalny Sąd Administracyjny (FSA) TSUE orzekł: „nie każde naruszenie wolności wyznania sprzeczne z art. 10 ust. 1 karty można uznać za akt prześladowania w rozumieniu wskazanego przepisu dyrektywy; – akt prześladowania może polegać na naruszeniu prawa do zewnętrznego manifestowania wolności wyznania; – w celu ustalenia, czy naruszenie wolności wyznania sprzeczne z art. 10 ust. 1 karty może stanowić akt prześladowania, właściwy organ powinien zbadać, z uwzględnieniem osobistej sytuacji zainteresowanego, czy z powodu korzystania z owej wolności w kraju pochodzenia narażony jest on na rzeczywiste niebezpieczeństwo ścigania albo niehumanitarnego lub poniżającego traktowania lub karaniami ze strony podmiotów wymienionych w art. 6 dyrektywy”<sup>17</sup>.

### III. Naruszanie wolności wyznania

Obawa uchodźcy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia, do którego został on deportowany przez władze państwa członkowskiego UE, może stanowić „akt prześladowania”, jeżeli jedyną szansę uniknięcia prześladowania stanowi rezygnacja z dokonywania zakazanych czynności religijnych, nieakceptowanych w kraju jego pochodzenia<sup>18</sup>. Rezygnacja uchodźcy z publicznego wyznawania swojej wiary być może mogłaby go ochronić przed prześladowaniem. Nie można jednak wymagać, aby ocena poziomu ryzyka była dokonywana przez uchodźcę. Nie on, lecz właściwy organ państwa członkowskiego UE jest kompetentny na podstawie art. 2 lit. c) dyrektywy 2004/83 do dokonania oceny charakteru i stopnia obawy prześladowania w kraju, do którego uchodźca religijny miałby zostać deportowany. Takim organem władzy publicznej w analizowanych sprawach jest federalny komisarz do spraw azylu w RFN. Jego obowiązkiem – zdaniem TSUE – jest ustalenie poziomu zagrożenia naruszenia wolności wyznania, w stopniu uzasadniającym obawę osoby prześladowanej albo w dużym stopniu mogącej być uznana za prześladowaną po deportowaniu jej do kraju pochodzenia. W zasadzie taka ocena szans przeżycia deportowanego w „jego kraju” nie podlega – jak ujął to RG TSUE

---

17 Wyrok TSUE, C-71/11 i C-99/11, pkt 72.

18 Tamże, pkt 74.

– „racjonalnemu rozumowaniu”<sup>19</sup>. Podzielam jego stanowisko zaczerpnięte z wyroku TSUE wydanego w wymienionych wcześniej, połączonych sprawach: C-175/08, C-176/08, C-178/08 i C-179/08. „(...) ocena dotycząca stopnia ryzyka musi w każdym wypadku zostać przeprowadzona z uwagą i ostrożnością, ponieważ wchodzi tu w grę kwestie integralności i wolności jednostki, które należą do podstawowych wartości Unii”<sup>20</sup>. RG TSUE dodał, że „(...) wymaganie od wnoszącego o azyl, aby postępował w sposób rozsądny, kiedy żyje on w niepewności i strachu przed agresją lub pozbawieniem wolności, nie pozwała na prawidłową ocenę ryzyka, na które osoba ta zostanie narażona”<sup>21</sup>. TSUE zaakceptował to stanowisko. Zwrócił uwagę, iż przepisy art. 2 lit. c oraz art. 4 ust. 4 dyrektywy 2004/83 nie wymieniają potrzeby wskazania, przez osoby zainteresowane w uzyskaniu azylu w państwie członkowskim UE, uzasadnionej obawy prześladowania po ich deportowaniu do kraju pochodzenia. Decyzja władz administracyjnych uznających – lub nie – prawo osób prześladowanych do uzyskania azylu „nie może się opierać na takiej, lekkomyślnej prognozie”<sup>22</sup>. Bowiern zdaniem RG TSUE, niezależnie od wysiłków, które zainteresowany będzie mógł zaakceptować w kwestii swego sposobu życia publicznego, pozostanie on w kraju swego pochodzenia: heretykiem, dysydem lub homoseksualistą. Według niego w niektórych krajach wszelka działalność, nawet najmniej znacząca, może być pretekstem do wszelkiego rodzaju nadużyć<sup>23</sup>.

---

19 Opinia RG, pkt 105.

20 C-175/08 i inne, pkt 90.

21 Opinia RG, pkt 105.

22 Tamże.

23 W Pakistanie, gdzie islam wyznania sunnickiego jest religią państwową i gdzie jego wyznawcy stanowią większość ludności, wspólnota ahmadijja stanowi mniejszość religijną, której członkowie uznawani są za heretyków. Od wejścia w życie rozporządzenia XX w dniu 28 kwietnia 1984 r. ustawa w sprawie bluźnierstwa zaostrzyła art. 295 i 298-A pakistańskiego kodeksu karnego, wprowadzając karę śmierci i karę pozbawienia wolności wobec każdego, kto w mowie lub w piśmie, poprzez gesty lub widoczne symbole, insynuacje bezpośrednie lub pośrednie znieważa święte imię proroka Mahometa lub symbole i miejsca związane z islamem. Poza tym, na mocy art. 298-B i 298-C tego kodeksu, podlega karze pozbawienia wolności na okres trzech lat lub karze grzywny każdy członek wspólnoty ahmadijja, który wyznaje swą wiarę publicznie, utożsamia ją z islamem, propaguje ją, zachęca do jej przyjęcia, wykorzystuje lub zapożycza epitety, opisy, tytuły lub pozdrowienia związane z religią muzułmańską, publicznie przytacza wersety Koranu, przyjmuje praktyki związane z islamem, takie jak obrzędy pogrzebowe, lub w każdy inny sposób znieważa islam. Tamże, pkt 80.

Z tych powodów TSUE orzekł, że: „artykuł 2 lit. c) dyrektywy 2004/83 należy interpretować w ten sposób, że obawa wnioskodawcy przed prześladowaniem jest uzasadniona, jeżeli zdaniem właściwego organu w związku z osobistą sytuacją wnioskodawcy można racjonalnie przyjąć, iż po powrocie do kraju pochodzenia będzie on dokonywał czynności religijnych narażających go na rzeczywiste niebezpieczeństwo prześladowania. Oceniając w sposób indywidualny wniosek o przyznanie statusu uchodźcy, właściwy organ nie może racjonalnie oczekiwać, że wnioskodawca zrezygnuje z owych czynności religijnych”<sup>24</sup>.

#### IV. Uwagi końcowe

Gdy obserwuje się ruchy migracyjne w Europie, może się wydawać, że sytuacja prawna osób przemieszczających się z innych państw kuli ziemskiej do Unii Europejskiej nie jest regulowana przepisami prawa europejskiego. Przepisy dyrektywy 2004/83 mają zastosowanie do wszystkich osób ubiegających się o azyl w państwach członkowskich UE. Wspomniana dyrektywa oraz inne normy prawne obowiązujące w UE, wymienione w niniejszym artykule, dotyczą wszystkich imigrantów, jakim udało się – zgodnie z prawem lub nielegalnie – przekroczyć granicę oddzielającą wszystkie państwa członkowskie UE od pozostałych państw kontynentu europejskiego. To ważna informacja dla funkcjonariuszy publicznych niektórych państw członkowskich UE, praktykujących działania mające na celu przeniesienie nielegalnych imigrantów do tych państw, z których przybyli. Akcja „*push back*” stosowana w praktyce, którą obserwowaliśmy na granicy polsko-białoruskiej, pokazuje niezgodne z prawem UE działania władz publicznych Rzeczypospolitej Polskiej. Z tego powodu wydany dekadę temu wyrok TSUE w sprawie postępowania władz niemieckich pokazuje, że w ważnych dla wszystkich ludzi sprawach należy postępować w cywilizowany sposób. Ze względu na rolę wiary i Kościoła katolickiego w naszym państwie zdecydowałem się przedstawić argumentację RG TSUE, która przekonała Wielką Izbę TSUE o zasadności ubiegania się o azyl w RFN przez dwóch imigrantów z Pakistanu. Każdy człowiek bowiem ma prawo wolności: myśli, sumienia i wyznania. Z powyższego uprawnienia mogą korzystać

---

24 Wyrok TSUE, C-71/11 i C-99/11, pkt 81, 2.

w równy sposób również wyznawcy nieznanymi nie tylko w Polsce, ale również w innych państwach UE mniejszości religijnych, uznani przez ich własne władze państwowe za heretyków. Orzekając o powszechnie akceptowanym w UE uprawnieniu wszystkich bez wyjątku osób uprawnionych do wolności zmiany wyznania lub przekonań oraz wolności uzewnętrzniania indywidualnie, bądź wspólnie z innymi, publicznie albo prywatnie swego wyznania lub przekonań światopoglądowych poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne, TSUE w wyroku wydanym w sprawach C-71/11 i C-91/11 doprowadził do ujednoczenia praktyki stosowanej przez sądy niemieckie. Według obowiązującej od dziesięciu lat praktyki stosowanej przez niemieckie organy administracji publicznej oraz instytucje niemieckiego wymiaru sprawiedliwości zlikwidowane zostały różnice między religijnym *forum internum* oraz *forum externum*. Ponadto uznano za uzasadnioną obawę osoby ubiegającej się o azyl w razie złożenia zapewnień przez władze publiczne państwa – w którym imigranci ubiegają się o azyl – o skutecznej możliwości uniknięcia prześladowań po powrocie do kraju pochodzenia po zaprzestaniu praktyk religijnych. Budząca wątpliwości praktyka stosowana uprzednio, do dnia wejścia w życie dekretu 2004/83, oraz polityka niemieckich władz publicznych wobec ubiegających się o azyl imigrantów została zmieniona. W polskiej literaturze przedmiotu zwrócono uwagę na różniącą się ochronę osób starających się o azyl<sup>25</sup>. Analizowana sprawa jest więc dobrym przykładem rosnącego znaczenia orzecznictwa TSUE dla prawodawstwa unijnego i jego oddziaływania na prawo państw członkowskich UE<sup>26</sup>.

- 
- 25 W Polsce obowiązuje ustawa z 13.06.2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP. O ochronie gwarantowanej tą ustawą pisali: A. Krakala, *Ochrona uzupełniająca – nowa forma udzielania ochrony cudzoziemcom*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2008, t. 78, s. 23 i nast.; R. Stefanicki, *Prawo do dobrej administracji na przykładzie wdrażania europejskiego systemu azylowego*, [https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/PDF/s.120\\_i\\_nast.](https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/PDF/s.120_i_nast.) (dostęp 30.09.2023 r.).
- 26 M. Kowalski, *Glosa do wyroku TSUE z 26.02.2015 r. w sprawie C-472/13, Andre Lawrence Shepard przeciwko Republice Federalnej Niemiec*, *Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego* 2016, t. XIV, s. 141 i nast.



# Ograniczenie korzystania z prawa do wolności uzewnętrzniania religii ze względu na zabezpieczenie dobrostanu zwierząt

## I. Uwagi wprowadzające

Mocny związek przekonań religijnych z upodobaniami niektórych pozaeuropejskich społeczeństw sprawia, że zapatrywania ludzi i będące ich następstwem orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości UE (TSUE) są mocno powiązane z ochroną zdrowia osób zajmujących się przygotowaniem wyznawcom religii islamu i judaizmu rytualnego mięsa zwierząt. W UE zawodowo zajmują się tymi sprawami – ubojem rytualnym – specjaliści belgijscy prowadzący działalność gospodarczą i eksportujący produkty mięsne za granicę, do państw zasiedlonych przez wyznawców ortodoksyjnego judaizmu i islamu. Zaspokajają oni specyficzne – uznane za „rdzeń” praktyki religijnej – potrzeby niektórych wiernych. Idea, jaką zamierzam zaprezentować, pozostaje w związku z problemem przedstawionym we wcześniejszym rozdziale, traktującym o ochronie zdrowia obywateli UE w związku z ich przekonaniami religijnymi<sup>1</sup>. W tamtej sprawie świadek Jehowy, ojciec dziecka mającego wrodzoną, zagrażającą życiu wadę układu krążenia, odmawia przeprowadzenia operacji medycznej wymagającej transfuzji krwi<sup>2</sup>. Jego zdaniem, jest ona sprzeczna z zasadą sformułowaną w piśmie świętym wyznawanej przez niego i całą jego rodzinę religii. W niniejszym artykule dobrostan hodowlanych zwierząt kręgowych, rytualny ubój zwierząt na potrzeby wyznawców wymienionych wyżej

---

1 Wyrok TSUE z 26.02.2019 r. (Wielka Izba), sprawa C-497/17, ECLI:EU:C:2019:137, *A przeciwko Veselibas ministrija*.

2 Zob. A.M. Świątkowski, *Ochrona zdrowia obywateli UE a ich przekonania religijne, Zabezpieczenie Społeczne*, „Teoria, Prawo, Praktyka” 2021, nr 13, r. X, s. 32 i nast.

religii stanowią podstawę rozważenia przez TSUE istotnego dylematu. Jest nim ograniczenie przez władze belgijskie, a nawet w pewnych sytuacjach zakazanie uboju zwierząt stosowanego zgodnie z tradycyjnymi obrzędami dwóch ważnych światowych religii – judaizmu i islamu. TSUE został postawiony przed obowiązkiem rozstrzygnięcia sporu pomiędzy wyznawcami tych religii a władzami regionalnymi królestwa Belgii, rządami Flandrii i Walonii. Te ostatnie bowiem 7.07.2017 roku wydały dekret, który zmienił wcześniej obowiązującą ustawę z 14.08.1986 roku o ochronie i dobrostanie zwierząt w sprawach dotyczących metod uboju. Zmiany dokonane przez władze belgijskie sprawiły, iż wymieniony dekret został zaskarżony przez instytucje i organizacje oraz osoby fizyczne reprezentujące judaizm i islam<sup>3</sup>. Według znowelizowanych przepisów dekretu zwierzęta kręgowce mogą być uśmiercane wyłącznie po przednim ogłuszeniu (*may only be killed following prior stunning/ ne peut être mis à mort qu'après étourdissement préalable*). W przypadku poddania ich ubojowi przy stosowaniu szczególnych technik rytualnych wymaganych przez obowiązujące wiernych obrzędy religijne, ogłuszenie musi być „odwracalne”<sup>4</sup>, a śmierć zwierzęcia nie może być osiągnięta wskutek ogłuszenia (*the stunning must be reversible and the death of the animal must not be caused by stunning/ l'étourdissement doit être réversible et ne peut pas entraîner la mort de l'animal*). Możliwe więc jest niestosowanie uprzedniego „odwracalnego” ogłuszenia zwierzęcia poddawanego rytualnemu ubojowi zgodnie z technikami wymaganymi przez

---

3 W niniejszej sprawie o sygnaturze wyroku TSUE C-336/19, ECLI:EU:C:2020:1031 wzięły udział wymienione w sentencji tego orzeczenia oraz w opinii prawnej przedstawionej w dniu 10.09.2020 r. przez Rzecznika Generalnego (RG) TSUE Gerarda Hogana, C-336/19, ECLI:EU:C:2020:695 organizacje i instytucje oraz osoby fizyczne, których tożsamość została uwidoczniiona w wyrazach lub inicjałach: Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in., Unie Moskeeën Antwerpen VZW, Islamitisch Offerfeest Antwerpen VZW, JG, KH, Executief van de Moslims van België i in., Coördinatie Comité van Joodse Organisaties van België, Section belge du Congrès juif mondial et Congrès juif européen VZW i in., przy udziale: LI, Vlaamse regering, Waalse regering, Kosher Poultry BVBA i in., Global Action in the Interest of Animals VZW (GAIA).

4 Definicje: „działania związane z uśmierceniem” oznaczają działania takie, jak obchodzenie się ze zwierzętami, magazynowanie, krępowanie, ogłuszanie i wykrwawianie zwierząt w związku z ich uśmierceniem w miejscu, w którym ma się ono odbyć; „ogłuszanie” – oznacza każdy celowo wywołany szereg czynności, który bezboleśnie powoduje utratę przytomności i wrażliwości na bodźce, w tym każdy szereg czynności powodujący natychmiastową śmierć; „obrzęd religijny” – oznacza uśmiercanie zwierząt przeznaczonych do spożycia przez ludzi. Art. 2 rozporządzenia nr 1099/2009 zatytułowany „definicje”.

obrzędy religijne tylko w razie natychmiastowego, bezpośredniego podcięcia zwierzęciu gardła (*may currently take place immediately after the cutting of the animal's throat post-cut stunning/ peut avoir lieu immédiatement après l'égorge-ment – étourdissement après l'incision*)<sup>5</sup>. Wymieniony dekret zniósł z dniem 1.01.2019 roku obowiązek ogłaszania zwierząt poddanych ubojowi według odrębnych technik stosowanych dotychczas w państwach członkowskich UE<sup>6</sup>. Dostosowanie technik rytualnych do obrzędów religijnych uboju zwierząt stanowi istotę sporu między skarżącymi reprezentującymi osoby wierne religiom judaizmu i islamu. Ze względu na ochronę dobrostanu zwierząt zmienione zostały przez państwa członkowskie UE warunki wymaganego przez dwie wymienione religie uboju rytualnego. Dla prawnika specjalizującego się w prawie UE niniejsza, nie najnowsza sprawa dotycząca traktowania przed śmiercią nie ludzi, ale zwierząt jest klasycznym przykładem wymagającym dokładnej i fachowej analizy prawnej przepisów art. 4 ust. 4 i art. 26 ust. 2 motyw pierwszy lit. c) rozporządzenia Rady Wspólnot Europejskich (WE) nr 1099/2009 z 24.09.2009 roku w sprawie ochrony zwierząt podczas ich uśmiercania<sup>7</sup>. W aktualnym systemie prawa UE wymagane jest również zweryfikowanie ważności powołanych przepisów – rozporządzenia nr 1099/2009 i art. 10 ust. 1 Karty praw podstawowych (KPP) UE, gwarantującej każdemu – między innymi – prawo do wolności religii lub przekonań oraz wolności uzewnętrzniania, indywidualnie albo wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swej religii albo przekonań między innymi poprzez uczestniczenie w obrzędach religijnych<sup>8</sup>. Szczególnie ważne jest stwierdzenie o niemożności ingerencji w wolność uzewnętrzniania religii (*forum internum*)<sup>9</sup>. Na tej podstawie prawnej art. 4 ust. 1 rozporządzenia nr 1099/2009 wyraża bardzo wyraźne stanowisko które całkowicie jednoznacznie określa obchodzenie się przez człowieka ze

---

5 Opinia RG wydana w sprawie C-336/19, ECLI:EU:C:2020:695, pkt 3, Oficjalny tekst tej opinii został przedstawiony w języku angielskim.

6 Zmienione zostały przepisy art. 3, 15, 16 ustawy z 14.08.1986 r. o ochronie i dobrostanie zwierząt. Ujednolicono także, wprowadzając do omawianego dekretu art. 45 lit. b, wymagania stosowane wobec szczególnych przypadków uboju w obydwu belgijskich regionach – Flandrii i Walonii.

7 Dz.Urz. 2009, L 303, s. 1.

8 I.C. Kamiński, J. Sobczak, W. Sobczak, *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 320 i nast.

9 I.C. Kamiński, dz. cyt., s. 328, 333 i nast., s. 340 i nast.

zwierzętami, które mogą być uśmiercane wyłącznie po uprzednim ogłuszeniu. Natomiast art. 4 ust. 4 tego rozporządzenia wyraźnie stwierdza, że uboje zwierząt wykonywane według szczególnych metod narzuconych przez obrzędy religijne nie muszą być przeprowadzane zgodnie z normą prawną wymienioną w art. 4 ust. 1 wskazanego rozporządzenia. Jedynym warunkiem, od spełnienia którego uzależnione jest odstępstwo od reguły sformułowanej przez prawodawcę unijnego, jest konstatacja, że powyższe wymogi przestrzegania warunków uboju nie mają zastosowania wówczas, gdy ubój ma miejsce w rzeźni. Ponadto, zgodnie z przepisami art. 26 ust. 2 motyw pierwszy lit. c) rozporządzenia nr 1099/2009 władze państw członkowskich UE mają prawo organizować w poszczególnych krajach warunki uśmiercania bardziej korzystne dla zwierząt przekazanych do uboju. Są to metody zapewniające przestrzeganie norm prawnych i gwarantujące ochronę prawną uboju większą od przeciętnej od tej, jaką zapewnia art. 4 ust. 4 rozporządzenia. Według skarżących, belgijska nowelizacja przepisów o ochronie dobrostanu uniemożliwia wyeliminowanie przewidzianego w art. 4 ust. 4 rozporządzenia wyjątku od uboju zorganizowanego technikami uzależnionymi od tradycyjnych obrzędów religijnych. Nowelizacja przepisów belgijskich może pozbawić prawnego znaczenia nie tylko uprzednie akty prawne, ale także osoby fizyczne zajmujące się i odpowiedzialne za realizację zgodnych z tradycją obrzędów uboju zwierząt. Podstawowym zadaniem TSUE będzie więc ustalenie, czy art. 4 ust. 4 rozporządzenia nr 1099/2009, którego obowiązkiem jest zagwarantowanie wszystkim wierzącym i praktykującym wolności religii, uregulowanej przepisami art. 10 KPP oraz art. 26 ust. 2 motyw pierwszy litera c) rozporządzenia numer 1099/2009, zezwala władzom państw członkowskich na wprowadzenie do krajowego systemu prawa instrumentów prawnych zabraniających uśmiercania zwierząt bez uprzedniego ogłuszenia oraz żąda wprowadzenia wymagania stosowania i przestrzegania uprzedniego odwracalnego ogłuszania zwierząt przed dokonaniem uboju. Zdaniem RG Gerarda Hogana niezdolność natychmiastowego sprowadzenia śmierci, ogłuszenia po szybkim dokonaniu cięcia i inne stosowane metody powinny być zaliczone do kategorii technik, jakie mogłyby być stosowane do uboju zwierząt wykorzystywanych do przeżywania i celebrowania obrzędów religijnych przez osoby religijne, praktykujące oraz propagujące i kultuwujące tę praktykę. Należy zaznaczyć, że TSUE ma pewne doświadczenie w sprawach dotyczących ochrony dobrostanu zwierząt oraz szans ich uboju bez uprzedniego ogłuszenia wówczas, gdy specyficzna technika uboju jest

wymagana i praktykowana z przyczyn religijnych. W latach 2018–2019 TSUE oceniał ważność przepisów rozporządzenia nr 1099/2009 i interpretował ten unijny akt prawny. W szczególności analizował art. 4 ust. 4 rozporządzenia. Orzekł, że ubój rytualny może być wykonywany w wybranych rzeźniach. Nie dostrzegł bowiem żadnej okoliczności, mogącej mieć wpływ na ważność art. 4 ust. 4 w związku z art. 2 lit. k) rozporządzenia Rady (WE) nr 1099/2009 w świetle standardów unijnych reprezentowanych przez normy art. 10 KPP oraz art. 13 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>10</sup>. Pojęcie „obrzędu religijnego” zostało zdefiniowane w art. 2 lit. g) rozporządzenia nr 1099/2009 jako „ciąg czynności związanych z ubojem zwierząt i zalecany przez religię”. Są one, te czynności, postrzegane i rozumiane jako obrzęd obchodzony każdego roku przez licznych praktykujących muzułmanów w Belgii w celu wypełnienia szczególnego nakazu religijnego, polegającego na obowiązku ubicia lub zleceniu ubicia – bez uprzedniego ogłuszenia – zwierzęcia, którego mięso jest następnie częściowo spożywane w gronie rodzinnym, a częściowo rozdzielane między osoby będące w złej sytuacji oraz sąsiadów i członków dalszej rodziny<sup>11</sup>. W drugim wyroku TSUE zakazał – mimo uznania ważności art. 4 ust. 4 rozporządzenia nr 1099/2009 – producentom produktów rytualnych pochodzących ze zwierząt niepoddanych ogłuszeniu, lecz bezpośrednio ubojowi rytualnemu, umieszczania na nich logo produkcji ekologicznej UE<sup>12</sup>. W sprawie

---

10 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 29.09.2018 r. w sprawie C-426/16, ECLI:EU:C:2018:335, *Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen VZW i in. przeciwko Vlaams G przy udziale Global Action in the Interest of Animals (GAIA) VZW*. Ten ostatni przepis stanowi zapewnienie oraz jest gwarancją szacunku UE dla krajowych Kościołów, stowarzyszeń i wspólnot religijnych oraz organizacji światopoglądowych.

11 Tamże, pkt 48 i nast.

12 Wyrok TSUE (Wielka Izba) z 26.02.2019 r., w sprawie C-497/17, ECLI:EU:C:2015:137 (*Centre d'assistance aux bêtes d'abattoirs (OABA) przeciwko Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, Bionoor SARL, Ecocert France SAS, Institut national de l'origine et de la qualité (INAO)*). TSUE orzekł, że rozporządzenie Rady (WE) nr 834/2007 z 28.06.2007 r. w sprawie produkcji ekologicznej i znakowania produktów ekologicznych uchylające rozporządzenie (EWG) nr 2092/91, a w szczególności jego art. 3 i art. 14 ust. 1 lit. b) pkt (viii), odczytywane w świetle art. 13 TFUE, należy interpretować w ten sposób, że nie zezwala ono na umieszczanie logo produkcji ekologicznej Unii Europejskiej, o którym mowa w art. 57 motywu pierwszy rozporządzenia Komisji (WE) nr 889/2008 z 5.09.2008 r., ustanawiającego szczegółowe zasady wdrażania rozporządzenia nr 834/2007, zmienionego rozporządzeniem (UE) nr 271/2010 z 24.03. 2010 r., na produktach pochodzących ze zwierząt poddanych ubojowi rytualnemu bez uprzedniego ogłuszenia, przeprowadzanemu w warunkach okre-

C-336/19 omawianej w niniejszym artykule TSUE został zobowiązany orzec, czy art. 26 ust. 2 motyw pierwszy lit. c) rozporządzenia nr 1099/2009 upoważnia władze państw członkowskich UE do wydawania przepisów prawnych zapewniających większą, poważniejszą i mocniejszą ochronę prawną zwierząt przed ubojami rytualnymi od tej, jaką zapewnia aktualnie obowiązujący przepis art. 4 ust. 4 tego rozporządzenia. Oznacza to, że normy prawne ustanowione na poziomie unijnym mogą się okazać mniej ważne od przepisów krajowych obowiązujących w poszczególnych państwach członkowskich UE.

## II. Szansa na symbiozę ochrony dobrostanu zwierząt z wolnością religijną w Unii Europejskiej

Zdaniem RG TSUE Hogana w środowiskach religijnych znaczne, z reguły ortodoksyjne, grupy wyznawców islamu i judaizmu nie są zainteresowane ochroną dobrostanu zwierząt. Akceptują więc wyłącznie rytualny ubój zwierząt z pominięciem uprzedniego ogłuszenia. Świecki, najwyższy w wymiarze unijnego wymiaru sprawiedliwości TSUE nie może interpretować i orzekać o religijnej sprawiedliwości w sprawach dotyczących dobrostanu zwierząt oraz wolności religijnej. Jako przykład podaje sprawę C-497/17. RG Hogan przedstawił opinię prawną, w której wskazał ograniczenia proceduralne i prawne utrudniające szansę współpracy osób o odmiennych zapatrywaniach religijnych na sprawy zwierząt i – jak uważają niektórzy Europejczycy – ich pogromców. Zazaczył w niej, że różnorodność poglądów religijnych i filozoficznych stanowi istotę wolności myśli, sumienia i religii, zagwarantowanej w art. 10 ust. 1 KPP. Samo brzmienie tego postanowienia – odzwierciedlające głębokie zaangażowanie na rzecz wolności myśli filozoficznej i wolności religii, które widoczne jest również w konstytucjach państw członkowskich – zakłada, że państwa członkowskie nie mogą arbitralnie decydować, co należy pod tym względem uznawać za ortodoksyjne lub konwencjonalne<sup>13</sup>. Oznacza to, że sądy muszą być w szczególny sposób przygotowane do tego, aby chronić

---

ślonych w rozporządzeniu Rady (WE) nr 1099/2009 z 24.09.2009 r. w sprawie ochrony zwierząt podczas ich uśmiercania, w szczególności w jego art. 4 ust. 4.

13 Opinia prawna Nilsa Wahla, przedstawiona TSUE 20.09.2018 r. Wyrok Trybunału (Wielka Izba) z 26.02.2019 r. *Oeuvre d'assistance aux bêtes d'abattoirs (OABA) przeciwko Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation i in.*, sprawa C-497/17, ECLI:EU:C:2019:137.

różnorodność poglądów w kwestiach sumienia, religii i wolności myśli. Rozważania na temat podstawowych praw obywatelskich UE stanowią ogólne tło dla postępowania w sprawach dotyczących uboju zwierząt. Moim zdaniem nie należy bagatelizować istotnego problemu, jakim jest ubój zwierząt w państwach członkowskich UE dla zaspokojenia religijnych potrzeb wyznawców islamu i judaizmu, odczuwających potrzebę zachowania ich własnej wolności religii. Z tego względu należy podzielić zastrzeżenia, a nawet wyrazić sprzeciw, wobec całkowitej ignorancji zjawiska dobrostanu zwierząt oraz niemal stuprocentowej aprobaty dla ortodoksyjnego spojrzenia na wolność religijną. Nie sposób bowiem pogodzić tych dwóch priorytetowych wartości w społeczeństwach niewyznających tych samych wartości. Z tego względu nie do podważenia jest teza przypominająca stronom sporu w analizowanej sprawie C-336/19, że na pierwszym miejscu normy prawnej omawianej w niniejszej sprawie został postawiony przez prawodawcę unijnego przepis art. 4 ust. 1 rozporządzenia nr 1099/2009. *Expressis verbis* stanowi on, że zwierzęta przeznaczone do uboju „są uśmiercane wyłącznie po uprzednim ogłoszeniu”. Rzecz oczywista, iż nie można unikać wprowadzonego przez prawodawcę w ostatnim, czwartym, przepisie tego artykułu zastrzeżenia dotyczącego zwierząt poddawanych ubojowi według szczególnych metod, wymaganych i niekiedy stosowanych, dla kontynuowania tradycyjnych obrzędów religijnych. Warunek odstępstwa od reguły wymienionej w art. 4 ust. 1 jest jeden: wymagania sformułowane w tej normie prawnej mogą nie być stosowane w sytuacji, kiedy ubój religijny jest wykonywany w rzeźni<sup>14</sup>. Zatem wyłącznie z myślą o realizacji głównego celu, jakim jest poszanowanie religii, zwierzę może nie być – i *de facto* niemal zawsze nie jest – pozbawiane niepotrzebnego cierpienia. Należy więc pamiętać, że art. 4 ust. 4 nie likwiduje możliwości dokonania w rzeźni uboju zwierzęcia ogłoszonego bezpośrednio przed śmiercią. Współczesnemu człowiekowi bardzo trudno jest pojąć, że ogłoszenie zwierzęcia w rzeźni przed ubojem ma bezpośredni wpływ na utratę swobodnego praktykowania religii.

---

14 Czyli w zakładzie, który podlega obowiązkowi uzyskania zezwolenia udzielanego przez właściwe władze krajowe i w którym przestrzegane są w tym celu warunki techniczne dotyczące budowy, rozplanowania i wyposażenia wymagane przez rozporządzenie (WE) nr 853/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. ustanawiające szczególne przepisy dotyczące higieny w odniesieniu do żywności pochodzenia zwierzęcego (Dz.U. 2004, L 139, s. 55; sprostowanie Dz.U. 2004, L 226, s. 22).

Drugą bardzo ważną kwestią jest przestrzeganie warunków uboju rytualnego na żądanie osoby zainteresowanej w bezpośrednim pozyskaniu mięsa zwierzęcia bez jego uprzedniego ogłuszenia. Należy zatem mieć na uwadze niewytlumaczalne postępowanie producentów odmiennie segregujących uzyskane produkty na lepsze i gorsze na podstawie kryterium uboju przeprowadzonego po ogłuszeniu albo bez uprzedniego ogłuszenia zwierzęcia. Państwa członkowskie, które korzystając z wprowadzonej przez przepisy unijne możliwości stosowania wyższych standardów aniżeli unijne, ustanowiły – z myślą o lepszej trosce o dobrostan zwierząt – reguły postępowania wobec producentów mięsa, są obeznane i przygotowane do korzystania z tańszego albo droższego mięsa pochodzącego z uboju. Jednakowoż instytucje unijne powinny rozważyć ograniczenie, a nawet wstrzymanie handlu z producentami mięsa z uboju zwierząt, którym nie dano szansy na złagodzenie bólu, niepokoju cierpienia tak skuteczne, jak to umożliwia ubój poprzedzony ogłuszeniem. Produkty pochodzące od zwierząt poddanych ubojowi w państwach członkowskich mogły z powodzeniem być wytwarzane przy użyciu bardziej wymagającej techniki uboju, w której każde zwierzę powinno być zneutralizowane na ból poprzez obowiązkowe ogłuszenie. W ogólnym interesie wszystkich państw członkowskich UE ubój powinien zostać jednolicie uregulowany. Uboje reklamowane jako rytualne, dokonywane często w dyskusyjnych warunkach higienicznych, powinny być przeprowadzane w rzeźniach nadzorowanych przez państwo i jego publiczne wyspecjalizowane organy, zapewniające każdemu zwierzęciu wystawionemu na ubój jednakowe, lepsze od dotychczasowych warunki utraty życia. Obecnie nawet w UE produkty pochodzące od zwierząt poddanych ubojowi z pominięciem bezpośredniego ogłuszenia trafiają albo do odbiorców nieinformowanych o warunkach uboju, albo osób niewymagających kulturalnego, mało dolegliwego i nietoksycznego uśmiercania zwierząt. Duża część mięsa pochodzącego z uboju wykonanego bez ogłuszenia trafia do normalnego łańcucha żywnościowego. Oznacza to, że w praktyce nie obowiązują w UE standardy stosowane wobec produktów pochodzenia zwierzęcego, ponieważ jedynie produkty opatrzone logo produkcji ekologicznej UE mogą mieć szansę na zakwalifikowanie do wyższej kategorii żywności. Obecnie obowiązujące w UE polityki – rolna i żywnościowa – nie są zgodne z modelami sformułowanymi w postanowieniach ogólnych tytułu II TFUE. Nakazują one bowiem państwom członkowskim, przy formułowaniu i realizowaniu polityki rolnej, rybołówstwa oraz polityk dotyczących rynku wewnętrznego, badań i rozwoju

technologicznego, uwzględnić wymagania w sprawach dotyczących dobrostanu zwierząt. Zostały bowiem trafnie uznane i nazwane w art. 13 TFUE „istotami zdolnymi do odczuwania”. Obecnie coraz więcej państw członkowskich stara się uściślić lub ograniczyć zakres stosowania rytuałów religijnych wykorzystywanych do ubojów zwierząt bez uprzedniego lub odwracalnego ogłuszenia albo ogłuszenia po dokonaniu cięcia bardzo ostrym narzędziem. Jednakże liczba skarżących podmiotów i osób zaangażowanych we wnoszenie skarg do organów wymiaru sprawiedliwości, krajowych i unijnych, wskazuje na istnienie i funkcjonowanie przeciwników zwierząt. Są zaangażowani wyłącznie w obronę własnych interesów wobec jednoznacznej wolności religijnej. Przeciwnicy polityki zabezpieczenia dobrostanu zwierząt ujawniali się we wszystkich wymienionych w tym artykule sprawach. Staranny przegląd dokumentów procesowych w sprawie C-336/19 pokazuje, że podmioty i osoby fizyczne wnoszące skargi do TSUE w większości przypadków nie miały racji. Bronili własnych interesów, powołując się na: 1) pozbawienie wyznawców judaizmu i islamu gwarancji przewidzianej art. 4 ust. 4 rozporządzenia, albowiem ich zdaniem ubój rytualny nie może podlegać – a podlega – wymogowi uprzedniego ogłuszenia; 2) naruszenie wolności religii poprzez pozbawienie wyznawców judaizmu i islamu możliwości uboju zwierząt zgodnie z wymaganiami ich religii oraz zaopatrywania ich w mięso zwierząt uśmierconych zgodnie z tymi wymaganiami; 3) naruszenie rozdziału Kościoła od państwa poprzez określenie w dekrete regionu Flandrii z 7.07.2017 roku sposobu odbywania obrzędów religijnych; 4) naruszenie prawa do pracy, wolnego wyboru zawodu, wolności działalności gospodarczej oraz swobody handlu przez uniemożliwienie podmiotom zajmującym się ubojem religijnym handlu mięsem koszernym; 5) naruszenie zasady równości i dyskryminację poprzez nieuzasadnione traktowanie wyznawców dwóch różnych religii odmienne niż innych osób, uśmiercających zwierzęta na przykład w drodze polowań.

### III. Gwarancja zapewnienia przez państwa członkowskie UE dalej idącej ochrony zwierząt podczas ich uśmiercania

Rozporządzenie nr 1099/2009 zapewnia władzom państw członkowskich możliwość większego zabezpieczenia zwierząt podczas uboju rytualnego. Art. 26 ust. 2 motyw pierwszy litera c) tego rozporządzenia przyznaje władzom państw członkowskich prawo do wydawania przepisów gwarantujących większą ochronę zwierząt w czasie uboju i działań związanych z uśmiercaniem. Ochrona ta jest dalej idąca w porównaniu z przepisami uchwalanymi przez instytucje UE. Wymieniony wyżej przepis rozporządzenia ani nie ogranicza, a tym bardziej nie eliminuje art. 4 ust. 1 i ust. 4. Wprowadzony przepis wyłącznie nie pozwala na, co zasygnalizowano w jego tytule, „bardziej restrykcyjne przepisy krajowe”. Są one stosowane ponad nałożony art. 4 ust. 4 tego rozporządzenia wyraźny wymóg, aby ubój zwierząt przeprowadzany według szczególnych technik – wymaganych przez obrzędy religijne – odbywał się w rzeźni. Władze państw członkowskich zainteresowanych wprowadzeniem ograniczeń w stosowaniu uboju korzystają ze swobody doboru technik gwarantujących zmniejszenie zwierzętom bólu, a więc ograniczają szkodliwość praktykowaną przez ludzi wobec uśmiercanych zwierząt. W opinii prawnej RG Hogan podaje przykłady zabezpieczeń, jakie mogą być stosowne z wątpliwą „korzyścią” dla zwierząt<sup>15</sup>. Środków zabezpieczających nie jest jednak wiele. Dodatkowe przepisy, jakie mogą być wprowadzone przez władze krajowe poszczególnych państw członkowskich UE, dotyczą prezentowanego na przykład przez RG TSUE wprowadzenia do rzeźni – na czas uboju – lekarza weterynarii. Byłby on tam drugą osobą poza pracownikiem odpowiedzialnym za dobrostan uśmiercanych zwierząt. Obowiązki tych dwóch zatrudnionych nie zostały jednak w przepisach prawa unijnego dokładnie określone. Wydaje się, że zatrudnieni w rzeźniach powinni nieść pomoc zwierzętom będącym w potrzebie przed uśmierceniem. Taki wniosek pozostaje jednak w kolizji z obecnością wykonawcy uboju (art. 17 ust. 1 rozporządzenia 1099/2009). Powołany przepis stanowi, że pracownik dokonujący uboju powinien być dodatkowo przeszkolony. Według RG TSUE przeszkolenie powinno obejmować kontrolę narzędzi

---

15 Opinia wydana w sprawie C-336/19, pkt 69.

używanych w czasie uboju<sup>16</sup>. Jego zdaniem, przyjmowanie przez państwa członkowskie bardziej restrykcyjnych przepisów na podstawie art. 26 ust. 2 motyw pierwszy lit. c) rozporządzenia nr 1099/2009 powinno się odbywać w kontekście i przy pełnym uwzględnieniu charakteru odstępstwa przewidzianego w art. 4 ust. 4. Nie oznacza to jednak, że państwa członkowskie mogą korzystać z uprawnienia przewidzianego w art. 26 ust. 2 rozporządzenia nr 1099/2009 w sposób, który umożliwiłaby uchYLENIE odstępstwa ustanowionego art. 4 ust. 4. rozporządzenia, Zostało ono wprowadzone w celu poszanowania swobód religijnych tych wyznawców judaizmu i islamu, dla których ubój rytualny zwierząt stanowi kluczowy element ich tradycji i praktyk religijnych, a także tożsamości religijnej<sup>17</sup>. W motywie 18 rozporządzenia nr 1099/2009 wyjaśniono, że możliwość utrzymywania lub przyjmowania przez państwa członkowskie UE bardziej restrykcyjnych przepisów krajowych odzwierciedla wolę prawodawcy unijnego, aby pozostawić „każdemu państwu członkowskiemu pewien poziom swobody”. Jednocześnie jednak – *de lege lata* – pamiętać należy o konieczności utrzymania ustanowionego w art. 4 ust. 4 kontrowersyjnego odstępstwa od zasady ogłuszania zwierząt przed ubojem. Właściwe bowiem jest przyznanie państwom członkowskim pewnej elastyczności, pozwalającej na utrzymanie a nawet – w niektórych warunkach – przyjęcie jeszcze dalej idących przepisów krajowych ograniczających rytualne uboje w państwach członkowskich UE. Dopuszczalne jest wprowadzanie bardziej restrykcyjnych przepisów krajowych w celu ochrony dobrostanu zwierząt, pod warunkiem, że „rdzeń” danej praktyki religijnej – uboju rytualnego, nie zostanie naruszony. Tego rodzaju zmiany nie upoważniają jednak państw członkowskich do wprowadzania zakazu uboju zwierząt w sposób wymagany przez obrzędy religijne, który to ubój jest wyraźnie dozwolony na mocy art. 4 ust. 4. Odmienna wykładnia art. 26 ust. 2 motyw pierwszy lit. c) musiałaby być uznana za niezgodną z prawem, sprzeczną z brzmieniem analizowanego przepisu, w którym sformułowany został zamiar prawodawcy unijnego, skłonny i zmierzający do wprowadzania w państwach członkowskich UE ograniczeń w celu większego zabezpieczenia dobrostanu zwierząt. Należy także pamiętać,

---

16 Cytowany RG wymienia (...) „zasady odnoszące się do rodzaju, rozmiarów i ostrości używanego noża lub wymogu posiadania drugiego noża na wypadek, gdyby pierwszy nóż został uszkodzony podczas uboju”, tamże.

17 Tamże, pkt 71.

że motyw 18 omawianego rozporządzenia wyraźnie stanowi, iż respektuje ono (rozporządzenie) wolność wyznania i prawo do uzewnętrzniania religii lub przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach, co zapisano w art. 10 KPP UE. Motywy rozporządzenia nr 1099/2009 i regulacja zawarta w jego art. 4 ust. 4 odzwierciedlają wolę utrzymania uboju rytualnego zwierząt. Zatem dodatkowa kompetencja przyznana państwom członkowskim UE do samodzielnego regulowania korzystniejszych dla zwierząt warunków uboju umożliwia podejmowanie dodatkowych środków, które państwa te mogą uznawać za właściwe ze względu na ochronę dobrostanu zwierząt poddawanych takiemu ubojowi. Tego rodzaju dodatkowe środki nie mogą obejmować zakazu uboju rytualnego bez uprzedniego ogłuszenia lub ogłuszenia po dokonaniu cięcia. Byłoby to sprzeczne z treścią art. 4 ust. 4, w którym wyrażony został zakaz zabrania i utrudniania wprowadzenia do obiegu na terytorium poszczególnych państw członkowskich produktów pochodzenia zwierzęcego uzyskanych z uśmierconych zwierząt. Gdyby to nastąpiło, zagrożona by została gwarancja swobód religijnych wymienionych w art. 10 ust. 1 KPP przyznanych przez unijnego prawodawcę wyznawcom judaizmu i islamu. Z tej przyczyny państwa członkowskie mogą ustanawiać warunki lub wprowadzać wymogi techniczne służące zminimalizowaniu cierpienia zwierząt podczas ich uśmiercania. Mogą również chronić dobrostan zwierząt, stosując środki mające dodatkowy charakter wobec wcześniejszej praktyki, która dotychczas stanowiła, że ubój rytualny ma miejsce tylko w rzeźni<sup>18</sup>. Bezowocne są spekulacje na temat tego, jakiego rodzaju środki państwa członkowskie mogą zgodnie z prawem przyjmować na podstawie art. 26 ust. 2 motyw pierwszy lit. c) rozporządzenia nr 1099/2009 lub, w istocie, na podstawie jakiegokolwiek innej podstawy prawnej, ponieważ kwestia ta w sposób oczywisty wykracza poza ramy niniejszego postępowania i nie była w tym kontekście przedmiotem żadnej rzeczywistej debaty. Rolą TSUE nie jest formułowanie opinii w przedmiocie tego zagadnienia. Wystarczy jedynie stwierdzić, że zakres tego uprawnienia nie jest na tyle szeroki, aby obejmował wprowadzenie zakazu uboju rytualnego bez ogłuszenia w taki sposób, jak w niniejszej sprawie uczynił to prawodawca flamandzki. Państwa członkowskie UE nie mogą stosować przepisów, które zezwalają zakazywać uboju, także

---

18 Wyrok TSUE z 29.05.2018 r., w sprawie *Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen i in.*, C-426/16, EU:C:2018:335, pkt. 80–81.

rytualnego, bez ogłuszania zwierząt. Jednocześnie te same państwa nie mogą się zgadzać na odwracalne ogłuszenie oraz na argumentację, że ogłuszenie nie może powodować śmierci zwierzęcia. Wniosków zaprezentowanych przez RG Hogana w opinii w sprawie C-336/19 nie podważa okoliczność, że wspólnoty żydowskie i muzułmańskie mogą zawsze – w każdym razie co do zasady – dokonywać przywozu odpowiednio mięsa koszerne i mięsa *halal*<sup>19</sup>. Korzystanie z prawa zagwarantowanego art. 4 ust. 4 jest możliwe bez zastrzeżeń w każdym państwie członkowskim. Tego stanu rzeczy nie podważa uprawnienie udzielone przez UE państwom członkowskim do przyjmowania dodatkowych przepisów na podstawie art. 26 ust. 2 motyw pierwszy lit. c) rozporządzenia nr 1009/2009. Według stanowiska RG TSUE Hogana prawodawca UE powinien zapewnić, aby wszyscy konsumenci otrzymywali jasne i jednoznaczne informacje w przypadku, gdy produkty zostały uzyskane ze zwierząt uśmierconych bez uprzedniego ogłuszenia. Neutralne i niezróżnicowane podejście zakładające przekazywanie dodatkowych informacji wszystkim konsumentom z wykorzystaniem śledzenia i etykietowania produktów pozyskanych ze zwierząt umożliwi dokonywanie wolnych i świadomych wyborów co do spożywania takich produktów<sup>20</sup>. Ta wiedza konsumentów przyczyni się również do poprawy dobrostanu zwierząt, ponieważ ograniczy ich cierpienie podczas uśmiercania, pozwalając jednocześnie zapewnić ochronę wolności religii.

---

19 *Halal* w kulturze zachodniej znany jest jednak jako sposób odżywiania się muzułmanów, podobny do żydowskiej koszerności, <https://pl.wikipedia.org/wiki/HALAL#cite-note-1> (dostęp: 17.10.2020).

20 RG TSUE G. Hogan odwołuje się do wyroku TSUE (Wielka Izba) z 12.11.2019 r., *Organisation juive européenne i Vignoble Psagot przeciwko Ministre de l'Économie et des Finances*, C-363/18, EU:C:2019:954), którego sentencja brzmi: „na środkach spożywczych pochodzących z terytorium okupowanego przez państwo Izrael należy zamieścić nie tylko oznaczenie tego terytorium, lecz również, w przypadku gdy takie środki spożywcze pochodzą z miejscowości stanowiącej lub stanowiących osiedle izraelskie znajdujące się na tym terytorium, informację o takim właśnie pochodzeniu”. Zdaniem RG TSUE Hogana powyższa sentencja odnosi się do uwarunkowań etycznych w związku z etykietowaniem żywności i ma zastosowanie do jego opinii z 13.06.2019 r., przedstawionej w sprawie, C-363/18, EU:C:2019:494, pkt 38.

#### IV. Zakaz utrudniania swobodnego przepływu zwierzęcych produktów pochodzących z uboju

Uprawnienie do przyjmowania dodatkowych lub bardziej restrykcyjnych przepisów krajowych przez państwa członkowskie UE jest ograniczone przez art. 26 ust. 4 rozporządzenia nr 1099/2009. Według tego przepisu ograniczenia krajowe wprowadzane przez państwa członkowskie UE nie mogą utrudniać swobodnego przepływu produktów pochodzących ze zwierząt, które zostały uśmiercone bez ogłuszenia w innym państwie członkowskim. Z uwagi na potrzebę zagwarantowania w Unii Europejskiej jednakowo równej ochrony zwierząt dozwolone zostało ich uśmiercanie według identycznych standardów. Z tego powodu państwa członkowskie UE nie mogą zabraniać ani utrudniać wprowadzania do obiegu na swoim terytorium produktów pochodzenia zwierzęcego uzyskanych ze zwierząt, które zostały uśmiercone w innym państwie członkowskim, powołując się na to, że dane zwierzęta nie zostały uśmiercone zgodnie z przepisami krajowym tego państwa, stosowanymi w celu zapewnienia dalej idącej ochrony zwierząt podczas ich uśmiercania (art. 26 ust. 4 rozporządzenia nr 1099/2009). Obywatele europejscy oczekują, że przy uboju zwierząt spełniane będą minimalne przepisy dotyczące dobrostanu. W pewnych dziedzinach stosunek do zwierząt zależy również od przyjętych w danym kraju norm zapewniających ochronę funkcjonowania wspólnego rynku. W niektórych państwach członkowskich istnieje potrzeba utrzymywania lub przyjęcia dalej idących przepisów dotyczących dobrostanu zwierząt niż przepisy uzgodnione na szczeblu wspólnotowym. W interesie zwierząt i pod warunkiem, że nie zakłóca to funkcjonowania rynku wewnętrznego, właściwe jest przyznanie państwom członkowskim pewnej elastyczności pozwalającej na utrzymanie lub – w niektórych szczególnych dziedzinach – przyjęcie dalej idących przepisów krajowych. Należy zapewnić, aby takie przepisy krajowe nie były wykorzystywane przez państwa członkowskie w sposób naruszający prawidłowe funkcjonowanie rynku wewnętrznego (motyw 57 rozporządzenia nr 1099/2009). Z akt sprawy C-336/19 wynika, że we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym Trybunał Konstytucyjny Królestwa Belgii – występujący w charakterze sądu odsyłającego – wskazał, że prawodawca flamandzki uznał, iż „zaskarżony dekret w żaden sposób nie wpłynął na możliwość pozyskiwania przez wyznawców mięsa pochodzącego ze zwierząt poddanych ubojowi w sposób wymagany przez obrzędy religijne, ponieważ żaden

przepis nie zakazuje przywozu takiego mięsa do regionu Flandria<sup>21</sup>. RG TSUE Hogan słusznie zauważa, że produkty pochodzenia zwierzęcego spełniające wymogi uboju według szczególnych metod wymaganych przez obrzędy religijne mogą zostać pozyskane z innego państwa członkowskiego. Ta okoliczność – sama w sobie – nie sprawia, ani nie przyczynia się do wyeliminowania uchybienia obowiązkowi spełnienia wymogów art. 4 ust. 4 rozporządzenia nr 1099/2009<sup>22</sup>. Do naruszenia wolności uzewnętrzniania wyznania nie dochodzi wtedy, gdy mięso spełniające nakazy religii wyznawanej przez daną osobę można łatwo uzyskać z innego państwa<sup>23</sup>. Dojdzie jedynie wówczas, gdy niezgodny z prawem sposób przeprowadzania uboju rytualnego uniemożliwi spożywanie mięsa pochodzącego ze zwierząt poddanych ubojowi według odpowiednich nakazów religijnych<sup>24</sup>.

We współczesnym, cybernetycznym i zdigitalizowanym, świecie nie można pogodzić konieczności kontynuowania starodawnych religijnych obrzędów uboju zwierząt z nowoczesnymi, zdominowanymi przez czwartą rewolucję przemysłową koncepcjami ich dobrostanu. Wprowadzone przez prawodawcę odstępstwo w art. 4 ust. 4 rozporządzenia nr 1099/2009 jest jedną z możliwości regulacji prawnej, jaką można było wprowadzić do systemu prawa unijnego<sup>25</sup>. Według jego mniemania TSUE nie mógł zezwolić, aby ten szczególny wybór został podważany przez władze państw członkowskich UE. W imię dobrostanu zwierząt określone działania tych władz „(...) zniosłyby to odstępstwo, przyznane niektórym wyznawcom religii”<sup>26</sup>. Nie można jednak uznać, iż powyższa okoliczność nie powoduje niezgodności art. 26 ust. 2 motyw pierwszy lit. c) tego rozporządzenia z art. 10 ust. 1 KPP.

---

21 Opinia RG TSUE G. Hogana w sprawie C-336/19, pkt 83.

22 Tamże, pkt 84.

23 Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPCz) w Strasburgu, 20.06.2000 r., sprawa *Chaïre Shalom Ve Tsedek przeciwko Francji*, CE:ECHR:2000:0627JUD002741795.

24 Opinia RG TSUE G. Hogana w sprawie C-336/19, pkt 85.

25 RG TSUE G. Hogan nazywa ten wybór „politycznym, którego prawodawca Unii z pewnością mógł dokonać”. Tamże, pkt 87.

26 Tamże.

## V. Uwagi końcowe

W sentencji wyroku C-336/19 TSUE orzekł, że:

Artykuł 26 ust. 2 lit. c) rozporządzenia Rady (WE) nr 1099/2009 z dnia 24 września 2009 roku w sprawie ochrony zwierząt podczas ich uśmiercania w związku z art. 13 TFUE i art. 10 ust. 1 KPP Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że nie sprzeciwia się on uregulowaniu państwa członkowskiego wymagającego w ramach uboju rytualnego odwracalnego procesu ogłuszania, które nie może spowodować śmierci zwierzęcia.

W uzasadnieniu tego wyroku TSUE przedstawił w punktach 68–81 następujące argumenty przemawiające za podjętą decyzją:

Ustawodawca flamandzki mógł uznać, że ograniczenia wolności uzewnętrzniania religii poprzez wymóg uprzedniego odwracalnego ogłuszenia, które nie może spowodować śmierci zwierzęcia, spełniają warunek konieczności. Elektronarkoza jest niepowodującą śmierci i odwracalną metodą ogłuszenia, wobec czego, jeżeli zwierzęciu zostanie podcięte gardło natychmiast po ogłuszeniu, jego śmierć będzie spowodowana wyłącznie wykrwawieniem się. Aby oszczędzić zwierzętom niepotrzebnego bólu, niepokoju lub cierpienia, należy preferować najnowszą dozwoloną metodę uśmiercania, jeżeli znaczące postępy naukowe pozwalają zmniejszyć ich cierpienia podczas uśmiercania.

Współcześnie należy uwzględnić ewolucję wartości i idei w państwach członkowskich zarówno na płaszczyźnie społecznej, jak i prawnej. Dobrostan zwierząt, jako wartość, do której współczesne społeczeństwa demokratyczne od wielu lat przywiązują większą wagę, może, w świetle ewolucji społeczeństwa, być w większym stopniu brany pod uwagę w kontekście uboju rytualnego i tym samym przyczynić się do uzasadnienia proporcjonalności<sup>27</sup>.

Dekret z 7.07.2017 roku nie zakazuje ani nie utrudnia wprowadzania do obrotu na terytorium, na którym ma on zastosowanie, produktów pochodzących ze zwierząt poddanych ubojowi rytualnemu bez uprzedniego ogłuszenia w innym państwie członkowskim. Większość państw członkowskich zezwala na podstawie art. 4 ust. 4 rozporządzenia 1099/2009 na ubój bez uprzedniego ogłuszenia. Uregulowanie krajowe nie zakazuje ani nie utrudnia wprowadzania do obrotu produktów pochodzenia zwierzęcego pochodzących ze zwierząt

---

27 Wyrok ETPC z 7.07.2011 r. sprawa *Bayatyan przeciwko Armenii* (Wielka Izba), CE:ECHR:2011:0707JUD002345903, § 102 i przytoczone tam orzecznictwo.

poddanych ubojowi rytualnemu, gdy produkty te pochodzą z państwa trzeciego. Prawodawca flamandzki mógł przyjąć dekret będący przedmiotem postępowania głównego. Nie przekroczył bowiem zakresu uznania, jakie prawo UE przyznaje państwom członkowskim w odniesieniu do koniecznego pogodzenia art. 10 ust. 1 KPP z art. 13 TFUE. Środki zawarte w tym dekrete pozwalają na zapewnienie właściwej równowagi między znaczeniem przywiązaniem do dobrostanu zwierząt a wolnością uzewnętrzniania religii wierzących Żydów i muzułmanów, a w konsekwencji są proporcjonalne.

Konkludując wywody uzasadnienia, TSUE zdecydował, że art. 26 ust. 2 motyw pierwszy lit. c) wymienionego rozporządzenia w związku z art. 13 TFUE i art. 10 ust. 1 KPP należy interpretować w ten sposób, iż nie sprzeciwia się on uregulowaniu państwa członkowskiego wymagającego w ramach uboju rytualnego odwracalnego procesu ogłuszania, które nie może spowodować śmierci zwierzęcia.



## Unijna koncepcja wolności religijnej w orzecznictwie trybunałów europejskich. Podsumowanie

W ostatnim, czternastym rozdziale monografii staram się – w skrócie – zasygnalizować wymienione i omówione wcześniej orzeczenia obydwu trybunałów europejskich – ETPCz oraz TSUE. Zostały one dostosowane do roli, jaką spełnia religia w sprawach zaprezentowanych w tej monografii. Kolejność prezentacji podsumowania jest identyczna z porządkiem, według którego zostały przedstawione rozstrzygnięcia trybunałów – europejskiego i unijnego.

Rozdział pierwszy – sprawa *Sindicatul Păstorul Cel Bun przeciwko Rumunii*. Została ona zainspirowana przez nietypowych partnerów: duchownych i świeckich zainteresowanych w utworzeniu organizacji związkowej w Rumuńskim Kościele Prawosławnym. Potencjalni członkowie potencjalnej organizacji związkowej stali na stanowisku, że odrzucenie ich wniosku o rejestrację naruszyłoby prawa jego członków *in spe* do zakładania związków zawodowych, które to prawa mają wszyscy ludzie pracy. W ich przekonaniu odmowa stanowiłaby naruszenie prawnych gwarancji wynikających z art. 11 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Wielka Izba Europejskiego Trybunału Praw Człowieka zgodziła się ze stronami, że odmowa zarejestrowania związku zawodowego osób aktywnych zawodowo może być postrzegana jako ingerencja państwa rumuńskiego, należącego do Unii Europejskiej, w sprawy ruchu zawodowego w Kościołach. Jedenastoma głosami do sześciu Wielka Izba EKPCz stwierdziła, że nie doszło do naruszenia art. 11 ust. 2 konwencji. Autor analizuje argumenty prawne zarówno większości Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, jak i wspólne, częściowo odrębne zdanie jego mniejszości i dochodzi do wniosku, że z prawnego punktu widzenia (prawo kanoniczne, prawo europejskie oraz prawa konstytucyjne, religijne i prawa pracy państw członkowskich) charakter stosunków prawnych między

wspólnotami wyznaniowymi w Europie a ich duchowieństwem powinien być regulowany przez wspólny model konstytucyjny i pracowniczy.

W rozdziale drugim przedstawiony został dorobek judykatury Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach regulowanych przepisami Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i dyrektywy UE o zakazie dyskryminacji 2000/78, dotyczących religii, wyznawania i manifestowania przekonań religijnych przez pracowników. Autor przedstawia koncepcję „proporcjonalności” ograniczeń w korzystaniu przez pracowników z powyższego z uprawnienia do noszenia w miejscu pracy symboli religijnych. Koncepcja ta umożliwi osobom zatrudnionym, podmiotom i osobom fizycznym występującym w charakterze przedsiębiorców zachowanie równowagi między interesami stron indywidualnych stosunków pracy oraz ich klientów. Przedsiębiorcy zatrudniający pracowników eksponujących rozmaite symbole religijne obawiają się utraty klienteli ze strony niepodzielającej manifestowanych przekonań religijnych.

W kolejnym, trzecim rozdziale analizowane są orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczące zasady zakazu eksponowania w miejscu pracy takich symboli – nie tylko religijnych, ale także ideologicznych i politycznych. Uznając jednak prawo do korzystania przez wszystkich ludzi z wolności myśli, sumienia i religii, które gwarantuje osobom zatrudnionym prawo do uzewnętrzniania – publicznie lub prywatnie – indywidualnie oraz wspólnie z innymi osobami swojej i ich religii albo przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach, TSUE przyznał osobom zatrudnionym prawo korzystania z powyższych wolności. Tym samym zabronił pracodawcom podejmowania bezpośrednich i pośrednich działań mających charakter sankcji. Jednakże TSUE zwrócił uwagę stronom stosunków pracy, że zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio dyscyplinowanie pracowników eksponujących religijne symbole nie zawsze musi być akceptowane przez unijny oraz krajowy wymiar sprawiedliwości.

W rozdziale czwartym autor omawia przypadki rozpoznawane przez sądy państw członkowskich oraz Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej udzielający odpowiedzi na pytania sądów państw członkowskich w sprawie zgodności albo niezgodności postępowania pracodawców podejmujących decyzje w sprawach dotyczących zarzutów o „praktykowanie” w miejscu i w środowisku pracy. Czyni to na przykładzie orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawach C-157/15 i C-188/15. W pierwszej ze spraw TSUE dokonuje

wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Należy ją rozumieć w ten sposób, że zakaz noszenia chusty islamskiej, wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i przewidujący całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych, nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy. Postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego może natomiast stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, jeżeli zostanie wykazane, że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji, chyba że takie postanowienie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak realizowanie przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z jego klientami, zaś środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne, czego zbadanie należy do sądu odsyłającego.

W rozdziale piątym dokładnie omówiony został kolejny bezpośredni przypadek dotyczący religii, a konkretnie świąt kościelnych w Austrii, rozstrzygnięty w sprawie C-193/17. W tej sprawie TSUE zdecydował, że Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy tylko dla pracowników będących członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich. Jedynie ci pracownicy mają prawo – jeżeli są zobowiązani pracować w ten dzień wolny od pracy – do dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w ten dzień. Dopóki zainteresowane państwo członkowskie w celu przywrócenia równości traktowania nie zmieni przepisów przyznających prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek tylko pracownikom będącym członkami niektórych Kościołów chrześcijańskich, dopóty prywatny pracodawca podlegający tym przepisom ma obowiązek przyznać również swoim pozostałym pracownikom prawo do dnia wolnego od pracy w Wielki Piątek, o ile pracownicy ci uprzednio zwrócili się do tego pracodawcy o zwolnienie z obowiązku pracy w tym dniu, i w konsekwencji uznać, że pracownikom tym przysługuje prawo do dodatku do wynagrodzenia pobieranego za świadczoną w tym dniu pracę. Jeśli wspomniany pracodawca odmówi uwzględnienia takiej prośby, ma miejsce przypadek bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię.

W rozdziale szóstym autor przedstawia wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 13 stycznia 2022 roku wydany w sprawie C-282/19

dotyczącej nauczycieli religii we Włoszech. W tej sprawie TSUE orzeka, że klauzulę 5 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego w dniu 18 marca 1999 roku, stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że, po pierwsze, stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu wykluczającemu nauczycieli religii katolickiej w szkołach publicznych z zakresu stosowania przepisów mających na celu wyciągnięcie konsekwencji z nadużywania kolejnych umów na czas określony, gdy w wewnętrznym porządku prawnym nie istnieje żaden inny skuteczny środek wyciągający konsekwencje z nadużywania wspomnianych umów, i po drugie, że konieczność posiadania dokumentu poświadczającego zdolność do nauczania wydanego przez organ kościelny w celu umożliwienia tym nauczycielom nauczania religii katolickiej nie stanowi „obiektywnego powodu” w rozumieniu klauzuli 5 pkt 1 lit. a) tego porozumienia ramowego, ponieważ ten dokument jest wydawany tylko jeden raz – a nie przed każdym rokiem szkolnym implikującym zawarcie umowy o pracę na czas określony.

W siódmym rozdziale omówione zostały orzeczenia TSUE (Wielka Izba) w sprawach *Egenberger* C-414/16 i *IR* C-68/17.

W sprawie *Egenberger* TSUE orzekł, co następuje:

- 1) Wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w związku z jej art. 9 i 10 oraz z art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy dokonywać w ten sposób, że w przypadku gdy Kościół lub inna organizacja, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, w uzasadnieniu czynności lub decyzji takiej jak odrzucenie kandydatury na oferowane przez nie stanowisko, twierdzą, że ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, religia stanowi podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji, musi istnieć możliwość, aby tego rodzaju stwierdzenie mogło w danym wypadku być przedmiotem skutecznej kontroli sądowej, pozwalającej na ustalenie, czy kryteria określone w art. 4 ust. 2 owej dyrektywy zostały w rozpatrywanym wypadku spełnione.

- 2) Wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, o którym mowa w tym przepisie, oznacza wymóg, który jest konieczny i obiektywnie podyktowany w świetle etyki danego Kościoła lub danej organizacji bądź charakteru i warunków wykonywania danej działalności zawodowej oraz który nie obejmuje względów niezwiązanych z tą etyką lub prawem Kościoła lub organizacji do autonomii. Wymóg ten musi być zgodny z zasadą proporcjonalności.
- 3) W przypadku gdy sąd krajowy rozpatruje spór między jednostkami, w którym dokonanie wykładni stosownych przepisów prawa krajowego w zgodzie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 jest niemożliwe, musi on zapewnić jednostkom, w granicach swoich kompetencji, ochronę prawną przysługującą im na podstawie art. 21 i 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz zagwarantować pełną skuteczność tych postanowień, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nimi w sprzeczności.

Natomiast w drugiej sprawie *IR C-68/17 TSUE* orzekł, że:

- 1) Artykuł 4 ust. 2 motyw drugi dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że:
  - po pierwsze, zarządzające szpitalem mającym formę prawną spółki kapitałowej prawa prywatnego Kościół lub inna organizacja, których etyka jest oparta na religii lub przekonaniach, nie mogą nałożyć na swoich zajmujących stanowiska kierownicze pracowników wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec tej etyki, które to wymogi są odmienne w zależności od wyznania lub braku wyznania tych pracowników, bez możliwości poddania tej decyzji, w konkretnym wypadku, skutecznej kontroli sądowej, wymagającej zapewnienia, że spełniono kryteria wskazane w art. 4 ust. 2 tej dyrektywy, oraz
  - po drugie, odmienne traktowanie w zakresie wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec wspomnianej etyki pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w zależności od ich wyznania lub braku wyznania jest zgodne ze wspomnianą dyrektywą jedynie, gdy w świetle charakteru danej działalności zawodowej lub kontekstu, w jakim jest ona wykonywana, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w świetle etyki danego

Kościoła lub danej organizacji, zgodny z zasadą proporcjonalności, co powinien zbadać sąd krajowy.

- 2) Sąd krajowy rozpatrujący spór między dwoma stronami prywatnymi, gdy nie może dokonać wykładni mającego zastosowanie prawa krajowego w sposób zgodny z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78, ma obowiązek zapewnienia, w ramach przysługujących mu kompetencji, ochrony prawnej wynikającej dla podmiotów prawa z ogólnych zasad prawa Unii, takich jak zasada niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, obecnie określona w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a także zagwarantowania pełnej skuteczności praw wynikających z tych zasad, w razie potrzeby poprzez odstąpienie od stosowania wszelkiego niezgodnego z nimi przepisu prawa krajowego.

W ósmym rozdziale podjęta została próba zdefiniowania terminu „wymagania zawodowe”. Przeanalizowane zostały zarówno przepisy prawa polskiego, jak i europejskiego. Było to niezbędne, aby następnie ukazać, jakie funkcje spełnia powyższa instytucja w doborze pracownika do najbardziej dla pracodawcy korzystnego zatrudnienia. TSUE orzekł, że wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, należy dokonywać w ten sposób, że chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta, aby świadczone przez niego usługi nie były już wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie może być uznana za istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu tego przepisu.

W dziewiątym rozdziale o ochronie przed dyskryminacją z powodu przekonania religijnych zauważono, że art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie zabrania sądowi krajowemu przyznania w konkretnej sprawie większego znaczenia interesom związanym z religią lub przekonaniem, a nie interesom wynikającym w szczególności z wolności prowadzenia działalności gospodarczej. Warunkiem *sine qua non* preferencyjnego potraktowania interesów religii jest podstawa prawna sformułowana przez system prawny państwa członkowskiego UE w krajowych przepisach antydyskryminacyjnych. Przepis art. 8 ust. 1 omawianej dyrektywy unijnej zezwala bowiem państwom członkowskim UE, w celu ochrony zasady równego traktowania, na przyjęcie lub utrzymanie przepisów bardziej korzystnych od tych, które zostały sformułowane w niniejszej dyrektywie. Prawodawca unijny i unijne organy wymiaru sprawiedliwości zadbały o to, aby państwa członkowskie nie zostały wyposażone w na tyle szeroki

zakres uznania, który pozwoliłby im podważyć treść, kontekst, cel i powody oraz – co moim zdaniem jest najważniejsze – skuteczność ochrony ogólnych warunków ramowych równego traktowania osób zatrudnionych i pracowników w stosunkach pracy.

W rozdziale dziesiątym autor dostrzegł, że wyrok wydany przez TSUE w sprawie C-243/19 akceptuje praktykę odmiennego traktowania społeczności obywatelskiej pośrednio opartą na religii. To odmierne traktowanie jest motywowane osiągnięciem uzasadnionego celu w postaci utrzymania potencjału w zakresie leczenia lub kompetencji medycznych, zaś do sądu odsyłającego należy dokonanie oceny proporcjonalnego charakteru tej odmienności. Sąd ten musi w szczególności zbadać, czy uwzględnianie przekonań religijnych pacjentów przy stosowaniu art. 8 ust. 5 i art. 8 ust. 6 lit. d) dyrektywy 2011/24 pociąga za sobą ryzyko dla planowania leczenia szpitalnego w państwie członkowskim ubezpieczenia. W wyroku z dnia 29 października 2020 r. TSUE orzekł, że:

- 1) Artykuł 20 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w związku z art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie temu, by państwo członkowskie miejsca zamieszkania ubezpieczonego odmówiło mu wydania zgody, o której mowa w art. 20 ust. 1 tego rozporządzenia, w sytuacji gdy w państwie tym jest dostępne leczenie szpitalne, którego skuteczność medyczna nie budzi żadnych wątpliwości, lecz stosowana metoda leczenia jest niezgodna z przekonaniami religijnymi tego ubezpieczonego.
- 2) Artykuł 8 ust. 5 i art. 8 ust. 6 lit. d) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/24/UE z dnia 9 marca 2011 roku w sprawie stosowania praw pacjentów w transgranicznej opiece zdrowotnej, w związku z art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by państwo członkowskie ubezpieczenia pacjenta odmówiło mu wydania zgody, o której mowa w art. 8 ust. 1 tej dyrektywy, w sytuacji gdy w państwie tym jest dostępne leczenie szpitalne, którego skuteczność medyczna nie budzi żadnych wątpliwości, lecz stosowana metoda leczenia jest niezgodna z przekonaniami religijnymi tego pacjenta – chyba że wspomniana odmowa jest obiektywnie umotywowana uzasadnionym celem polegającym na utrzymaniu potencjału

w zakresie leczenia lub kompetencji medycznych i stanowi właściwy i konieczny środek do osiągnięcia tego celu, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.

W kolejnym, jedenastym rozdziale omówiono odpowiedzi TSUE (Wielka Izba) na następujące pytania prejudycjalne:

- 1) Czy przewidziane w art. 3 ust. 2 tiret pierwsze i drugie dyrektywy [95/46] wyjątki dotyczące zakresu stosowania tej dyrektywy powinny być interpretowane w ten sposób, że dokonywane przez członków wspólnoty religijnej zbieranie i inne przetwarzanie danych osobowych mające miejsce w związku działalnością kaznodziejską realizowaną poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych nie jest objęte zakresem stosowania tej dyrektywy? Jakie znaczenie dla oceny możliwości stosowania dyrektywy [95/46] ma z jednej strony okoliczność, że działalność kaznodziejska, w ramach której zbierane są te dane, jest organizowana przez wspólnotę religijną i jej zbory, a z drugiej strony, że stanowi ona jednocześnie indywidualną praktykę religijną członków wspólnoty religijnej?
- 2) Czy definicja pojęcia „zbioru danych” zawarta w art. 2 lit. c) dyrektywy [95/46] powinna być, uwzględniając motywy 26 i 27 tej dyrektywy, interpretowana w ten sposób, że całość danych osobowych, które nie są zbierane w sposób zautomatyzowany w związku z opisaną powyżej działalnością kaznodziejską realizowaną poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych (nazwisko i adres oraz inne możliwe dane i charakterystyki dotyczące osoby):
  - a) nie stanowi takiego zbioru danych z tego powodu, że kartoteki lub rejestry lub też inne systemy porządkujące służące wyszukiwaniu nie są wyraźnie objęte definicją zawartą w [ustawie nr 523/1999], lub
  - b) stanowi taki zbiór danych z tego powodu, że z danych tych, uwzględniając ich przeznaczenie, w rzeczywistości łatwo i bez nadmiernych kosztów mogą zostać uzyskane informacje potrzebne do dalszego wykorzystania, tak jak jest to przewidziane w [ustawie nr 523/1999].
- 3) Czy zwrot „(...) który samodzielnie lub wspólnie z innymi podmiotami określa cele i sposoby przetwarzania danych (...)” zawarty w art. 2 lit. d) dyrektywy [95/46] należy interpretować w ten sposób, że wspólnota religijna organizująca działania, w ramach których zbierane są dane osobowe (między innymi przez podział obszarów aktywności osób prowadzących działalność kaznodziejską, przez obserwację działalności kaznodziejskiej oraz

utrzymywanie rejestrów osób niezyczących sobie wizyt głosicieli) w odniesieniu do tej działalności jej członków może być uznana za administratora danych, chociaż wspólnota religijna wskazuje, że jedynie poszczególni głosiciele mają dostęp do zgromadzonych informacji?

- 4) Czy wskazany art. 2 lit. d) [dyrektywy 95/46] powinien być interpretowany w ten sposób, że wspólnota religijna może być jedynie wówczas uznana za administratora danych, gdy stosuje inne szczególne środki, jak pisemne wytyczne lub instrukcje, za pomocą których kieruje zbieraniem danych, czy też wystarczy, że wspólnota religijna odgrywa faktyczną rolę w kierowaniu działaniami swoich członków?

W odpowiedzi na zadane pytania TSUE orzekł co następuje:

- 1) Artykuł 3 ust. 2 dyrektywy 95/46 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych w świetle art. 10 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że gromadzenie danych osobowych dokonywane przez członków wspólnoty religijnej w ramach działalności kaznodziejskiej realizowanej poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych i późniejsze przetwarzanie tych danych nie stanowi ani przetwarzania danych osobowych w ramach działalności, o której mowa w art. 3 ust. 2 tiret pierwsze tej dyrektywy, ani przetwarzania danych osobowych przez osobę fizyczną w trakcie czynności o czysto osobistym lub domowym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 2 tiret drugie wspomnianej dyrektywy.
- 2) Artykuł 2 lit. c) dyrektywy 95/46 należy interpretować w ten sposób, że pojęcie „zbioru”, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje zestaw danych osobowych gromadzonych w ramach działalności kaznodziejskiej realizowanej poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych, zawierających nazwiska i adresy oraz inne informacje dotyczące odwiedzonych osób, o ile dane te są zorganizowane według określonych kryteriów umożliwiających w praktyce ich łatwe odnalezienie dla celów ich późniejszego wykorzystania. Aby zestaw taki był objęty tym pojęciem, nie jest konieczne, by zawierał kartoteki, szczególne rejestry lub inne systemy służące wyszukiwaniu.
- 3) Artykuł 2 lit. d) dyrektywy 95/46 w świetle art. 10 ust. 1 karty praw podstawowych należy interpretować w ten sposób, że pozwala on uznać wspólnotę religijną wspólnie z jej członkami głosicielami za administratora danych

osobowych w odniesieniu do przetwarzania dokonywanego przez tych członków głosicieli w ramach zorganizowanej, koordynowanej i wspieranej przez wspólnotę działalności kaznodziejskiej realizowanej poprzez odwiedzanie kolejnych gospodarstw domowych, przy czym nie jest konieczne, by wspomniana wspólnota miała dostęp do danych, ani nie musi zostać ustalone, że udzielała ona swoim członkom pisemnych wytycznych lub instrukcji dotyczących tego przetwarzania.

W dwunastym rozdziale skupiono się na sprawach C-71/11 i C-91/11 dotyczących odmowy przyznania azylu emigrantom ubiegającym się o niego w obawie przed aktami prześladowania ze względu na wyznawaną religię. TSUE (Wielka Izba) orzekł, co następuje:

- 1) Artykuł 9 ust. 1 lit. a) dyrektywy Rady 2004/83 z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie minimalnych norm dla kwalifikacji i uznania statusu obywateli państw trzecich lub bezpaństwowców jako uchodźców lub jako osoby, które z innych względów potrzebują międzynarodowej ochrony, oraz zawartości przyznawanej ochrony, należy interpretować w ten sposób, że:
  - nie każde naruszenie wolności wyznania sprzeczne z art. 10 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej można uznać za „akt prześladowania” w rozumieniu wskazanego przepisu;
  - akt prześladowania może polegać na naruszeniu prawa do zewnętrznego manifestowania wolności wyznania;
  - w celu ustalenia, czy naruszenie wolności wyznania sprzeczne z art. 10 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej może stanowić „akt prześladowania”, właściwy organ powinien zbadać, z uwzględnieniem osobistej sytuacji zainteresowanego, czy z powodu korzystania z owej wolności w kraju pochodzenia narażony jest on na rzeczywiste niebezpieczeństwo ścigania albo nieludzkiego lub poniżającego traktowania lub karania ze strony podmiotów wymienionych w art. 6 dyrektywy 2004/83.
- 2) Artykuł 2 lit. c) dyrektywy 2004/83 należy interpretować w ten sposób, że obawa wnioskodawcy przed prześladowaniem jest uzasadniona, jeżeli zdaniem właściwego organu w związku z osobistą sytuacją wnioskodawcy można racjonalnie przyjąć, iż po powrocie do kraju pochodzenia będzie on dokonywał czynności religijnych narażających go na rzeczywiste niebezpieczeństwo prześladowania. Oceniając w sposób indywidualny wniosek

o przyznanie statusu uchodźcy, właściwy organ nie może racjonalnie oczekiwać, że wnioskodawca zrezygnuje z owych czynności religijnych.

Rozdział trzynasty monografii jest nietypowy, ale ważny. Autor – mając na względzie dobrostan zwierząt – omawia niedawno wprowadzony w Unii Europejskiej zakaz uboju zwierząt bez uprzedniego ogłuszenia. Powyższy zakaz został zaskarżony do Trybunału Unii Europejskiej przez organizacje żydowskie i muzułmańskie z powodu uboju zwierząt niezgodnie z obrzędami religii żydowskiej i muzułmańskiej. Trybunał (Wielka Izba) orzeka w tej sprawie, co następuje:

- 1) Artykuł 26 ust. 2 lit. c) rozporządzenia Rady (WE) nr 1099/2009 z dnia 24 września 2009 roku w sprawie ochrony zwierząt podczas ich uśmiercania w związku z art. 13 TFUE i art. 10 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że nie sprzeciwia się on uregulowaniu państwa członkowskiego wymagającego w ramach uboju rytualnego odwracalnego procesu ogłuszania, które nie może spowodować śmierci zwierzęcia.
- 2) Analiza trzeciego pytania prejudycjalnego nie wykazała niczego, co mogłoby podważyć ważność art. 26 ust. 2 motyw pierwszy lit. c) rozporządzenia nr 1099/2009.



# Bibliografia

## 1. Opracowania

- Bamo S., *Muslim Women and Shari'ah Councils. Transcending the Boundries of Community Law*, London, Palgrave/MacMillan 2009.
- Bank R., *The potential and limitations of the Court of Justice of the European Union in Shaping International Refugee Law*, „International Journal of Refugee Law” 2015, t. 27, nr 2, s. 213–244.
- Carroll H.C., *Damned if they do, damned if they don't: The Collision between Religion and the Workplace has Employers Caught In the Middle*, „American Journal of Trial Advocacy” 1996, t. 20.
- Cloots C., *Safe harbour or open sea for corporate headscarf bans? Achbita and Bougnaoui*, „Common Market Law Review” 2018, t. 55, s. 589–624.
- Donald A., Howard E., *The right to freedom of religion and belief and its intersection with other rights. A research paper for ILGA-Europe*, January 2015.
- Evans C., *Freedom of Religion under the European Convention of Human Rights*, Oxford, Oxford University Press 2001.
- Evans M., *Freedom of Religion and ECHR: approaches, trends and tensions*, w: *Law and Religion in Theoretical and Historical Context*, red. J.P. Cane, C. Evans, Z. Robinson, Cambridge, Cambridge University Press 2008, s. 291–316.
- Evans M., *Manual on the wearing of religious symbols in public areas*, Strasbourg, Council of Europe/Martinus Nijhoff 2009.
- Gomien D., *Short guide to the European Convention on Human Rights*, Council of Europe Publishing/Edition du Conseil de l'Europe, Strasbourg Cedex 1998.
- Griffiths E., *The 'reasonable accommodation' of religion. Is this a better way of advancing equality in cases of religious discrimination?*, „International Journal of Discrimination and the Law” 2016, t. 16, nr 2–3, s. 161–176.
- Howard E., *Islamic headscarves and the CJEU: Achbita and Bougnaoui*, „Maastricht Journal of European and Comparative Law” 2017, t. 24 (3), s. 348–366.
- Howard E., *Law and the Wearing of Religious Symbols: European Bans on the Wearing of Religious Symbols*, New York–London, Routledge 2013.
- Kamiński I.C., Sobczak J., Sobczak W., *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013.
- Kampka F., *Istota i zadania związków zawodowych w świetle dokumentów społecznych Kościoła*, Redakcja Wydawnictw KUL, Lublin 1990.

- Koczur S., Świątkowski A.M., *Wymagania zawodowe w systemach prawa polskiego i unijnego*, „Przegląd Sądowy” 2023, nr 2.
- Kowalski M., *Glosa do wyroku TSUE z 26.02.2015 r. w sprawie C-472/13, Andre Lawrence Shepard przeciwko Republice Federalnej Niemiec*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2016, t. 14.
- Krakala A., *Ochrona uzupełniająca – nowa forma udzielania ochrony cudzoziemcom*, „Studia Prawno Ekonomiczne” 2008, t. 78, s. 23–35.
- Loenen M.L.P., *In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui?*, „Review of European Administrative Law” 2017, nr 2, s. 47–73.
- Łopatowska J., *Discrimination based on religion or belief In the EU legal framework*, „Derecho y Religion” 2009, t. IV.
- McCrea R., *Singing from the Same Hymn Sheet?*, „Oxford Journal of Law and Religion” 2016, t. 5, nr 2, s. 183–210.
- McGoldrick D., *Religion in the European Public Square and in European Public Life: Crucifixes in the Classroom?*, „Human Right Law Review” 2011, t. 11, s. 451–502.
- Perulli A., *Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries*, w: *The Employment Relationship. A Comparative Overview*, red. G. Casale, Hart-ILO, Oxford and Portland-Geneva 2011.
- Robin-Oliwier S., *Reasonable Accommodation for Religion, and Other Motives in French Labour Law: Testing the Possibility of a Legal Transplant*, w: *Reasonable Accommodation In the Modern Workplace. Potential and Limits of the Integrative Ligics of Labour Law*, red. R. Blanpain, F. Hendrickx, „Bulletin of Comparative Labour Relations” 2015, nr 93.
- Rouchi P., *Crucifixes, Margin of Appreciation and Consensus. The Grand Jury Chamber Ruling in Lautsi v. Italy*, „Ecclesiastical Law Journal” 2011, t. 13, nr 3, s. 287–297.
- Stefanicki R., *Prawo do dobrej administracji na przykładzie wdrażania europejskiego systemu azylowego*, <https://repozytorium.uni.wroc.pl/publication/73467>.
- Świątkowski A.M., *Actio popularis – remedium na dyskryminację w zatrudnieniu?*, w: *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*, red. A. Kalisz, t. II, Oficyna Wydawnicza Wyższa Szkoła Humanitas, Sosnowiec 2014.
- Świątkowski A.M., *Kontratyp zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd*, „Przegląd Sądowy” 2019, nr 5.
- Świątkowski A.M., *Labour Law: Council of Europe*, Wolters Kluwer, AH Alphen aan den Rijn 2021.
- Świątkowski A.M., *Nierówne traktowanie z powodu religii i przekonań*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2023, t. 30, nr 1.
- Świątkowski A.M., *Obowiązek równego traktowania nauczycieli religii – przypadek Republiki Włoch*, „Horyzonty Polityki” 2022, t. 13, nr 43.
- Świątkowski A.M., *Ochrona zdrowia obywateli UE a ich przekonania religijne*, „Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka” 2021, nr 13 (10).
- Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, C.H. Beck, Warszawa 2015.
- Świątkowski A.M., *Symbole religijne w środowisku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 8.

- Świątkowski A.M., *Związki zawodowe w kościołach i związkach wyznaniowych*, „Państwo i Prawo” 2016, z. 3.
- Świto L., *Charakter prawny posługi duszpasterskiej proboszczów i wikariuszy w parafiach rzymskokatolickich w świetle prawa polskiego*, „Seminare” 2010, t. 27, s. 41–50.
- Uścińska G., *Zabezpieczenie społeczne osób korzystających z prawa do przemieszczania się w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013.
- Valdés Dal-Ré F., *Synthesis report of the project „Freedom of Association of workers and employers in the European Union and the enlarged countries”*, w: *Freedom of workers and employers in the European Union*, red. F. Valdés Dal-Ré, Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociale, Madrid 2005.
- Vickers L., *About Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing 2016.
- Vickers L., *Freedom of Religion and Belief, Article 9 ECHR and the EU Equality Directive*, w: *The European Convention on Human Rights and the Employment Relations*, red. F. Dorsemont, K. Lörchewer K., I. Schöman, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing 2013.
- Vickers L., *Freedom of Religion and the Workplace: The Draft Employment Equality [Religion or Belief] Regulations 2003*, „Industrial Law Journal” 2003, t. 32, nr 1, s. 23–36.
- Vickers L., *Labour Law and Religious Discrimination (w:) Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, eds. C. Costello, M. Freedland, Oxford University Press, Oxford 2014, s. 324–338.
- Vickers L., *Religious Discrimination in the Work Place: An Emerging Hierarchy?*, „Ecclesiastical Law Journal” 2010, t. 12, nr 3, s. 280–303.
- Vrielink J., Alidadi K., Fablet M.-C., *A Test of Faith? Religious Diversity and Accommodation In the European Workplace*, Catholic University of Leuven, Ashgate 2012.
- Weiler J.H.H., *Je suis Achbita: à propos d'un arrêt de la Cour de justice de l' Union européenne sur le hijab musulman (CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15, Revue trimestrielle de droit européen*, 2019.
- Witte J., *Lift High the Cross? An American Perspective on Lautsi v. Italy*, „Ecclesiastical Law Journal” 2011, t. 13, nr 3, s. 341–343.
- Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, Gdańsk 2013.
- Wróbel A., *Komentarz do art. 12 KPP*, w: *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. A. Wróbel, C.H.Beck, Warszawa 2013.
- Wróbel A. red., *Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2013.
- Wujczyk M., *Zakaz dyskryminacji w prawie pracy. Rozważania porównawcze de lege lata i de lege ferenda na gruncie polskich i brytyjskich przepisów antydyskryminacyjnych*, Warszawa, C.H. Beck 2016.

## 2. Źródła prawa

### Polskie

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 167.

Ustawa o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854.

### Watykanu

Franciszek, Encyklika *Amoris laetitia* (19.03.2016), [https://www.vatican.va/content/francesco/pl/apost\\_exhortations/documents/papa-francesco\\_esortazione-ap\\_20160319\\_amoris-laetitia.html](https://www.vatican.va/content/francesco/pl/apost_exhortations/documents/papa-francesco_esortazione-ap_20160319_amoris-laetitia.html)

Jan Paweł II, Konstytucja Apostolska *Sacrae disciplinae leges* (25.01.1983), [https://opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan\\_pawel\\_ii/konstytucje/sacrae\\_disciplinae\\_25011983.html](https://opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/konstytucje/sacrae_disciplinae_25011983.html)

Katechizm Kościoła Katolickiego, przyjęty i ogłoszony w Liście Apostolskim Jana Pawła II *Laetamur magnopere* (15.08.1997), <http://www.katechizm.opoka.org.pl/>

### Republiki Federalnej Niemiec

Article 3 of the Basic regulations on employment relationships in the service of the Church of 22 September 1993 (*Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Amtsblatt des Erzbistums Köln – GrO* 1993, p. 222).

Article 137 of the Constitution of the German Reich (*Verfassung des Deutschen Reichs*) of 11 August 1919 adopted in Weimar (*Reichsgesetzblatt* 1919, s. 1383), called the „Weimar constitution”.

### Traktaty Unii Europejskiej

Karta praw podstawowych UE, Dz.Urz. C 83,30.3.2021, s. 389.

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 30.03.2010 r., Dz.Urz. UE C nr 83, s. 89.

Traktat o Unii Europejskiej z 7.02.1992 r., Dz.Urz. UE C nr 191, s. 1 ze zm.

### Dyrektywy i rozporządzenia

Dyrektywa 2000/78 z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/24 z dnia 9 marca 2011 r. w sprawie stosowania praw pacjentów w transgranicznej opiece zdrowotnej, Dz.Urz. L 88/45, 4.04.2011.

Rozporządzenie Komisji (WE) nr 889/2008 z 5.09.2008 r. ustanawiające szczegółowe zasady wdrażania rozporządzenia nr 834/2007, zmienionego rozporządzeniem (UE) nr 271/2010 z 24.03.2010 r., na produktach pochodzących ze zwierząt poddanych ubojowi rytualnemu bez uprzedniego ogłoszenia.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 853/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. ustanawiające szczególne przepisy dotyczące higieny w odniesieniu do żywności pochodzenia zwierzęcego (Dz.U. z 2004 r., L 139, s. 55; sprostowanie Dz.U. z 2004 r., L 226, s. 22).

- Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, Dz.Urz. L 149, 5.7.1971, s. 2–50.
- Rozporządzenie Rady (WE) nr 834/2007 z 28.06.2007 r. w sprawie produkcji ekologicznej i znakowania produktów ekologicznych i uchylające rozporządzenie (EWG) nr 2092/91.
- Rozporządzenie Rady (WE) nr 1099/2009 z dnia 24 września 2009 r. w sprawie ochrony zwierząt podczas ich uśmiercania (tekst mający znaczenie dla EOG), Dz.Urz. L 303, 18.11.2009, s. 1–30

### Standardy organizacji międzynarodowych

- Europejska karta społeczna z 18.10.1961 r. (art. 5), Dz.U. z 1999 r., nr, poz. 67 ze zm.
- Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z protokołami nr 12 i 15, przyjęta 4.11.1950 r., Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284.
- Konwencja nr 87 MOP dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 9.07.1948 r., Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 125.

### Strony internetowe

- <https://pl.wikipedia.org/wiki/HALAL#cite-note-1>
- [http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/index_en.htm)
- <http://www.bbc.com/news/uk-scotland-3646841>
- Le Monde, *Niqwab, hijab, burqa: des voiles et beaucoup de confusion*, 11.06.2015 r., [http://www.lemond.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusion\\_4651970\\_4355770.html#U377UWCg7HuTisY.99](http://www.lemond.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusion_4651970_4355770.html#U377UWCg7HuTisY.99)
- Loi du 1 er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage*, Moniteur belge, 2011.07.13, nr 202, s. 41734, [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=87377&p\\_lang=fr](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=87377&p_lang=fr)
- Social Eurobarometer 437, Discrimination in EU in 2015. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm)

### Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

- 4.12.1986 r., *Komisja przeciwko Niemcom*, C-205/84, Rec. s. 3755.
- 18.11.1987 r., *Maizena i inni*, C-137/85, EU:C:1987:493.
- 11.11.1989 r., *Schräder HS Krautfutter*, C-26587, EU:C:1989:303.
- 26.02.1991 r., *Komisja przeciwko Włochom*, C-180/89, Rec. s. I-709.
- 20.05.1992 r., *Ramrath*, C-106/91, Rec. s. I-3351.
- 12.11.1996 r., *Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie UE*, C-84/94, EU:C:1996:431.
- 28.04.1998 r., *Decker*, C-120/95, Rec. s. I-183126. Zb.Orz. 1998 I-01931, ECLI:EU:C:1998:171.
- 28.04.1998 r., *Kohll*, C-158/96 Rec. s. I-1931, Zb.Orz. 1998 I-01931, ECLI:EU:C:1998:171.
- 26.09.2000 r., *Engelbrecht*, C-262/97, Rec. s. I-7321.
- 12.07.2001 r., *Smits i Peerbooms*, C-157/99, EU:C:404.

- 12.07.2001 r., *Vanbraekel i inni*, C-368/98, Rec. s. I-5363, ECLI:UE:C:2001:400.
- 21.07.2001 r., *Jippes i inni*, C-189/01, EU:C:2001:420.
- 10.12.2002 r., *British American Tobacco (Investments) i Imperial Tobacco*, C-491/01, EU:C:2002:741.
- 23.10.2003 r., *Inizan*, C-56/01, Rec. s. I-12403, EU:C:43.
- 6.11.2003 r., *Lindqvist*, C-101/01, EU:C:2003:596.
- 22.11.2005 r., *Mangold*, Zb.Orz. I-9981.
- 16.05.2006 r., *Watts*, C-372/04, EU:C:2006:325.
- 11.01.2007 r., *ITC*, C-208/05, Zb.Orz. I-181.
- 16.10.2007 r., *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:207:604.
- 9.03.2008 r., *ERG i inni*, C-379/08 i C-380/08, EU:C:2010:127.
- 10.07.2008 r., *Feryn*, C-54/07, EU:C:394.
- 16.12.2008 r., *Satakunan Markkinapörsi i Satamedia*, C-73/07, EU:C:2008:727.
- 27.10.2009 r., *ČEZ*, C-115/08, Zb.Orz. s. I-10265.
- 12.01.2010 r., *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3.
- 19.01.2010 r., *Küçükdeveci*, C-555/07.
- 5.10.2010 r., *Elchinov*, C-173/09, EU:C:2010:581.
- 22.06.2010 r., połączone sprawy C-188/10 i C-189 *przeciwko Azisowi Melkiemu i Sélimenowi Abdeli*, Zb.Orz. 2010 I-05667, ECLI:EU:C:2010:363.
- 22.06.2010, *Wall AG*, C-91/08, Zb.Orz. 2010 I-02815, ECLI:EU:C:2010:182.
- 12.10.2010 r., *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600.
- 10.05.2011 r., *Jürgen Römer v. Freie und Hansestadt Hamburg*, C-147/08, ECLI:EU:C:2011:286.
- 13.09.2011 r., *Reinhard Prigge and Others v. Deutsche Lufthansa AG*, C-447/09, EU:C:573, ECLI: EU:C:2011:573.
- 26.02.2013 r., *Åklagaren przeciwko Hansowi Åkerbergowi Franssonowi*, C-617/10, ECLI: EU:C:2013:105.
- 25.04.2013 r., *Asociația Accept*, C-81/12, EU:C:2013:275.
- 15.01.2014 r., *Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT and Others*, C-176/12, ECLI:EU:C:2014:2.
- 6.03.2014 r., *Cruciano Siragusa v Regione Sicilia – Soprintendenza Beni Culturali e Ambientali di Palermo*, C-206/13, ECLI:EU:C:2014:126, §34.
- 8.04.2014 r., *Digital Rights Ireland i inni*, C-293/12 i 593 EU:C:2002:749.
- 13.05.2014 r., *Google Spain i Google*, C-131/12, EU:C:2014:317.
- 9.10.2014 r., *Petru*, C-268/13, EU:C:2014:2271.
- 13.11.2014 r., *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371.
- 11.12.2014 r., *Rynes*, C-212/13, EU:C:2014:2428.
- 16.06.2015 r., *Gauweiler i inni*, C-62/14, EU:C:2015:400.
- 9.07.2015 r., *K and A*, C-153/14, ECLI: EU:C:2015:453.
- 12.11.2015 r., *Visnaapuu*, C-198/14, EU:C:2015:751.

- 19.04.2016 r., *Dansk Industri (DI), acting on behalf of Ajos A/S v Estate of Karsten Eigil Rasmussen*, C-441/14, ECLI:EU:C:2016:278.
- 9.03.2017 r., *Manni*, C-398/15, EU:C:2017:197.
- 14.03.2017 r., *Asma Bougnaoui, Asociacion de défense de des droit de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA, dawnej Micropole Univers SA (Bougnaoui)*, C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204.
- 14.03.2017 r., *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV (Achbita)*, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203.
- 24.10.2017 r., *Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein przeciwko Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH*, C-210/16, ECLI:EU:C:2018:388.
- 17.04.2018 r., *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257.
- 29.05.2018 r., *Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen VZW i in. przeciwko Vlaams G przy udziale Global Action in the Interest of Animals (GAIA) VZW*, C-426/16, ECLI:EU:C:2018:335.
- 10.07.2018 r., *Jehovan todistajat*, C-25/17, ECLI:EU:C:2018:551.
- 22.01.2019 r., *Cresco Investigation*, C-193/17, EU:C:2019:43.
- 26.02.2019 r., *Œuvre d'assistance aux bêtes d'abattoirs (OABA) przeciwko Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, Bionoor SARL, Ecocert France SAS, Institut national de l'origine et de la qualité (INAO)*, C-497/17, ECLI:EU:C:2015:137.
- 12.11.2019 r., *Organisation juive européenne i Vignoble Psagot przeciwko Ministre de l'Économie et des Finances*, C-363/18, EU:C:2019:954.
- 23.04.2020 r., *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-5-7/18, EU:C:2020:289.
- 29.10.2020 r., *Komisja Europejska przeciwko Republice Włoskiej*, C-243/10, ECLI:EU:C:2020:872.
- 29.10.2020 r., *Veselibas ministrija*, C-243/19, ECLI:EU:2020:872.
- 15.07.2021 r. w połączonych sprawach C-804/18 IX przeciwko WABE eV i C-341/19 MH Müller Handels przeciwko MJ.

#### Opinie prawne Rzeczników Generalnych TSUE

- 17.07.2008 r., Opinia RG M. Poaires Maduro w sprawie *S. Coleman przeciwko Attridge Law and Steve Law*, C-303/06, EU:C:2008:61.
- 16.02.2010 r., Opinia I/2010 w sprawie pojęć „administrator danych” i „przetwarzający”, 00264/10/PL, WP 169.
- 31.05.2016 r., Opinia prawna RG J. Kokott w sprawie *S. Achbita i centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions*, C-157/15.
- 13.07.2016 r., Opinia prawna RG E. Sharpston w sprawie *Asma Bougnaoui Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA*, C-188/15.
- 13.07.2016 r., Opinia prawna RG J. Kokott w sprawie *Andersen*, C-499/08, EU:E:210:248.
- 14.03.2017 r., Opinia RG J. Kokott w sprawie C-157/15, ECLI:EU:C:2016:382.
- 24.10.2017 r., Opinia RG Y. Bota w sprawie *Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein przeciwko Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH*, C-210/16, ECLI:EU:C:2018:388.

- 1.02.2018 r., Opinia RG P. Mengozziego w sprawie *Tietosuojavaluuttettuu przeciwko Jehovah todistajat – uskonnollinen yhdyskunta*, C-25/17, ECLI:EU:C:2018:57.
- 30.04.2020 r., Opinia RG G. Hogana w sprawie *Veselibas ministrija*, C-243/19, ECLI:C:2020:325.
- 10.09.2020 r., Opinia RG G. Hogana w sprawie *Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in.*, C-336/19, ECLI:EU:C:2020:695.
- 25.02.2021 r., Opinia RG A. Eantosa w sprawie *IX przeciwko WABE eV*, C-804/18, C-441/19.

### Wyroki Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

- Campbell v. United Kingdom* (25.3.1992), Series A, no. 233.
- Demir and Baykara v. Turkey*, no. 34503/97, 2008 ECHR 1345, 2009 48, § 109–110.
- Dilek and Others v. Turkey* (17.07.2007), no. 74611/01, 26876/02, 27628/02.
- Enerij Yapi-Yol Sen v. Turkey* (21.04.2009), no. 68959/01.
- Federation of Offshore Workers' Trade Union and Others v. Norway*, no. 38190/97, ECHR 2002-VI.
- Gozelik and Others v. Poland*, no. 44158/98, ECHR 2004-I, § 103.
- Hasan and Chaush v. Bulgaria*, no. 30985, ECHR 2000-Xi.
- Holy Synod of the Bulgarian Orthodox Church (Metropolitan Inokentiy) and Others v. Bulgaria*, no. 412/03, 35677/04.
- Leyla Şahin v. Turkey*, no. 44774/98, ECHR 2005-XI.
- Metropolitan Church v. Bessarabia and Others v. Moldova*, no. 45701/99, ECHE 2001-XII.
- Mirolubovs and Others v. Latvia*, no. 798/05.
- National Union of Belgian Police v. Belgium* (27.10.1975), Series A, no. 19, § 38–39.
- Refah Partisi (Welfare Party) and Others v. Turkey*, no. 41340/98, 41342/98, 91343/98.
- Rekvényi v. Hungary*, no. 25390/94, ECHR 1999-III.
- Rotaru v. Romania*, no. 28341, ECHR 2000-V, § 52.
- Schmidt and Dahlström v. Sweden* (6.02.1976), Series A, no. 21.
- Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden* (6.6.1976), Series A, no. 20.
- Sørensen and Rasmussen v. Denmark*, no. 52562/99-52620/99, ECHR 2006-I, § 58.
- Tüm Haber Sun and Çinar v. Turkey*, no. 28602/95, ECHR 2006-II.
- UNISON v. United Kingdom*, no. 53574/99, ECHR 2002.
- United Communist Party of Turkey and Others v. Turkey*, Reports of Judgments and Decisions 1998-I (30.1.1998).
- 20.06.2000 r., *Chaàre Shalom Ve Tsedek przeciwko Francji*, CE:ECHR:2000:0627JUD002741795.
- 15.02.2001 r., *Dahlab przeciwko Szwajcarii*, CE:ECHR:2001:0215DEC00423998.
- 10.11.2005 r., *Leyla Şahin przeciwko Turcji*, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498.
- 10.11.2005 r., *S.A.S. przeciwko Francji*, CE:ECHR:2014:070JUDO00438511.
- 3.04.2007 r., *Karaduman przeciwko Turcji*, CE:ECHR:2007:0403DEC004129604.

- 7.07.2011 r., *Bayatyan przeciwko Armenii*, CE:ECHR:2011:0707JUD002345903.
- 15.01.2013 r., w sprawie czterech skarg. no. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10) wniesionych przeciwko Wielkiej Brytanii, CE:ECHR: 2013:0115JUD004842010.
- 15.01.2013 r., *Eweida i inni przeciwko Wielkiej Brytanii*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010.
- 9.07.2013 r., *Sindicatul Păstorul Cel Bun v. Romania*, Application, no. 2320/09.
- 26.11.2015 r., *Ebrahimian przeciwko Francji*, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611.

#### Wyroki Sądu Najwyższego USA

- National Labor Relations Board v. Catholic Bishop of Chicago*, 440 U.S. 490 (1979).
- Hosanna-Tabor Evangelical Lutheran Church and Scholl v. Equal Employment Opportunity Commission*, no. 10-553 (2012).

#### Postanowienie Sądu Federalnego RFN

- Postanowienie Federalnego Sądu Konstytucyjnego (*Bundesverfassungsgericht*) z 27.01.2015 r., 1 BvR 471/10 oraz 1 BvR 1181/10.



## Summary

# Religion in the Jurisprudence of the European Courts of Justice

This monograph has been conceived as a collection of studies devoted to the judicature of European courts of justice. It is based on the ideas in force in European Union law: freedom, security and justice, and the fundamental human rights resulting there from, freedom of thought, conscience and religion. The subject of consideration are the decisions of the European Court of Human Rights and the Court of Justice of the European Union, the following legal issues:

Chapter one contains an overview of European law norms of all Member States located on the European continent, except for Bulgaria, associated in the Council of Europe to manifest religion in the work environment. Both European courts – the ECtHR and the CJEU – pointed to the fundamental importance of the freedom of religion regulated in Art. 9 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and in the provisions of Articles 1, 2 and 4 of Directive 2000/78. These provisions treat religion not only as an important element of the identity of believers, but also as a foundation of democratic European societies.

The case presented in the first chapter of the monograph concerns the manifestation of religion in employment relations, it introduces some certainty in the completely free manifestation of religion. The author does not write about the legal situation of employees and other persons employed by churches and other religious associations. Refers to other specialists in the field of canon law and member states of the Council of Europe. The case of *Sindicatul Păstorul Cel Bun against Romania* decided by the Grand Chamber of the ECtHR. In 2013, it was brought by a trade union founded by clergy and lay people employed in the Romanian Orthodox Church. The refusal of its registration by the state authorities of this country is not considered a violation of Article 11(1) of the Convention for the Protection of Human Rights. The author analyzes the legal arguments presented by both the majority of judges and the minority of the

bench adjudicating in this case. He concludes that the legal relations between churches and communities and the clergy and persons employed in these religious institutions should be governed by common provisions of canon law and labour law. Since such a possibility does not exist, the provision of Article 9 of this Convention is a guarantee of the protection of freedom of religion. “If the organizational life of the confessional community were not protected by this norm,” (...) “all other aspects of the individual’s freedom of religion would be endangered”.

In the Polish literature of EU and national law, issues of equal treatment regardless of religion were presented by priests, lawyers dealing with religious law, in jubilee books dedicated to outstanding clergy lawyers, and in the circles of the Catholic University of Lublin. Specialists in the field of labour law dealt with this issue less frequently and to a lesser extent. For this reason, the main purpose of this monograph is to analyze the facts of the case using the dogmatic method based on the jurisprudence of the European Court of Human Rights and the CJEU over the last decade, 2013–2023, which assessed the legal assessment of the obligation of Member States to comply with EU and continental standards in two separate legal systems: the European Union and the Council of Europe.

In the second chapter, devoted to religious symbols, the Author presents the essence, meaning and observance of the prohibition of discrimination in employment relations concerning religion, denomination and manifestation of religious beliefs in the work environment. The author emphasizes that the rights of employees to be displayed during and at the workplace are protected. However, it may be restricted by the employer in certain situations. This chapter presents the concept of “proportionality” of restrictions, which, as intended by the EU legislator, should enable entrepreneurs to maintain a balance between the conflicting interests of employees and employers.

The third chapter discusses the rulings of the CJEU in cases relating to the prohibition of provocative or above-average display of any visible ideological and religious symbols by employees. The introduction of internal legal regulations by employers prohibiting the wearing of religious, ideological and political symbols in the workplace, which are not considered cases of direct discrimination due to the above-mentioned prohibited criteria: religion, beliefs and politics. This kind of independent activity of employers can harm the interests of employees. Therefore, a necessary condition for the effectiveness of

internal regulations is that employers apply the above-mentioned prohibitions and burdensome restrictions uniformly to all employees, act in a general manner without distinguishing one at the expense of other employees, exposing their preferences in matters relating to religion and denomination. Unequal indirect treatment of employees due to religion and religious beliefs is subject to assessment by judicial authorities, national in a Member State and international. The employers were therefore obliged to observe the policy of religious, ideological and political neutrality. Indirect discrimination in matters of religion, beliefs and politics can be justified in the workplace when the prohibitions introduced by the entrepreneur are limited to any visible prohibitions on expressing religious, ideological and political beliefs. Direct discrimination based on religion, belief and politics may be tolerated by the employer when it is less visible. When setting standards for assessing the protection of freedom of religion, the application of national provisions on equal treatment based on religion should be taken into account when they are more favorable to employees than the EU rules on legal protection against discrimination due to the display of visible religious symbols by employees or employees.

The fourth chapter presents legal opinions of two Advocates General (RG) of the Court of Justice of the European Union (CJEU) and two judgments of this Court issued in cases C-157/15 and C-188/2015. in matters concerning religion. The main research method used in the article is the dogmatic method. The Author analyzes the positions of two CJEU spokespeople regarding the prohibitions imposed by entrepreneurs on employees displaying religious symbols in places and at work. The legal arguments are divided into five parts. In the first part of the Author in legal concepts such as discrimination and religious freedom. In the second part, the reader is introduced to the essence of the dispute between entrepreneurs and employed religious believers. The third part discusses the cases regulated in the provisions of Directive 2000/78 concerning lawful derogations from the prohibition of discrimination. The fourth part is devoted to the policy of religious neutrality recognized by the European Union as a remedy between the interests of employees and employers. The last, fifth part quotes the rulings of the CJEU. CJEU rulings prohibit employees from wearing and displaying excessively visible religious symbols. Failure to comply with this prohibition cannot be considered as direct discrimination based on religion. According to the CJEU, the interest of the entrepreneur is not a sufficient justification for the parties to the employment relationship to agree on

reinstatement, because the wearing of religious symbols by employees in the workplace cannot be considered a “significant occupational requirement”.

In the fifth chapter, the Author’s goal is to present a general framework for combating discrimination based on religion and religious beliefs adopted and applied by the Austrian authorities. The main research method used in the article is the dogmatic method. The Author analyzes the request of the Supreme Court of Austria for a preliminary ruling on legal questions regarding the privileged regulation of the rights of members of the Evangelical Churches of the Augsburg and Helvetic Confessions, the Old Catholic Church and the Evangelical-Methodist Church on Good Friday. The chapter has been divided into seven parts, in which the author presents the position of the parties and the CJEU in cases regarding direct discrimination in connection with religious holidays and work and remuneration, as well as the duties of the authorities of EU Member States. The EU Charter of Fundamental Rights and Directive 2000/78 of November 27, 2000 oppose the privileged treatment of only members of the churches mentioned in the second point of the summary under national labour law. This type of legal regulation has been recognized as a case of direct discrimination based on religion. According to the Court of Justice of the European Union, national regulations granting additional remuneration for work on a religious holiday cannot be regarded as positive action aimed at ensuring complete equality for persons employed on religious holidays.

The sixth chapter presents the CJEU judgment of January 2022 in the case concerning religion teachers in Italy. The main research method used in the article is the dogmatic method. The Author analyzes the positions of the parties to the dispute: religion teachers, central school authorities in Italy employing religion teachers, the diary of the diocese and the position of the labour court in Naples appearing in the case pending before the Court of Justice of the EU. The Italian Republic has not introduced measures limiting the maximum length of employment of religion teachers or the number of renewals of fixed-term employment contracts within the meaning of EU employment law. The provisions of EU law oppose the national regulation of an EU Member State which excludes teachers of religion in public schools from applying for this job under open-ended contracts.

Chapter seven shows that the prohibition of any discrimination based on religion or belief is a mandatory general principle of EU law. This prohibition, established in Art. 21 sec. 1 of the Charter of Fundamental Rights of the European

Union, and since the Treaty of Lisbon has the same legal force and primary rights of the Union, it is sufficient in itself to confer on individuals a right which they may invoke as such in disputes between them within the scope of Union law, including labor law. The national court, as the only competent judicial authority in cases concerning unequal treatment of persons employed by any employers, including religious and philosophical institutions, is called upon to take into account the balance set out between the principle of autonomy of churches, religious associations, religious communities and philosophical organizations and the principle of equal treatment of individuals. The constitutions of some European Union Member States (Austria, Germany) guarantee churches the quasi status of public law corporations or the principle of respecting their independence from the state and cooperation with them for the good of the country (Poland, Italy). The state and public authorities of these countries are obliged to maintain impartiality towards religious beliefs, and at the same time they are obliged to guarantee the faithful the freedom to manifest their religious beliefs in public life. These statements cannot be interpreted as meaning that the provisions of Article 17(1) and (2) of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), which are directly applicable to the interpretation of Article 4(2) of Directive 2000/78, do not constitute discrimination. Different treatment, violating the principle of equal employment, should be considered by national and EU judicial authorities as incompatible with the constitutional principles and provisions of the Member States (national courts) and the general principles of primary EU labor law (CJEU and national courts). Therefore, it should not be used as an excuse for discrimination in employment relations based on religion. The provisions of Directive 2000/78 must be correctly interpreted and respected. Therefore, it cannot be claimed that Directive 2000/78 may infringe the autonomy of churches and other public or private organizations operating under the aegis of a church whose ethics are based on religion and philosophical convictions. Unequal treatment based on beliefs is treated in the judicature of the CJEU not as a countertype of the prohibition of discrimination, but as direct discrimination in employment, legally prohibited by Article 4(1) of Directive 2000/78. The correctness of the above thesis is confirmed by two judgments issued by the Grand Chamber of the CJEU in 2018 in the cases: *Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie Und Entwicklung eV* and *IR v. JQ*.

Chapter eight shows that the term professional requirements has not been defined in the legal systems – both European and Polish – so far. This term is

defined only as a necessary condition for performing work in a specific position, which may also waive the charge of discrimination in relation to a given type of work. In this chapter of the monograph, an attempt has been made to define this term in order to show what functions the above institution performs in the selection of an employee, as well as what are the ways of understanding and applying professional requirements for an employee. This chapter is of a legal and comparative nature. It compares the essence of the institution of professional requirements in European law with its understanding and application in Polish law. Attention was paid to both the objective dimension of professional requirements – showing what may constitute professional requirements – as well as the subjective level of these requirements. The right of a specific employer to determine and meet by applicants for employment the professional requirements expected by him, which should be met by a job candidate, was indicated. This chapter, apart from the theoretical and legal dimension, is also applicable in the practical application of labor law institutions relating to the recruitment of candidates for work. It shows that the recruitment of employees is a complex process and carries a number of risks.

In the ninth chapter on protection against discrimination based on religious beliefs, Art. 8 sec. Article 1(1) of Directive 2000/78 does not prevent the national court from giving greater weight in a particular case to interests based on religion or belief rather than interests arising, *inter alia*, from the freedom to conduct a business. The *sine qua non* condition for preferential treatment of the interests of religion is the legal basis formulated by the legal system of an EU Member State in national anti-discrimination legislation. The provision of art. Article 8(1) of the discussed EU directive allows EU Member States, in order to protect the principle of equal treatment, to adopt or continue to maintain provisions more favorable than those formulated in this directive. The EU legislator and EU judicial authorities have ensured that Member States are not given such a wide margin of appreciation that it would allow them to undermine the content, context, purpose and reasons, and most importantly, in my view, the effectiveness of the protection of the general framework for equal treatment employees and employees in labor relations.

The tenth chapter, dealing with the subject of health protection, presents the views of the EU judicial authority (CJEU) on the protection of the health of European Union citizens in the light of the provisions on coordinated social security systems in a situation where the insured person refuses to undergo

a medical procedure incompatible with his/her religious beliefs. A Jehovah's Witness father of a child with congenital, life-threatening cardiovascular disease refuses to perform a medical operation that requires a blood transfusion. In his opinion, it is contrary to the principle formulated in the scripture of the religion professed by him and his entire family. The Court considered that the refusal of equal treatment of patients for whom a blood transfusion procedure is to be performed may, in accordance with EU law, be considered a case of different treatment due to the legally prohibited criterion of differentiating patients into two separate categories. The first category includes people who consent to blood transfusion without reservations. The second category includes those patients who, for purely religious reasons, do not wish to consent to a transfusion procedure, because they cannot, because their religion strongly prohibits them from doing so.

Chapter eleven presents a dispute in Finland over a decision prohibiting the religious community of Jehovah's Witnesses from collecting and otherwise processing personal data as part of their preaching activities. The public authorities of this country have recognized that the community and its members are controllers of personal data and entities responsible for the processing of such data. According to the community, preaching is an individual religious practice. Data collected solely on the own, personal initiative of members of the Jehovah's Witnesses community does not constitute a data filing system, and the community cannot be considered a controller of personal data. In the questions referred for a preliminary ruling, the referring court took the view that such activities did not fall within the exclusion provided for in Article 3 sec. 2, first indent, of Directive 95/46. However, he was not sure whether preaching could be regarded as an activity of a purely personal or domestic character within the meaning of Art. 3 sec. 2, second indent, of Directive 95/46. The Grand Chamber of the CJEU issued a balanced judgment, taking into account the right to respect for private life on the one hand, and the no less important right to freedom of religion on the other.

Chapter twelfth describes how the CJEU, in its judgment in cases C-71/11 and C-91/11, led to the unification of asylum practice applied by German courts. In line with the ten-year practice of the German public administration and judicial institutions, the distinction between the religious *forum internum* and the *forum externum* has been eliminated. In addition, it was considered legitimate to fear that the asylum seeker had received assurances from the public

authorities of the country to which asylum seekers had immigrated that it would be effective to avoid persecution upon returning to his country of origin after having ceased to practice his religion. A highly questionable practice prior to the entry into force of Decree 2004/83, the policy of public authorities towards asylum seekers, has been changed.

Chapter thirteenth shows that the ban on slaughtering animals without prior stunning introduced in the European Union has regard to the welfare of these animals. The position of the Belgian authorities, which introduced the above ban, was challenged in the CJEU by Jewish and Muslim organizations due to the ban on slaughtering animals in accordance with the rites of the Jewish and Muslim religions. The Author, on the example of the case law of the CJEU, proves that it is possible to maintain the right balance between animal welfare and the freedom to manifest the religion of Jewish and Muslim believers.

The fourteenth chapter cannot be described – like the previous chapters, from the first to the twelfth – without first having to familiarize the reader with the previous chapters of the monograph.



**P**rofesor Andrzej M. Świątkowski w swojej najnowszej publikacji podejmuje nader aktualną problematykę religii i wolności religijnych. Czyni to w oparciu o orzecznictwo trybunałów europejskich (TSUE i ETPCz). [...] W literaturze krajowej (nie mówiąc już o dyskursie politycznym) problematyka wolności religijnych i niedyskryminacji ze względu na wyznawaną religię czy też brak jej wyznawania prezentowana jest z reguły dość jednostronnie, z punktu widzenia określonej opcji ideologicznej. W orzecznictwie wspomnianych trybunałów europejskich mamy zaś element *sui generis* „ważenia” różnych stanowisk, nawiązujący do kultury prawnej i sposobów podejścia do kwestii religijnych w różnych krajach członkowskich, oraz „uniwersalizujący” niejako stan poglądów w tych kwestiach i mający wpływ na stosowne orzeczenia trybunałów.

Przyjęte przez trybunały europejskie poglądy i oparte na nich orzeczenia mają również istotne znaczenie dla prawa polskiego, w szczególności dla praktyki sądowej rozstrzygającej tego typu spory. Zaakcentowanie tej roli trybunałów przez Autora zdaje się być szczególnie cenne w czasie negocjowania przez określone siły polityczne znaczenia i roli wymiaru sprawiedliwości Unii Europejskiej dla prawa krajowego.

*Dr hab. Bolesław Ćwiertniak, prof. WSH*

**K**siążka w sposób kompleksowy i wnikliwy analizuje wszystkie istotne orzeczenia europejskich trybunałów dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na wyznanie i światopogląd. Na uwagę zasługuje także podejście, polegające na przedstawieniu instytucji prawa w działaniu przez pryzmat orzecznictwa sądowego, co świadczy o wadze jaką Autor przywiązuje do socjologicznego ujęcia „prawa w działaniu”. Takie podejście, zakładające ukazanie unijnego prawa w działaniu, będzie bardzo użyteczne dla studentów przygotowujących prace magisterskie czy dyplomowe oraz prawników-praktyków. Recenzowana książka zawiera bogatą literaturę i orzecznictwo, umożliwiając zainteresowanemu czytelnikowi dalsze, pogłębione studia nad instytucjami prawa europejskiego i polskiego. Napisana jest w sposób klarowny, a pod względem warsztatowym – bez zarzutu.

Publikacja może służyć jako podręcznik do nauki prawa europejskiego, poddający wnikliwej analizie orzecznictwo trybunałów europejskich w przedmiocie zakazu dyskryminacji ze względu na religię i światopogląd, adresowany do studentów prawa oraz prawników-praktyków. Jest to podręcznik łączący wysokie kompetencje teoretyczne z doświadczeniem praktycznym. [...] Nauki prawne wzbogaciły się o kolejną znakomitą monografię, napisaną przez doświadczonego teoretyka i praktyka, opartą na nowoczesnym podejściu ukazywania prawa w działaniu, która – jak sądzę – będzie wysoko oceniona, zwłaszcza w procesie dydaktycznym.

*Dr hab. Andrzej Patulski, prof. UW*

---

**Andrzej Marian Świątkowski** – prof. zw. dr hab., profesor Jean Monnet Chair w zakresie europejskiego prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, emerytowany profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego, od 2015 roku zatrudniony w Akademii Ignatianum w Krakowie.

ISBN 978-83-7614-572-3

