

LUKASZ WACŁAW*

WYJĄTKI OD ZAKAZU DYSKRYMINACJI
ZE WZGLĘDU NA RELIGIĘ LUB PRZEKONANIA
W ZATRUDNIENIU PRACOWNICZYM NA GRUNCIE
ART. 4 DYREKTYWY 2000/78/WE

Exceptions to the prohibition of discrimination on the grounds of religion or belief
in employment under Article 4 of Directive 2000/78/EC

Streszczenie: Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji są jednymi z podstawowych zasad, w oparciu o które stanowione jest unijne prawo. Dotyczy to również równego traktowania ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu. W tym obszarze wartości te zostały zabezpieczone przez dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy. Dyrektywa ta przewiduje jednak pewne wyjątki od tych ogólnych zasad. Istnieją bowiem okoliczności, w których działanie pracodawcy będzie stwarzać pozory dyskryminacji, lecz w swej istocie dyskryminacją nie będzie. Taka sytuacja zachodzi, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, cechy związane z religią lub przekonaniem stanowią istotny i determinujący wymóg zawodowy, a cel jest zgodny z prawem i wymóg proporcjonalny (art. 4. ust. 1). Taka sytuacja zachodzi również, gdy ze względu na charakter lub kontekst, w którym jest prowadzona działalność zawodowa kościoła lub innej organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji (art. 4 ust. 2 akapit 1). W końcu taką sytuację stanowi również wymóg działania w dobrej wierze i lojalności

* Ks. mgr lic., Katedra Kościelnego Prawa Procesowego, Małżeńskiego i Karnego oraz Katolickich Kościołów Wschodnich, Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin, e-mail: lukaszwaclaw@gmail.com. ORCID: 0000-0001-7674-539X.

wobec etyki organizacji, jaki Kościoły i inne organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, mogą nakładać na swoich pracowników (art. 4 ust. 2 akapit 2). Te trzy sytuacje stanowią niejako trzy odrębne wyjątki od zakazu dyskryminacji. Nie zawsze jednak taka klasyfikacja, z którą zgadza się Autor niniejszego opracowania, jest przyjmowana w orzecznictwie i doktrynie. W artykule zostały zatem, poza szczegółową analizą omawianych wyjątków od zakazu dyskryminacji, przedstawione również istniejące w tym przedmiocie rozbieżności.

Słowa kluczowe: zakaz dyskryminacji; zatrudnienie; dyrektywa 2000/78/WE; religia lub przekonania

Abstract: Equal treatment and the prohibition of discrimination are among the fundamental principles of EU law. This also applies to equal treatment on the grounds of religion or belief in employment. In this area, these values have been secured by Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000, establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. However, the Directive provides for certain exceptions to these general rules. There are circumstances in which the employer's actions create the appearance of discrimination, but in their essence they do not constitute discrimination. Such a situation occurs when, due to the type of occupational activities or the conditions in which they are carried out, the characteristics related to religion or belief constitute a genuine and determining occupational requirement, and the objective is legitimate and the requirement is proportionate (art. 4 (1)). Such a situation also occurs when, due to the nature or context in which the occupational activities of a church or other organization whose ethos is based on religion or belief are carried out, religion or belief constitute a genuine, legitimate and justified occupational requirement, having regard to the organization's ethos (art. 4 (2) para. 1). Finally, this is also the case with the requirement of acting in good faith and with loyalty to the organization's ethos that churches or other organizations whose ethos is based on religion or belief may impose on their employees (art. 4 (2) para. 2). These three situations constitute, as it were, three separate exceptions to the prohibition of discrimination. However, this classification, with which the Author of this study agrees, is not always accepted in jurisprudence and doctrine. Therefore, apart from a detailed analysis of the above-mentioned exceptions to the prohibition of discrimination, the article also presents the existing discrepancies in this matter.

Key words: prohibition of discrimination; employment; Directive 2000/78/EC; religion or belief

1. WPROWADZENIE

Rozwój antydyskryminacyjnego prawa UE, czego wyrazem jest m.in. ciągłe poszerzanie katalogu kryteriów niedopuszczalnej dyskryminacji, świadczy o coraz większym poszanowaniu praw podstawowych w unijnym porządku prawnym. W ten sposób zabezpieczone zostało również prawo do wolności religijnej w obszarze zatrudnienia i pracy. Stało się to w dużej mierze za sprawą dyrektywy 2000/78/WE¹ wyznaczającej ogólne ramy dla walki z dyskryminacją ze względu na m.in. religię lub przekonania w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Tym niemniej należy zauważyć, że zakaz dyskryminacji, tak mocno akcentowany w dyrektywie ramowej i innych aktach unijnego prawa antydyskryminacyjnego, nie ma charakteru absolutnego. Dyrektywa ramowa zawiera również przepisy stanowiące swoiste wyjątki od zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu². Przepisy te znajdują się przede wszystkim w art. 4 zatytułowanym „wymagania zawodowe”. Sformułowane tam wyjątki bywają jednak różnie interpretowane i klasyfikowane w orzecznictwie i doktrynie, co też zostanie omówione w niniejszym opracowaniu.

Warto zaznaczyć, iż w literaturze omawiane przepisy określane są zwykle jako „wyjątki od zakazu dyskryminacji”. Jest to jednak określenie umowne, gdyż, jak wynika z literalnego brzmienia art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE, odmienne traktowanie pracowników ze względu na pewne cechy przewidziane przez dyrektywę nie jest wyjątkiem od zakazu dyskryminacji, lecz po prostu „nie stanowi dyskryminacji”. Omawiana konstrukcja prawna bywa określana również jako „kontratyp zakazu dyskryminacji”³. W tym przypadku przepisy art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy ramowej należy rozumieć w ten sposób, że przynajmniej poszczególnym państwom członkowskim możliwość utrzymania regulacji, które, choć będą dopuszczać odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu, nie będą traktowane jako dyskryminacja, i jednocześnie

¹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 2.12.2000 r., s. 16–22).

² Maliszewska-Nienartowicz 2018, 26.

³ Świątkowski 2019, 18.

nie będą naruszać unijnych przepisów antydyskryminacyjnych⁴. Przepisy te bywają określane również jako „odstępstwo od schematycznego rozumienia zasady równego traktowania”⁵. Można sądzić, że użycie tego ostatniego sformułowania miało również na celu podkreślenie faktu, iż w omawianej instytucji prawnej nie mamy do czynienia z dyskryminacją, a ponadto, że zasady równego traktowania nie można rozumieć w duchu „prymitywnego egalitaryzmu”⁶. Można również spotkać takie określenia, jak „zawieszenie obowiązywania zasady niedyskryminacji”⁷ czy „zgoda na nierówne traktowanie”⁸. Bez względu jednak na to, jak omawiana konstrukcja zostanie nazwana, określone w niej zachowanie nie stanowi dyskryminacji, aczkolwiek pozornie może przejawiać pewne jej cechy.

2. OGÓLNY WYJĄTEK OD ZAKAZU DYSKRYMINACJI (ART. 4 UST. 1)

Instytucja prawna wyjątku od zakazu dyskryminacji wcześniej znalazła zastosowanie w prawie wspólnotowym. Pierwszy raz taki wyjątek został wprowadzony w dyrektywie 76/207/EWG⁹ dotyczącej m.in. zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia. Art. 2 ust. 2 tejże dyrektywy upoważniał państwa członkowskie do wprowadzenia w swoim krajowym porządku prawnym wyjątku od zakazu dyskryminacji, a więc możliwości odmiennego traktowania ze względu na płeć w tych obszarach działalności zawodowej, w których płeć pracownika stanowiła decydujący wymóg zawodowy¹⁰. *A prima vista* za przykład zastosowania przyjętej w tym przepisie logiki mogły być uważane np. niemieckie przepisy dotyczące obsadzania stanowisk w Bundeswehrze. Stanowiska te,

⁴ Tamże.

⁵ Stanisław 2004, 24.

⁶ Dudek 2011, 27.

⁷ Burgoński 2018, 59.

⁸ Tamże.

⁹ Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 39 z 14.02.1976 r., s. 40–42).

¹⁰ Maliszewska-Nienartowicz 2013, 26.

z nielicznymi wyjątkami, mogły być obsadzone jedynie przez mężczyzn. Ukształtowanie omawianych rozwiązań niemieckich zostało jednak poddane krytycznej ocenie w wyroku TSUE w sprawie *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland*¹¹.

Kolejne dyrektywy dotyczące kwestii równego traktowania zawierały dalsze i bardziej precyzyjne przepisy w omawianej materii¹². Wspomniany powyżej art. 2 ust. 2 dyrektywy 76/207/EWG został zmieniony i doprecyzowany dyrektywą 2002/73/WE¹³, i ostatecznie wszedł do dyrektywy 2006/54/WE¹⁴. Omawiane wyjątki pojawiły się ponadto w art. 4 dyrektywy 2000/43/WE¹⁵, a także w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE w brzmieniu: „Niezależnie od przepisów [...] art. 2 ust. 1 i 2, Państwa

¹¹ Wyrok TSUE z dnia 11 stycznia 2000 r., *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland*, C-285/98, ECLI:EU:C:2000:2. Kwestia zatrudniania w Bundeswehrze wyłącznie mężczyzn była regulowana zarówno w ustawie zasadniczej (art. 12a *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*), jak i w innych aktach prawnych, w szczególności w ustawie o żołnierzach (art. 1 ust. 2 *Soldatengesetz*) oraz rozporządzeniu o karierze żołnierzy (art. 3a *Soldatenlaufbahnverordnung*). W powołanym wyroku przepisy te, pomimo obowiązywania art. 2 ust. 2 dyrektywy 76/207/EWG, zostały jednak uznane za naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Trybunał orzekł, iż państwa korzystające z wyjątku od zasady równego traktowania, jaki przewiduje art. 2 ust. 2 ww. dyrektywy, nie mogą wprowadzać zbyt ogólnych rozwiązań. Rozstrzygnięcie w sprawie C-285/98 nie tylko zatem ukazało naruszenie przez Niemcy zasady równego traktowania w zatrudnieniu, lecz również wskazało pewne słabości samego przepisu dyrektywy 76/207/EWG. Główną słabością tego przepisu był brak należytej precyzji w odniesieniu do wymagań zawodowych, ze względu na które to wymagania można było wprowadzić wyjątek od zakazu dyskryminacji. Dlatego kolejne dyrektywy dotyczące kwestii równego traktowania, w tym także dyrektywa ramowa, zawierały już bardziej precyzyjne przepisy w tej materii.

¹² Maliszewska-Nienartowicz 2018, 27.

¹³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz. Urz. WE L 269 z 5.10.2002 r., s. 15–20).

¹⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedredagowana) (Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006 r., s. 23–36).

¹⁵ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE L 180 z 19.07.2000 r., s. 22–26).

Członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu [na] cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”¹⁶.

Należy w tym miejscu bardzo mocno podkreślić, że, jak to wynika wprost z przywołanych przepisów, tym, co aktualnie dopuszcza wyjątek od zakazu dyskryminacji, nie jest jedna z przewidzianych przez ww. dyrektywy okoliczności stanowiących podstawę generalnie niedopuszczalnej dyskryminacji, lecz związana z nią cecha¹⁷. Jest to zatem zasadnicza zmiana jaka dokonała się w antydyskryminacyjnym prawie wspólnotowym. W dyrektywie 76/207/EWG podstawą dla przepisów dopuszczających odmienne traktowanie w poszczególnych państwach członkowskich była wprost płeć, jako niezbędny wymóg zawodowy i jednocześnie przyczyna odmiennego traktowania, a nie, jak to jest obecnie, cecha związana z daną przyczyną, czyli, w tym konkretnym przypadku, cecha związana z płcią. Oczywiście, uwaga ta nie dotyczy wyłącznie płci, lecz wszystkich, przewidzianych przez dyrektywy antydyskryminacyjne, przyczyn odmiennego traktowania. Państwa członkowskie nie mogą zatem w myśl obowiązujących dyrektyw antydyskryminacyjnych wprowadzać przepisów, zezwalających na jakiegokolwiek odstępstwo od zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, religię i inne uwzględnione w tych dyrektywach przyczyny, poprzez określenie którejs z nich jako niezbędnego wymogu zawodowego. Mogą natomiast wprowadzić takie przepisy, jeśli będą one dotyczyły cech związanych z jedną z tych przyczyn.

Wprowadzony przez unijne dyrektywy ogólny wyjątek od schematycznego rozumienia zasady równego traktowania, a więc także ten sformułowany w art. 4 ust. 1 dyrektywy ramowej, obwarowany jest licznymi

¹⁶ W polskojęzycznej wersji dyrektywy ogłoszonej w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej początek cytowanego przepisu brzmi: „Niezależnie od przepisów od art. 2 ust. 1 i 2 [...]”. Drugie użycie przyimka „od” nie posiada jednak logicznego uzasadnienia i nie znajduje odzwierciedlenia w innych wersjach językowych. Krytycznie należy się odnieść również do pominięcia przyimka „na” pomiędzy określeniem „ze względu” i słowem „cechy”.

¹⁷ Maliszewska-Nienartowicz 2013, 27.

warunkami. Warunki te muszą zostać spełnione łącznie, aby nie doszło do zakazanej dyskryminacji w zatrudnieniu w żadnej z jej możliwych form. A zatem do omawianego wyjątku można odwołać się, gdy cecha związana z jedną z podstaw niedopuszczalnej dyskryminacji stanowi, ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, istotny i determinujący wymóg zawodowy, a ponadto cel takiego odmiennego traktowania jest zgodny z prawem, a sam wymóg jest proporcjonalny¹⁸.

Wynika z tego, iż cecha, o której tu mowa, musi być silnie powiązana z rodzajem wykonywanej pracy lub warunkami jej wykonywania¹⁹. Dlatego prawodawca unijny postanowił, aby omawiany wymóg zawodowy był „istotny i determinujący”. Oznacza to, iż zastosowanie ogólnego wyjątku od zakazu dyskryminacji będzie mogło mieć miejsce tylko w absolutnie koniecznych przypadkach, to znaczy takich, w których od posiadania danej cechy zależy w ogóle możliwość wykonywania danej działalności zawodowej. Na tak rygorystyczną wykładnię art. 4 ust. 1 dyrektywy ramowej ma w dużej mierze wpływ treść motywu 23 tejże dyrektywy, zgodnie z którym odstępstwo od ogólnej zasady równego traktowania można zastosować tylko „w bardzo niewielu przypadkach”. Ponadto należy zauważyć, że o tym, iż dana cecha stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy i tym samym jest niezbędna do wykonywania danej pracy, nie powinna decydować sama działalność, lecz również jej kontekst²⁰.

Poza wykazaniem, że dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym i jako takie mogą stanowić przesłankę do zastosowania ogólnego wyjątku od zasady równego traktowania, należy również spełnić warunek zgodności celu zastosowania tego wyjątku z prawem. W literaturze jako przykłady owej zgodności celu z prawem w kontekście wyjątku od zakazu dyskryminacji podaje się m.in. wymogi związane z bezpieczeństwem, ochronę zdrowia kobiet jako matek bądź osób młodocianych, zapewnienie sprawnego działania służb²¹. Takim zgodnym z prawem celem

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Burgoński 2018, 63.

²⁰ Opinia rzecznika generalnego E. Sharpston z 13.07.2016 r., w sprawie C-188/15, *Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA*, ECLI:EU:C:2016:553, pkt 95, 96, 98.

²¹ Maliszewska-Nienartowicz 2018, 27.

jest również ochrona praw i wolności innych osób. Takim celem może być także interes przedsiębiorstwa pracodawcy. Nietrudno zauważyć, że przy takim ujęciu nakazanej przez dyrektywę ramową zgodności celu z prawem może dochodzić w praktyce do konfliktu między różnymi, podlegającymi ochronie prawami i interesami²². I dlatego, aby stać na straży tych różnych praw i interesów, i jednocześnie dążyć do ich harmonijnego współistnienia, dyrektywa, w kontekście omawianego wyjątku od zasady równego traktowania, odwołuje się do zasady proporcjonalności.

Zasada proporcjonalności, będąca jedną z naczelných zasad unijnego porządku prawnego wymaga, aby środki podejmowane do osiągnięcia określonego celu nie były nadmierne, a zatem aby były odpowiednie i konieczne. Tym samym zastosowanie takich środków powinno w praktyce przyczynić się do osiągnięcia należytej równowagi pomiędzy interesami, które na skutek zastosowania wyjątku od zakazu dyskryminacji mogą w jakimś stopniu być zagrożone lub ze sobą kolidować²³.

Wprowadzony dyrektywą ramową ogólny wyjątek od zakazu dyskryminacji dopuszcza zatem odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z religią lub przekonaniem, w przypadku gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, cechy te są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym. Na powyższy wyjątek mogą powołać się wszyscy pracodawcy. To właśnie w pierwszej kolejności z myślą o nich zostały wprowadzone te przepisy. Tym niemniej stanowią one również skuteczną ochronę jednostki przed dyskryminacją ze względu na cechy związane z religią lub przekonaniem, gdyż nakładają na pracodawcę, który chce z tych przepisów skorzystać, liczne, rygorystyczne warunki. Co więcej, przepisy te stanowią wyjątek od generalnej zasady równego traktowania, zgodnie z brzmieniem dyrektywy ramowej, mogą być zastosowane tylko w nielicznych przypadkach. Są one jednak ważnym instrumentem prawnym, który może w praktyce skutecznie przyczynić się do wyważania spornych interesów pracowników i pracodawców.

²² Powołana wyżej opinia rzecznika generalnego w sprawie C-188/15, pkt 112–118.

²³ Tamże, pkt 119–121.

3. SZCZEGÓLNY WYJĄTEK OD ZAKAZU DYSKRYMINACJI (ART. 4 UST. 2 AKAPIT 1)

Wyjątek określany w niniejszym artykule jako szczególny wyjątek od zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu został ujęty w art. 4 ust. 2 akapit 1 dyrektywy 2000/78/WE, który stanowi: „Państwa Członkowskie mogą utrzymać w mocy swoje ustawodawstwo krajowe, które obowiązuje w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie, uwzględniającym praktykę krajową istniejącą w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, przepisy na mocy których, w przypadku działalności zawodowej kościołów albo innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania osoby nie stanowi dyskryminacji w przypadku gdy ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Tego rodzaju odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych Państw Członkowskich oraz zasad ogólnych prawa wspólnotowego, i nie powinno być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny”. Wyjątek ten, w odróżnieniu od wyjątku ogólnego, dotyczy wyłącznie odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania. Przepis ten określa zatem, kiedy odmienne traktowanie danej osoby ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu nie będzie stanowić dyskryminacji.

Zgodnie z dyrektywą ramową, aby takie działanie nie zostało uznane za jedną z form dyskryminacji, religia lub przekonania muszą stanowić podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, który związany jest z charakterem działalności zawodowej lub kontekstem, w którym jest ona prowadzona, a ponadto taka działalność zawodowa musi być prowadzona przez Kościoły albo inne organizacje publiczne lub prywatne, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach. Jest to zatem wyjątek, z którego może skorzystać stosunkowo wąska grupa podmiotów²⁴.

²⁴ Śledzińska-Simon 2011, 63.

Powyższe unormowania świadczą niewątpliwie o tym, iż prawodawca unijny liczy się ze specyficzną naturą Kościołów i innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, i jako takim pragnie zagwarantować prawną ochronę ich tożsamości²⁵. Tego typu rozwiązania wydają się dobrze współbrzmieć z „klauzulą kościelną”, o której przyjęcie zabiegały niektóre Kościoły i inne związki wyznaniowe, m.in. po to, aby zabezpieczyć swoją podmiotowość w unijnym porządku prawnym. Przyjmując „klauzulę kościelną” UE zobowiązała się do szanowania statusu Kościołów i innych wskazanych tam podmiotów, jaki został im zagwarantowany przez poszczególne państwa członkowskie²⁶.

Szczególny i ogólny wyjątek od zakazu dyskryminacji ze względu na religię i przekonania w zatrudnieniu są w swej istocie instytucjami prawnymi do siebie podobnymi. Obie przewidują bowiem możliwość odmiennego traktowania pracowników lub kandydatów na pracowników bez jednoczesnego naruszania zakazu dyskryminacji. Dyrektywa potwierdza w szczególności prawo Kościołów i innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, do zgodnego z własną doktryną i zasadami organizowania warunków zatrudnienia nawet wtedy, gdy warunki te będą stanowiły przejaw różnicowania pracowników ze względu na ww. kryteria. Prawo to nie ma jednak charakteru bezwzględnego. Aby prowadzący działalność zawodową Kościoły czy inna organizacja mogły z niego skorzystać, muszą spełnić szereg wymaganych przepisami dyrektywy warunków²⁷.

Jak już zostało wspomniane, przywołane powyżej instytucje prawne są do siebie podobne, jednak zachodzą pomiędzy nimi również znaczne różnice. W odróżnieniu od ogólnego wyjątku od zakazu dyskryminacji, na który może powoływać się ogół pracodawców, z wyjątku szczególnego mogą skorzystać wyłącznie prowadzące działalność zawodową Kościoły i inne organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach. Instytucja ta ma zatem o wiele węższy zakres podmiotowy. Przewidziany w art. 4 ust. 1 dyrektywy ramowej ogólny wyjątek od zakazu dyskryminacji jest ponadto instytucją, na którą można powołać się przy odmiennym traktowaniu pracowników nie tylko ze względu na cechy związane

²⁵ Stanisz 2005, 51.

²⁶ Juros 2003, 163; Robbers 1999, 158; Krukowski 2003, 213; Stanisz 2012, 108.

²⁷ Burgoński 2018, 59.

z religią i przekonaniami, ale również z innymi, przewidzianymi przez dyrektywę kryteriami, do jakich należą: wiek, niepełnosprawność i orientacja seksualna. Wyjątek szczególny dotyczy wyłącznie religii i przekonań. Co bardzo ważne, powołujący się na wyjątek szczególny pracodawca może różnicować swoich pracowników wprost ze względu na religię lub przekonania, a nie, tak jak to ma miejsce w przypadku ogólnego wyjątku od zakazu dyskryminacji, ze względu na cechę związaną z religią lub przekonaniami. Jednocześnie wyjątek szczególny nie jest ujęty tak rygorystycznie jak wyjątek ogólny, gdyż wymagany wymóg zawodowy związany z religią lub przekonaniami, który może stać się podstawą odmiennego traktowania, ma być „podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony”, a nie, tak jak w przypadku wyjątku ogólnego, „istotny i determinujący”. W końcu wyjątek ogólny może zostać zastosowany ze względu na „rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania”, przy zachowaniu oczywiście wszystkich wcześniejszych warunków, natomiast, co do wyjątku szczególnego, może być zastosowany ze względu na „charakter działalności”, ale też „kontekst”, w którym ta działalność jest prowadzona²⁸.

Porównując zatem ze sobą te dwie instytucje prawne można zauważyć, że warunki, jakie musi spełnić pracodawca, aby powołać się na szczególny wyjątek od zakazu dyskryminacji, są mniej restrykcyjne niż przy wyjątku ogólnym. Według prawodawcy unijnego, Kościoła lub innej organizacji, której etyka opiera się na religii, nie można traktować tak, jak każdego innego pracodawcy. Tym niemniej również Kościoły nie mogą kierować się przy zatrudnianiu pracowników wyłącznie subiektywnymi kryteriami, gdyż prawo unijne nakłada na niego szereg warunków, jakie w takiej sytuacji należy spełnić²⁹.

Kwestie te zostały dobrze zanalizowane w wyroku TSUE w sprawie *Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*³⁰. We wspomnianym wyroku Trybunał przypomniiał, że zgodnie z dyrektywą ramową religia lub przekonania mogą stanowić „podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony” wymóg zawodowy tylko przez wzgląd

²⁸ Tamże, 63–64.

²⁹ Tamże, 68.

³⁰ Wyrok TSUE z dnia 17 kwietnia 2018 r., *Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257.

na „charakter” danej działalności zawodowej lub „kontekst”, w którym ta działalność jest prowadzona. Tym samym Trybunał podkreślił, że, aby można było w sposób zgodny z przepisami prawa unijnego poddać pracowników odmiennemu traktowaniu ze względu na religię lub przekonania, musi istnieć bezpośredni związek między opartym na religii lub przekonaniach wymogiem zawodowym a daną działalnością zawodową. Co więcej, związek taki musi dać się obiektywnie zweryfikować, oraz, co wynika wprost z dyrektywy, musi wynikać albo z charakteru tej działalności, albo z warunków, w jakich ta działalność jest wykonywana, czyli z jej kontekstu. Warto wspomnieć, że jako przykład „charakteru” działalności, z którego może wynikać ów związek, Trybunał podał „udział w formułowaniu etyki danego kościoła lub danej organizacji lub w realizacji ich deklarowanej misji” (pkt 62–63), natomiast jako przykład jej „kontekstu” podał „konieczność zapewnienia wiarygodnej reprezentacji kościoła lub organizacji na zewnątrz” (pkt 62–63). A zatem, aby w tego typu przypadkach odmienne traktowanie nie zostało uznane za dyskryminację, musi zachodzić bezpośredni i możliwy do obiektywnego zweryfikowania związek między wymogami zawodowymi określonymi przez pracodawcę będącego Kościołem lub inną organizacją, której etyka opiera się na religii lub przekonaniach, a prowadzoną przez niego działalnością³¹.

Art. 4 ust. 2 dyrektywy ramowej stanowi ponadto, że omawiany wymóg zawodowy musi być „podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony”. Oczywiście wszystkie te trzy kryteria wprowadzone przez prawodawcę unijnego dotyczą oceny wymogów zawodowych pod kątem ich zgodności z etyką Kościoła lub organizacji. Zgodnie z interpretacją Trybunału użyty w dyrektywie przymiotnik „podstawowy” wskazuje na to, iż przynależność religijna danego pracownika lub podzielenie przez niego przekonań, na których opiera się etyka danego Kościoła lub organizacji, muszą odgrywać zasadniczą rolę ze względu na „znaczenie danej działalności zawodowej dla manifestowania tej etyki lub wykonywania przez ten kościół lub tę organizację prawa do autonomii” (pkt 65). A zatem ów podstawowy charakter wymogów zawodowych przejawia się w tym, iż przynależność religijna lub utożsamianie się z przekonaniami organizacji musi być niezbędne przy wykonywaniu danej działalności do korzystania z zagwarantowanej tym

³¹ Świątkowski 2019, 18.

podmiotom autonomii oraz do swobodnego manifestowania i praktykowania swoich przekonań lub wyznawanej religii³².

Co do kryterium „zgodności z prawem”, jego wprowadzenie – według Trybunału – miało na celu przede wszystkim przeciwdziałanie subiektywnemu różnicowaniu pracowników przez Kościoły czy inne organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach. Zgodnie zatem z wykładnią Trybunału, wymóg przynależności religijnej lub podzielania określonych przekonań nie może być podstawą do realizacji celów niemających związku z etyką, na której opiera się działalność instytucji korzystającej z omawianego wyjątku (pkt 66).

Trybunał dokonał też wykładni trzeciego z wyliczonych w dyrektywie kryteriów. Zgodnie z treścią wyroku w sprawie C-414/16 określenie „uzasadniony” ma tu dwa znaczenia. Po pierwsze, oznacza ono, że Kościół lub inna z organizacji, o których mowa w dyrektywie, ma obowiązek wykazać, że w każdym konkretnym przypadku zastosowania wyjątku istnieje prawdopodobne i poważne niebezpieczeństwo naruszenia ich etyki lub zagwarantowanego im przepisami krajowymi prawa do autonomii. Po drugie, świadczy ono o prawie sądów krajowych do sprawowania kontroli nad przestrzeganiem kryteriów, które określa art. 4 ust. 2 dyrektywy ramowej (pkt 67).

W tym kontekście Trybunał stwierdził, że art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE jest w swej istocie przepisem służącym zapewnieniu równowagi pomiędzy prawem pracownika lub kandydata na pracownika do równego traktowania bez względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu, a autonomią, którą powinny cieszyć się związki wyznaniowe w państwach członkowskich. Zarówno prawo pracowników do niepodlegania dyskryminacji, jak i autonomia Kościołów i innych organizacji wyznaniowych zostały potwierdzone przez wiele aktów prawa europejskiego. Trybunał powołuje się w tej materii m.in. na art. 10 i art. 21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej³³, tzw. „klauzulę kościelną” czy art. 17 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej³⁴. Aby zatem zapewnić należytą ochronę dla obydwu tych praw i jednocześnie zapewnić należyte wyważenie obydwóch zagrożonych interesów, Trybunał stwierdził, że musi

³² Tamże, 19.

³³ Dz. Urz. UE C 326 z 26.10.2012 r., s. 391–407.

³⁴ Dz. Urz. UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 1–388 (wersja skonsolidowana Traktatu).

w danym przypadku istnieć możliwość dokonania skutecznej kontroli przez niezależny organ, którym ostatecznie jest sąd krajowy (pkt 48–55).

Omawiając kryteria uprawniające pracodawcę do skorzystania z prawa do odstępiania od zasady równego traktowania w zatrudnieniu na gruncie art. 4 ust. 2 akapit 1 dyrektywy ramowej należy również stwierdzić, że kryteria te muszą być zgodne z zasadą proporcjonalności. Analizując art. 4 ust. 2 można zauważyć, że w odróżnieniu od wyjątku przewidzianego przez art. 4 ust. 1, prawodawca unijny nie odwołuje się wprost do tej zasady. Jak jednak podkreślił Trybunał w orzeczeniu w sprawie C-414/16, art. 4 ust. 2 stanowi o konieczności zgodności wszelkich przypadków różnicowania pracowników w zatrudnieniu ze względu na religię lub przekonania z „ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego”. Odniesienie się w dyrektywie do tych ogólnych zasad zakłada równocześnie wymóg dostosowania ww. kryteriów do zasady proporcjonalności, jako jednej z ogólnych zasad prawa UE. Wynika z tego, iż Kościoły i inne organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, nie mogą wykroczać przy określaniu wymogów zawodowych, poza to, „co jest konieczne do realizacji zamierzonego celu” (pkt 68).

4. OBOWIĄZEK DOBREJ WIARY I LOJALNOŚCI PRACOWNIKÓW WOBEC ETYKI ORGANIZACJI JAKO WYJĄTEK OD ZAKAZU DYSKRYMINACJI (ART. 4 UST. 2 AKAPIT 2)

Na osobną uwagę zasługuje art. 4 ust. 2 akapit 2 dyrektywy 2000/78/WE, który stanowi: „Pod warunkiem że jej przepisy są przestrzegane, niniejsza dyrektywa nie narusza więc prawa kościołów i innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, działających zgodnie z krajowymi przepisami konstytucyjnymi i ustawodawczymi, do wymagania od osób pracujących dla nich działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji”. Należy pamiętać, że art. 4 ust. 2 dyrektywy ramowej w akapicie 1 zawiera szczególnie wyjątek od zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu. Nie dziwi więc fakt, że podmiotami, którym przywołane unormowanie z akapitu 2 potwierdza prawo wymagania od swoich pracowników działania w dobrej wierze oraz lojalności, są Kościoły i inne

organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach. Są to zatem te same podmioty, które mogą korzystać, oczywiście po spełnieniu przewidzianych w dyrektywie warunków, ze szczególnego wyjątku od zasady niedyskryminacji.

Inaczej wydaje się jednak przedstawiać sprawa samych pracowników, od których instytucje te mogą żądać działania w dobrej wierze i lojalności. W przypadku samego szczególnego wyjątku, który został sformułowany w art. 4 ust. 2 akapit 1, pracodawca będący Kościołem lub inną organizacją, której etyka opiera się na religii lub przekonaniach, może pozwolić sobie na odmienne traktowanie pracowników lub kandydatów na pracowników tylko wtedy, gdy ich religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy pozostający w bezpośrednim związku z charakterem działalności tych instytucji lub kontekstem, w którym taka działalność jest prowadzona. Natomiast omawiane unormowanie z akapitu 2 stanowi, iż Kościoły i inne organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, generalnie mogą żądać od pracowników działania w dobrej wierze i lojalności względem etyki tych instytucji. Akapit ten nie doprecyzowuje zatem w żaden sposób generalnej kategorii „pracownik”, co pozwala sądzić, że jest skierowany do wszystkich pracowników zatrudnianych przez te instytucje, bez względu na to, jakie stanowiska zajmują i jakie prace wykonują³⁵.

Przyjmując taką interpretację art. 4 ust. 2 akapit 2 dyrektywy ramowej należy zauważyć, że prawodawca unijny pomija milczeniem również kwestie związane ze światopoglądem lub przekonaniami religijnymi tych pracowników. Można zatem sądzić, że na mocy omawianego przepisu Kościół lub inna organizacja, której etyka opiera się na religii lub przekonaniach, zatrudniając pracownika ma prawo wymagać od niego działania w dobrej wierze i zachowania lojalności wobec przyjmowanej w swych ramach etyki, nawet jeśli wykonywana przez niego praca nie ma nic wspólnego z formułowaniem, promowaniem czy nauczaniem tej etyki, a sam pracownik się z nią nie utożsamia. Chodzi zatem przykładowo o sytuację, w której Kościół zatrudniający kogoś deklarującego się jako osoba niewierząca bądź wyznająca zupełnie inną wiarę, do pracy w obszarze administracji lub

³⁵ Burgoński 2018, 65.

troski o czystość, ma prawo oczekiwać od takiej osoby działania w dobrej wierze i lojalności wobec swojej etyki³⁶.

Omawiane unormowanie wydaje się mieć zatem na uwadze głównie te obszary działalności Kościołów i innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, w których, w przeciwieństwie do działalności określonej w art. 4 ust. 2 akapit 1 dyrektywy ramowej, religia lub przekonania nie stanowią podstawowego, zgodnego z prawem i uzasadnionego wymogu zawodowego i nie są związane bezpośrednio z charakterem działalności takiej instytucji lub z kontekstem, w którym jest wykonywana. Wydaje się jednocześnie, że przyjmując taką interpretację komentowanego przepisu dyrektywy ramowej należy również przez ten sam pryzmat spojrzeć na samo pojęcie działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji. A zatem w odróżnieniu od akapitu pierwszego art. 4 ust. 2 nie oczekuje się, że religia lub przekonania pracownika będą stanowiły wymóg zawodowy, lecz że przy zachowaniu swojej własnej religii czy światopoglądu, a nawet braku akceptacji etyki swojego pracodawcy, pozostanie on lojalny wobec etyki pracodawcy i będzie działał w dobrej wierze³⁷. Przedstawiona powyżej wykładnia omawianego unormowania została zaprezentowana w raporcie poświęconym konfliktom między niektórym prawom podstawowym a prawem do niedyskryminacji, jakie gwarantują dyrektywy antydyskryminacyjne, który to raport został opracowany w 2010 r. na potrzeby Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Wyłączenia przez Europejską Sieć Ekspertów Prawnych w Dziedzinie Niedyskryminacji³⁸.

Nieco inną interpretację zaproponował natomiast TSUE. Swoją wykładnię akapitu drugiego art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE Trybunał przedstawił w wyroku wydanym w sprawie *IR v. JQ*³⁹. W przeciwieństwie do przedstawionego we wcześniejszych rozważaniach ujęcia „działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji”, w myśl którego stanowią one podstawę dyferencjacji bardzo szerokiej grupy pracowników,

³⁶ Tamże.

³⁷ Tamże.

³⁸ Bribosia, Rorive 2010, 51–52.

³⁹ Wyrok TSUE z dnia 11 września 2018 r., *IR v. JQ*, C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696.

Trybunał ściśle połączył te kryteria z wymogami zawodowymi, o których stanowi akapit pierwszy tegoż artykułu. Trybunał zatem orzekł: „w owym akapicie drugim zawarto bowiem – w porównaniu z art. 4 ust. 2 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy – uściślenie, zgodnie z którym wśród wymogów zawodowych, jakie dany Kościół lub inna organizacja publiczna lub prywatna, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, mogą nałożyć na pracujące dla nich osoby, wymieniono wymóg, aby osoby te działały w dobrej wierze i lojalności wobec etyki tego Kościoła lub organizacji” (pkt 46), a także: „odmienne traktowanie w odniesieniu do wymogu działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki pracodawcy [...], powinno uwzględniać w szczególności kryteria wskazane w art. 4 ust. 2 akapit pierwszy tej dyrektywy” (pkt 49).

Zgodnie z taką interpretacją wymaganie działania w dobrej wierze oraz lojalności wobec etyki organizacji nie mogą być odnoszone do szerokiego grona pracowników. Powiązanie tych wymogów z akapitem pierwszym art. 4 ust. 2 dyrektywy ramowej ogranicza możliwość odmiennego traktowania ze względu na te wymagania tylko do tych pracowników, których religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, który jest bezpośrednio związany z charakterem działalności Kościoła lub innej organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, lub kontekstem, w którym ta działalność jest prowadzona. Innymi słowy przewidziany w art. 4 ust. 2 akapit 2 wymóg „działania w dobrej wierze i lojalność wobec etyki organizacji” nie stanowi kolejnego wyjątku, ze względu na który można byłoby odmiennie traktować pracowników ze względu na religię lub przekonania, lecz jedynie rozwinięcie i doprecyzowanie wyjątku z akapitu pierwszego omawianego przepisu⁴⁰. Za taką interpretacją tego przepisu przemawia również fakt, iż Trybunał w wyroku w sprawie C-68/17 przywołuje obszernie fragmenty wyroku w sprawie C-414/16 w przedmiocie oceny bezpośredniego związku wymogów zawodowych z działalnością zawodową lub kontekstem, w jakim jest ona prowadzona przez Kościoły lub inne organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach. A zatem, organizacje te mogą odmiennie potraktować swojego pracownika w zakresie wymogu działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji tylko wtedy, gdy

⁴⁰ Domańska 2019, 36.

„biorąc pod uwagę charakter danej działalności zawodowej lub jej kontekstu, w jakim jest ona wykonywana – religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w świetle wspomnianej etyki” (pkt 55).

Uzasadnieniem stanowiska zajętego przez TSUE jest samo brzmienie akapitu drugiego art. 4 ust. 2 dyrektywy. Przepis ten stanowi bowiem, że Kościoły i inne organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach mają prawo wymagać od swoich pracowników działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji, ale pod warunkiem, że są przestrzegane przepisy dyrektywy ramowej, a organizacje te działają zgodnie z prawem krajowym. To właśnie warunek przestrzegania pozostałych przepisów dyrektywy jest odczytywany przez Trybunał jako obowiązek spełnienia warunków z akapitu pierwszego art. 4 ust. 2, aby można było odwoływać się do akapitu drugiego. Tak przepisy te zostały odczytane również przez rzecznika generalnego TSUE, który w swojej opinii w sprawie C-68/17 stwierdził: „odmienne traktowanie w zakresie obowiązku lojalności jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy respektuje, obok innych przepisów, art. 4 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78”⁴¹. Tę interpretację przyjął następnie Trybunał w wyroku w sprawie C-68/17 (pkt 46).

Przedstawiona przez rzecznika generalnego, a następnie powtórzona przez Trybunał argumentacja, niewątpliwie nie jest pozbawiona podstaw. Tym niemniej przewidziana przez dyrektywę możliwość wymagania od pracowników działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji przy takiej interpretacji została właściwie utożsamiona z przewidzianym przez art. 4 ust. 2 akapit 1 szczególnym wyjątkiem od zasady równego traktowania. W odróżnieniu od powyższej interpretacji, wykładnia akapitu drugiego art. 4 ust. 2 dyrektywy ramowej, zaproponowana w omówionym wcześniej raporcie przygotowanym na potrzeby Dyirekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Wyłączenia, wprowadza niejako nową kategorię wyjątku od zakazu dyskryminacji ze względu na religię i przekonania w zatrudnieniu. Przyjęcie takiej interpretacji dobrze wpisuje się w całość art. 4 dyrektywy, który

⁴¹ Opinia rzecznika generalnego M. Watheleta z 31.05.2018 r., w sprawie C-68/17, *IR v. JQ*, ECLI:EU:C:2018:363, pkt 52.

poświęcony jest „wymogom zawodowym” i pomaga jeszcze lepiej zabezpieczyć oraz dowartościować Kościoły i inne organizacje, jako podmioty cieszące się słuszną autonomią i posiadające swoją szczególną naturę i tożsamość.

5. ZAKOŃCZENIE

Dyrektywa 2000/78/WE, której art. 4 został w niniejszym artykule poddany szczegółowej analizie, jest jednym z tych dokumentów, które w unijnym porządku prawnym stoją na straży poszanowania podstawowych praw człowieka, w tym prawa do równego traktowania i ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji. Jak stwierdził sam prawodawca unijny w art. 1 tejże dyrektywy, jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu m.in. na religię lub przekonania w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania. Na gruncie obowiązujących przepisów należy jednak zauważyć, że równe traktowanie ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu nie ma charakteru absolutnego. Tym samym religia lub przekonania pracownika lub kandydata na pracownika mogą stać się podstawą ich odmiennego traktowania przez pracodawców. Aby jednak działanie takie ze strony pracodawców nie stanowiło dyskryminacji, muszą zachodzić przewidziane przez prawo okoliczności. Dopiero wtedy pracodawcy mogą zastosować jeden z wprowadzonych przez prawo wyjątków od zakazu dyskryminacji.

Przeprowadzona interpretacja art. 4 dyrektywy ramowej pozwoliła wyodrębnić trzy rodzaje wyjątków od zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu, a co za tym idzie również trzy specyficzne spojrzenia na pracodawców stosujących te przepisy czy też niejako trzy grupy takich pracodawców. Pierwsza z tych grup, której poświęcony jest art. 4 ust. 1, obejmuje wszystkich pracodawców. W kontekście tego przepisu pracodawca kościelny jest traktowany jak każdy inny pracodawca. Możliwość odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania w takiej sytuacji jest obwarowana największym rygorem, a odmienne traktowanie może zachodzić wyłącznie ze względu na cechę związaną z religią lub przekonaniami. W drugim ujęciu, które przewiduje

art. 4 ust. 2 akapit 1 dyrektywy ramowej, Kościoły i inne organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, są już traktowane jako szczególna grupa podmiotów, które ze względu na swoją specyfikę i tożsamość mogą, pod przewidzianymi przez dyrektywę warunkami, odmiennie traktować pracowników i kandydatów ze względu na ich religię i przekonania, nie łamiąc jednocześnie ogólnego zakazu dyskryminacji. W końcu trzecie ujęcie, obecne w art. 4 ust. 2 akapit 2, to spojrzenie na Kościoły i inne organizacje, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, jako jednolite etycznie środowiska pracy. Właśnie z tej racji podmioty te mogą wymagać od wszystkich swoich pracowników działania w dobrej wierze i lojalności bez względu na wyznawaną przez nich religię czy ich przekonania i bez względu na wykonywaną przez nich pracę i zajmowane stanowiska⁴².

BIBLIOGRAFIA

- Bribosia, Emmanuelle, Isabelle Rorive. 2010. *In search of a balance between the right to equality and other fundamental rights*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Burgoński, Piotr. 2018. „Konflikt między równością a wolnością religijną w prawie pracy Unii Europejskiej”. *Przegląd Europejski* 48: 53–70.
- Domańska, Monika. 2019. „Przestrzeganie etyki opartej na religii lub przekonaniach jako przesłanka uzasadniająca odmienne traktowanie pracowników – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 11.09.2018 r., C-68/17, IR przeciwko JQ”. *Europejski Przegląd Sądowy* 4: 32–38.
- Dudek, Dariusz. 2011. *Konstytucja i prawo konstytucyjne. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r.* Lublin: Lubelskie Wydawnictwa Prawnicze.
- Juros, Helmut. 2003. *Europejskie dylematy i paradygmaty*, Warszawa: Wydawnictwo UKSW.
- Krukowski, Józef. 2003. „Unia Europejska a Kościół Katolicki. Zarys problematyki”. *Roczniki Nauk Prawnych* XIII/1: 199–218.
- Maliszewska-Nienartowicz, Justyna. 2013. *Dyskryminacja ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dyrektywa 2000/78 i orzecznictwo TS UE*. Warszawa: C.H. Beck.

⁴² Burgoński 2018, 68.

- Maliszewska-Nienartowicz, Justyna. 2018. „Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości dotyczące wyjątku od zakazu dyskryminacji ze względu na istotny i determinujący wymóg zawodowy”. *Europejski Przegląd Sądowy* 8: 26–32.
- Robbers, Gerhard. 1999. „W sprawie «artykułu kościelnego» w Traktacie Amsterdamskim”. W: *Europa. Fundamenty jedności*, red. Aniela Dylus, 153–160. Warszawa: Wydawnictwo Fundacji ATK.
- Stanisz, Piotr. 2004. „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd w dyrektywie Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r.” *Studia z Prawa Wyznaniowego* 7: 19–36.
- Stanisz, Piotr. 2005. „Wspólnotowy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd”. *Przegląd Sejmowy* 66/1: 43–56.
- Stanisz, Piotr. 2012. „Organizacja i działalność Komisji Episkopatów Wspólnoty Europejskiej”. *Studia Prawnicze KUL* 49/1: 91–112.
- Śledzińska-Simon, Anna. 2011. „Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej”. *Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu* 26: 41–86.
- Świątkowski, Andrzej Marian. 2019. „Kontratyp zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd”. *Przegląd Sądowy* 5: 7–22.

