

## Dopuszczalne różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd

Permissible differentiation between situations of employees based on religion, belief or worldview

MAŁGORZATA CZURYK\*

 <https://orcid.org/0000-0003-0362-3791>

**Streszczenie:** Wierzący i niewierzący mają równe prawa w życiu państwowym, politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturalnym. Jakakolwiek dyskryminacja z powodu religii lub przekonań w sprawach religijnych jest zakazana. Zakaz ten obowiązuje również w ramach stosunków pracy. Wyjątek od zasady nieróżnicowania pracowników ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd w prawie polskim został określony w art. 18<sup>3b</sup> § 4 Kodeksu pracy. Zgodnie z nim stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby. Odnosi się to również do wymagań od pracowników działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego bądź organizacji światopoglądowej. Celem niniejszego artykułu jest refleksja nad dopuszczalnością różnicowania pracowników ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd. Wymaga to wskazania podmiotów, które uprawnione są do stosowania tego swoistego kontraktynu oraz kryteriów jego stosowania. Konieczne jest również zwrócenie uwagi na pojawiającą się kolizję praw przysługujących każdej osobie (pracownikowi) z prawem kościołów i innych związków wyznaniowych oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie (pracodawców) w procesie zatrudnienia oraz na sposób rozwiązywania tej kolizji. Dla zachowania równowagi między prawami stron stosunku pracy i przeciwdziałania nadużyciom konieczne jest zagwarantowanie możliwości weryfikacji przez sąd, czy prawidłowo zastosowano kryteria kontraktynu w konkretnym stanie faktycznym. Przy rozstrzygnięciu pojawiających się w tym zakresie kolizji praw sądy powinny mieć na względzie zarówno prawa indywidualne pracowników, jak i gwarancje oraz prawa kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji światopoglądowych.

**Słowa kluczowe:** kościoły i inne związki wyznaniowe; wolność religijna; pracownik; pracodawca; dyskryminacja

**Abstract:** Both believers and non-believers have equal rights in state, political, economic, social and cultural life. Accordingly, discrimination based on religion or religious convictions is prohibited, including within the framework of employment relations. However, in Polish law, an exception to the principle of non-differentiation among employees on the basis of religion, belief or worldview is set out in Article 18<sup>3b</sup> § 4 of the Labour Code: it is not a violation of the principle of equal treatment for churches and other religious organisations, as well as organisations whose ethics are based on religion, beliefs or worldview, to restrict access to employment based on the same if the nature of their activities makes religion, beliefs or worldview a real and decisive professional requirement imposed on an employee, which is proportionate to achieving the legitimate aim of differentiating the situation of that person. This also applies to the requirement for employees to act in good faith and have loyalty towards the ethics of a church, other religious organisations and organisations whose ethics are based on religion, belief or worldview. The purpose of this article is to reflect on the permissibility of differentiating among employees on the basis of religion, belief or worldview. This requires identifying those who are entitled to apply the provision and criteria for its application. It is also necessary to draw attention to the emerging collision between the rights of an individual (the employee) and the rights of churches and other religious organisations and organisations whose ethics are based on religion, belief or worldview (employers) in the employment process and to the ways of resolving this collision. To balance the rights of the parties with the employment relationship and to prevent abuse, it is necessary to ensure that the court is able to verify whether the criteria of the counter-rule have been applied correctly in a specific situation. When resolving conflicts of rights that arise in this regard, courts should consider both the individual rights of employees and the guarantees and rights of churches and other religious and worldview organisations.

**Keywords:** churches and other religious organisations; religious freedom; employee; employer; discrimination

\* Dr hab., prof. UWM, Katedra Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Warszawski-Mazurski w Olsztynie, al. Warszawska 98, 10-702 Olsztyn, e-mail: malgorzata.czuryk@uwm.edu.pl

## Wstęp

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.<sup>1</sup> w art. 53 gwarantuje każdemu wolność sumienia i religii. Wolność religii obejmuje nie tylko prawo do wyznawania religii, ale również prawo do jej uzewnętrzniania prywatnie i publicznie. Wolność ta została też zagwarantowana każdemu w art. 1 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania<sup>2</sup>. W myśl wskazanego przepisu wolność sumienia i wyznania obejmuje swobodę wyboru religii lub przekonań, a także wyrażania ich indywidualnie i zbiorowo, prywatnie i publicznie. Ustawodawca podkreśla też zakaz dyskryminacji kogokolwiek z powodu religii lub przekonań w sprawach religii<sup>3</sup>. Zakaz ten odnosi się również do zatrudnienia. Ochrona antydyskryminacyjna znajduje zastosowania w każdej fazie stosunku pracy, w tym w okresie rekrutacji pracowników do zatrudnienia<sup>4</sup>. Zasada niedyskryminacji jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Została ona określona w art. 11<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>5</sup>, zgodnie z którym jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, zarówno bezpośrednia, jak i pośrednia, jest zakazana. Przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji znajdują swoje rozwinięcie w art. 18<sup>3a</sup> k.p. Wśród kryteriów dyskryminacyjnych ustawodawca umieścił tu religię i wyznanie.

W przepisach prawa Unii Europejskiej (UE) ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ustanawia dyrektywa 2000/78/WE<sup>6</sup>. Na kanwie art. 4 ust. 2 tej dyrektywy Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wydał orzeczenie w sprawie *Vera Egenberger przeciwko Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.*<sup>7</sup> oraz orzeczenie w sprawie szpitala zarządzanego przez Kościół przeciwko JQ (*IR przeciwko JQ*)<sup>8</sup>. Mają one istotne znaczenie dla stosowania przyjętych rozwiązań prawnych. Opierając się na dyrektywie 2000/78/WE, polski ustawodawca przyjął w art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p. wyjątek od zasady nieróżnicowania pracowników ze względu na religię lub wyznanie, uznając, iż nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby. Odnosi się to również do wymagania od pracowników działania

<sup>1</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. poz. 483 z późn. zm., dalej: Konstytucja RP.

<sup>2</sup> Dz. U. z 2023 r. poz. 265, dalej: u.g.w.s.w.

<sup>3</sup> Art. 6 ust. 1 u.g.w.s.w.

<sup>4</sup> Adamska, Bieluk, Kun-Buczko 2021, 134.

<sup>5</sup> Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm., dalej: k.p.

<sup>6</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16–22, dalej: dyrektywa 2000/78/WE. Więcej na temat celu, zakresu stosowania i założeń dyrektywy Rady 2000/78/WE zob. Stanisław 2004, 19–23; Stanisław 2005, 46–47.

<sup>7</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (wielka izba) z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie *Vera Egenberger przeciwko Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.*, skarga nr C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257, dalej: VE.

<sup>8</sup> Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (wielka izba) z dnia 11 września 2018 r. w sprawie *IR przeciwko JQ*, skarga nr C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696, dalej: IR.

w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Celem niniejszego artykułu jest podjęcie naukowej refleksji nad dopuszczalnością różnicowania sytuacji pracowników ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, co wymaga wskazania podmiotów, które uprawnione są do stosowania tego swoistego kontraktu oraz kryteriów jego stosowania. Konieczne jest również zwrócenie uwagi na pojawiającą się kolizję prawa przysługującego indywidualnie każdej osobie (pracownikowi) z prawem kościołów i innych związków wyznaniowych (pracodawców) w procesie zatrudnienia oraz na propozycję sposobu rozwiązywania tej kolizji. Do realizacji tak postawionego celu niezbędna jest analiza norm prawa wyznaniowego i prawa pracy, które w tym obszarze znajdują zastosowanie.

## 1. Podmioty uprawnione do różnicowania sytuacji pracowników

Zakaz dyskryminacji został uregulowany w przepisach Kodeksu pracy, dlatego należy przyjąć, iż zakres podmiotowy zakazu na tle polskiego Kodeksu pracy odnosi się do pracowników<sup>9</sup>, czyli osób fizycznych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Zakaz dyskryminacji obejmuje rekrutację do pracy oraz cały okres trwania stosunku pracy, łącznie z jego rozwiązaniem. Na etapie nawiązywania stosunku pracy podmiotem prawa pracy jest osoba ubiegająca się o zatrudnienie. Poza wolą podjęcia zatrudnienia kandydat do pracy powinien móc wykazać, że rzeczywiście był zainteresowany podjęciem tego zatrudnienia. Taki dodatkowy wymóg pomoże bowiem wyeliminować nadużywanie ochrony związanej z zakazem dyskryminacji<sup>10</sup>.

Natomiast podmiotem zobowiązanym do powstrzymania się od dyskryminacji w zatrudnieniu i przeciwdziałania jej jest pracodawca<sup>11</sup>. W szerokiej grupie pracodawców ustawodawca dostrzegł kategorię podmiotów, które ze względu na szczególny charakter i cel działalności mogą w określonych sytuacjach różnicować pracowników ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd bez narażenia się na zarzut naruszenia zasady równego traktowania. To prawo do różnicowania pracowników i kandydatów na pracowników zostało zapewnione w art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p. kościołom i innym związkom wyznaniowym, a także organizacjom, których działalność opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie<sup>12</sup>. W tak określonym zakresie podmiotowym będzie mieściło się wiele podmiotów prowadzących szczególną działalność, które posiadają podmiotowość w obszarze prawa pracy (może to być w szczególności wyznaniowa osoba prawna lub jej jednostka organizacyjna). Dlatego należy wskazać warunki, po spełnieniu których dany podmiot może być uznany za pracodawcę. W tym celu należy odnieść się do koncepcji pracodawcy.

W polskim Kodeksie pracy funkcjonuje zarządczy model pracodawcy. Utożsamia on pracodawcę z jednostką organizacyjną, której kierownictwo wyposażone jest w mandat

<sup>9</sup> Góral 2021, 35–36.

<sup>10</sup> Wujczyk 2017, 443.

<sup>11</sup> Art. 94 pkt 2b k.p.

<sup>12</sup> Korus 2023, 77–78.

do zarządzania nią i do zatrudniania w niej pracowników<sup>13</sup>. Dlatego pracodawcą mogą być nie tylko osoby fizyczne zatrudniające pracowników, ale również osoby prawne, samodzielne jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, a także wyodrębnione części składowe wskazanych osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych, które zwane są pracodawcami wewnętrznymi. Takie jednostki organizacyjne posiadają status pracodawcy, jeśli są one w świetle aktów regulujących ich ustrój wyodrębnione organizacyjnie i finansowo na tyle, aby móc stanowić miejsce zatrudnienia dla pracowników oraz posiadają zdolność zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania wszelkich czynności prawnych z zakresu prawa pracy<sup>14</sup>. Oznacza to, że podmioty posiadające osobowość prawną, mogące być podmiotem ogółu stosunków cywilnoprawnych, uzyskują również zdolność prawną w prawie pracy. Przepisy prawa uznające dany podmiot za osobę prawną są też źródłem zdolności zatrudniania pracowników. Również jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, ale posiadające zdolność prawną, czyli tzw. ułomne osoby prawne, posiadają zdolność zatrudniania pracowników<sup>15</sup>. Natomiast w przypadku jednostki organizacyjnej będącej częścią osoby prawnej przyznanie prawa zatrudniania pracowników stanowi podstawowy wyznacznik jej podmiotowości w prawie pracy. Istotne jest również wyodrębnienie organizacyjne i finansowe, ale jest to cecha pomocnicza<sup>16</sup>. Wskazany model umożliwi zatem przyjęcie, że jednostka organizacyjna mająca pewną samodzielność w zakresie zarządzania, ale nieposiadająca podmiotowości cywilnoprawnej, posiada status pracodawcy. Taki pracodawca funkcjonuje w strukturze osoby prawnej, a jego byt wynika z istnienia tej osoby. Oznacza to, że pracodawcą może być również podmiot, którego kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania pracownikami zatrudnionymi tam bez względu na to, czy podmiot ten ma, czy też nie ma podmiotowości cywilnoprawnej<sup>17</sup>. Dla uznania jednostki zatrudniającej nie ma natomiast znaczenia forma, w jakiej ona funkcjonuje<sup>18</sup>. Istotna jest zdolność zatrudniania pracowników, co oznacza nie tylko prawo nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, ale również różne obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy wobec pracowników, w tym obowiązek zatrudnienia ich za wynagrodzeniem. Istniejącą w polskim prawie pracy koncepcję pracodawcy stosuje się również do pracodawcy „wyznaniowego”, gdyż w obszarze tym instytucje kościelne i światopoglądowe podlegają tym samym regułom, co „świeckie” podmioty będące pracodawcami.

Przechodząc do wyjaśnienia pojęcia kościołów i innych związków wyznaniowych, którym posługuje się art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p., należy stwierdzić, iż zgodnie z art. 2 ust. 1 u.g.w.s.w. są to wspólnoty religijne zakładane w celu wyznawania i szerzenia wiary religijnej, posiadające własny ustrój, doktrynę i obrzędy kultowe. W nauce prawa wyznaniowego przyjmuje się, że pojęcie „kościół” zawiera się w pojęciu „związku wyznaniowego”, który ma szerszy zakres<sup>19</sup>. Sama nazwa użyta na określenie danego podmiotu religijnego, tj. czy to będzie

<sup>13</sup> Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2018 r., I UK 156/17, Legalis nr 1769292.

<sup>14</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 28/08, Legalis nr 169212.

<sup>15</sup> Hajn 2017, 150–151.

<sup>16</sup> W doktrynie stwierdza się, że takie stanowisko jest przeważające, zob. tamże, 157.

<sup>17</sup> Tamże, 176.

<sup>18</sup> Wujczyk 2017, 440.

<sup>19</sup> Zieliński 2007, 51.

„kościół”, czy „związek wyznaniowy”, nie przesądza o zakresie posiadanych uprawnień w ramach polskiego porządku prawnego. Nie może też stanowić podstawy różnicowania statusu prawnego tych podmiotów<sup>20</sup>. Przyjęcie słowa „kościół” w nazwie związku wyznaniowego zależy wyłącznie od woli tego związku i nie odnosi się ono tylko do związków wyznaniowych o charakterze chrześcijańskim<sup>21</sup>.

Pojęciem „kościół i innych związków wyznaniowych” posługuje się również Konstytucja RP<sup>22</sup>, ale go nie definiuje. Nie definiuje również jego elementów składowych. Każdy z kościołów i innych związków wyznaniowych, które funkcjonują w Polsce, posiada prawo do samodzielnego ustalania swoich struktur organizacyjnych oraz określania systemu powoływania organów i zasad ich obsadzania<sup>23</sup>. Należy zatem stwierdzić, że związek wyznaniowy jest to wyznaniowa osoba prawna, która ma na celu zaspokajanie potrzeb religijnych swoich członków<sup>24</sup>. Nie są to jednak jedyne podmioty, które mogą korzystać z omawianego kontraktu. Będą to również organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Gwarancje wolności sumienia i wyznania umożliwiają kościołom i innym związkom wyznaniowym realizację ich celu i misji, którymi będą nie tylko zadania związane z wykonywaniem kultu, ale również związane z wychowaniem dzieci i młodzieży, w tym zakładanie i prowadzenie szkół, placówek oświatowo-wychowawczych, szkół wyższych, prowadzenie działalności charytatywnej oraz własnych stowarzyszeń, a także posiadanie własnych środków przekazu. Gwarancje wolności religijnej w wymiarze instytucjonalnym zapewniły uznanie przez państwo osobowości cywilnoprawnej wyznaniowych jednostek organizacyjnych. Zgodnie z treścią art. 30 w zw. z art. 34 ust. 2 u.g.w.s.w. kościoły i inne związki wyznaniowe uzyskują osobowość prawną na podstawie wpisu do rejestru prowadzonego przez ministra właściwego do spraw wyznań religijnych oraz mniejszości narodowych i etnicznych. Natomiast kościoły i inne związki wyznaniowe działające na podstawie ustaw indywidualnych<sup>25</sup> w tychże aktach prawnych mają również uregulowane kwestie organizacyjne.

<sup>20</sup> Tamże, s. 52. Na ten temat zob. też Abramowicz 2018, 146–148.

<sup>21</sup> Cupriak 2014, 588.

<sup>22</sup> Zob. art. 25 ust. 1, 3 i 5, art. 53 ust. 4, art. 191 ust. 1 pkt 5 Konstytucji RP.

<sup>23</sup> Pietrzak 2013, 271.

<sup>24</sup> Cupriak 2014, 587–588.

<sup>25</sup> Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2023 r. poz. 1966, dalej: u.s.P.K.K.; ustawa z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego, Dz. U. z 2023 r. poz. 544; ustawa z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku państwa do Kościoła Zielonoświątkowego w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2015 r. poz. 13; ustawa z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku państwa do Kościoła Polskokatolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2023 r. poz. 51; ustawa z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku państwa do Kościoła Ewangelicko-Methodystycznego w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2023 r. poz. 85; ustawa z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku państwa do Kościoła Katolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2023 r. poz. 8; ustawa z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku państwa do Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2023 r. poz. 509; ustawa z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku państwa do Kościoła Starokatolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2023 r. poz. 47; ustawa z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku państwa do Kościoła Chrześcijan Baptystów w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2023 r. poz. 1874; ustawa z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku państwa do Kościoła Ewangelicko-Reformowanego w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2015 r. poz. 483; ustawa z dnia 21 kwietnia 1936 r. o stosunku państwa do Karaimskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. poz. 241 z późn. zm.; ustawa z dnia 21 kwietnia 1936 r. o stosunku państwa do Muzułmańskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. poz. 240 z późn. zm.; ustawa z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku państwa do Gmin Wyznaniowych Żydowskich w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. z 2014 r. poz. 1798; ustawa z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku państwa do Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego w Rzeczypospolitej Polskiej,

W skład struktury organizacyjnej kościoła lub innego związku wyznaniowego wchodzi wyznaniowe osoby prawne. Są one zwykle częścią lub są ściśle powiązane z danym związkiem wyznaniowym. Podstawy tworzenia wyznaniowych osób prawnych określone są w Konkordacie między Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską z dnia 28 lipca 1993 r.<sup>26</sup> (jeśli chodzi o Kościół Katolicki), ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania oraz we wspomnianych ustawach indywidualnych regulujących status poszczególnych związków wyznaniowych w Polsce. Aby czynności podejmowane przez te podmioty mogły wywrzeć skutek w prawie polskim, muszą one uzyskać podmiotowość prawną w myśl przepisów prawa cywilnego. W tym zakresie organy władzy związku wyznaniowego współdziałają z organami państwowymi<sup>27</sup>. Wyznaniowa jednostka organizacyjna może uzyskać podmiotowość prawną *ex lege* przez powiadomienie właściwego organu administracji państwowej w formie rozporządzenia właściwego ministra lub w formie rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym<sup>28</sup>. W ustawach indywidualnych dotyczących poszczególnych związków wyznaniowych zostały określone katalogi takich jednostek organizacyjnych. Przykładowo ustawa o stosunku państwa do Kościoła Katolickiego w RP określa osoby prawne o charakterze terytorialnym (np. diecezje, archidiecezje, parafie<sup>29</sup>), o charakterze personalnym (np. Ordynariat Polowy, seminaria duchowne<sup>30</sup>) oraz inne osoby prawne (np. Caritas, uczelnie wyższe<sup>31</sup>). Z kolei ustawa o stosunku państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego w RP wskazuje jako osoby prawne m.in. parafie, diecezje, ośrodki miłosierdzia<sup>32</sup>. Niektóre z podmiotów, których powstanie umożliwiają ustawy indywidualne, uzyskują osobowość prawną na podstawie rozporządzenia właściwego ministra. Związki wyznaniowe, które nie działają na podstawie ustaw indywidualnych, ale funkcjonują w polskim porządku prawnym, też mogą tworzyć podmioty, które uzyskują osobowość prawną na podstawie rozporządzenia. Dla nich podstawą do powoływania jednostek posiadających osobowość prawną będzie ustawa o gwarancjach wolności sumienia i wyznania<sup>33</sup>. W praktyce funkcjonują również stowarzyszenia wiernych działające w oparciu o przepisy ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach<sup>34</sup> oraz fundacje działające na podstawie ustawy z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach<sup>35</sup>, które realizują zadania z obszaru działalności kościołów i innych związków wyznaniowych. Nie muszą być funkcjonalnie połączone ze strukturami kościoła i innych związków wyznaniowych, ale statutowy cel ich działalności musi pozostawać w bezpośrednim związku z religią

Dz. U. z 2022 r. poz. 2616; rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej o stosunku państwa do Wschodniego Kościoła Staroobrzędowego nie posiadającego hierarchii duchownej z dnia 22 marca 1928 r., Dz. U. poz. 363.

<sup>26</sup> Dz. U. z 1998 r. poz. 318, dalej: Konkordat.

<sup>27</sup> Jest to zgodne z konstytucyjną zasadą współdziałania związków wyznaniowych i państwa, zob. Zarzycki 2014, 72.

<sup>28</sup> Tamże, 73.

<sup>29</sup> Art. 7 ust. 1 u.s.P.K.K.

<sup>30</sup> Art. 8 u.s.P.K.K.

<sup>31</sup> Art. 7 ust. 2 i 9 u.s.P.K.K. Uznanie osobowości prawnej Kościoła Katolickiego oraz kościelnych osób prawnych potwierdzono w art. 4 Konkordatu.

<sup>32</sup> Art. 6 ust. 1 ustawy o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego w RP.

<sup>33</sup> Zgodnie z treścią art. 19 ust. 1 i ust. 2 pkt 14 u.g.w.s.w. kościoły i inne związki wyznaniowe korzystają na zasadach równouprawnienia ze swobody pełnienia funkcji religijnych. Mogą one w szczególności tworzyć organizacje mające na celu działalność na rzecz formacji religijnej, kultu publicznego oraz przeciwdziałania patologiom społecznym i ich skutkom.

<sup>34</sup> Dz. U. z 2020 r. poz. 2261.

<sup>35</sup> Dz. U. z 2023 r. poz. 166.

lub wyznaniem. W swojej działalności muszą one odwoływać się do określonego systemu wartości właściwego dla danej religii, wyznania lub światopoglądu<sup>36</sup>. Wskazane instytucje posiadają podmiotowość prawną, a zatem są również podmiotami stosunku pracy. Przykładem będzie parafia, która zatrudnia tzw. pracowników kościelnych, do których należy np. organista. Kontratyp z art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p. może być również stosowany przez pracodawców o charakterze wyznaniowym lub światopoglądowym, którzy nie są samodzielnymi podmiotami prawa, ale posiadają podmiotowość w prawie pracy zgodnie z koncepcją pracodawcy przyjętą w polskim prawie pracy. Będą to m.in. instytucje powołane i prowadzone przez kościelne osoby prawne, np. niepubliczne przedszkola zakładane przez parafie, które będą pracodawcą dla zatrudnianych wychowawców<sup>37</sup>. Będą to również niepubliczne szkoły, które wchodzi w skład systemu oświaty, a których organem prowadzącym jest np. zgromadzenie zakonne będące podmiotem prawa (zgodnie z art. 168 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe<sup>38</sup>).

## 2. Przypadki kolizyjne przy realizacji praw

Odnosząc się do różnicowania sytuacji pracowników ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, należy wskazać, kiedy taka dyferencjacja będzie uzasadniona i jak ją oceniać, zwłaszcza w sprawach spornych. Należy na to spojrzeć nie tylko w aspekcie kryteriów stosowania kontratypu z art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p., ale również w wymiarze relacji pracownik–pracodawca, czyli prawa indywidualne–prawa instytucjonalne. Do tej kolizji praw na linii pracownik–pracodawca dochodzić będzie zwykle przy zderzeniu wolności religijnej w wymiarze indywidualnym z jej wymiarem instytucjonalnym.

Warto zwrócić uwagę, iż do aktu końcowego traktatu amsterdamskiego z 1997 r. została dodana tzw. klauzula o kościołach, czyli deklaracja nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych<sup>39</sup>. W akcie tym przyjęto, że UE uznaje i nie narusza statusu, z którego korzystają na mocy prawa krajowego państw członkowskich kościoły i stowarzyszenia lub wspólnoty religijne w tych państwach oraz że szanuje w równym stopniu status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Deklaracja ta stanowi akt uznania zbiorowego aspektu wolności religijnej<sup>40</sup>. Częścią postanowień traktowych stała się ona jednak dopiero po wejściu w życie traktatu z Lizbony w dniu 1 grudnia 2009 r.

<sup>36</sup> Na ten temat zob. Ciburowski 2010, 26. Należy zauważyć, że status wyznaniowych osób prawnych mogą posiadać również organizacje światopoglądowe, które mogą mieć charakter pozareligijny, zob. Plisiecki 2014, 550–551. Pojęcie „światopogląd” oznacza pogląd człowieka na świat, wyraz jego interpretacji świata; pogląd ten zawiera oceny i normy wypływające z wiedzy i wyznawanych wartości człowieka, który kieruje się danym światopoglądem, zob. Kamela 1997, 25.

<sup>37</sup> Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 9 lipca 2013 r., III AUa 1328/12, Legalis nr 739127.

<sup>38</sup> Dz. U. z 2024 r. poz. 737 z późn. zm.

<sup>39</sup> Dz. Urz. WE C 340 z 10.10.1997.

<sup>40</sup> Warchałowski 2004, 12. Deklaracja ta stanowiła jedynie polityczne oświadczenie państw, ale zwracała uwagę na znaczenie kościołów oraz innych wspólnot religijnych i światopoglądowych, przyjmując pluralizm stosunków państwo–Kościół w UE. Był to pierwszy istotniejszy akt odnoszący się do statusu wspólnot wyznaniowych i światopoglądowych w UE.

Wówczas to została uwzględniona w art. 17 ust. 1–2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>41</sup>.

Wolność religijna w wymiarze instytucjonalnym zagwarantowana jest w Konstytucji RP. Obejmuje wszelkie religie i przynależność do wszelkich religii<sup>42</sup>. Instytucjonalny wymiar wolności religijnej w Konstytucji RP opiera się na zasadzie bezstronności, autonomii i niezależności oraz współdziałania<sup>43</sup>. Kościoły i inne związki wyznaniowe swoją tożsamość kształtują na podstawie zasady niezależności i autonomii określonej w art. 25 ust. 3 Konstytucji RP. Organy władzy publicznej nie sprawują kontroli nad kościołami i innymi związkami wyznaniowymi i nie mogą wpływać na realizację przez te podmioty ich funkcji religijnych i wyznaniowych. Państwo zobowiązane jest do zachowania bezstronności w sprawach przekonań religijnych, wyznaniowych i światopoglądowych. Dla organów państwa granicą bezstronności oraz uzasadnieniem podjęcia ingerencji w działalność kościoła lub innego związku wyznaniowego jest naruszenie prawa<sup>44</sup>. Jednocześnie należy zauważyć, iż ustrojodawca zagwarantował również wolność religijną w wymiarze indywidualnym. W art. 53 ust. 1 Konstytucji RP wyraźnie stanowi się, że wolność ta przysługuje każdemu człowiekowi. Jest ona jednym z podstawowych praw człowieka. Wynika z niezbywalnej godności osoby ludzkiej oraz z konstytucyjnej zasady równości wszystkich obywateli wobec prawa i zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny<sup>45</sup>. Wolność religijna w wymiarze indywidualnym oraz zakaz dyskryminacji i ochrona praw podstawowych muszą być zagwarantowane i realizowane we wszystkich obszarach życia społecznego. Jakiegokolwiek ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wówczas, gdy są niezbędne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej lub wolności i praw innych osób. Jednocześnie ustrojodawca zastrzega, że ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw<sup>46</sup>.

Uprawnione podmioty zachowują zatem gwarancje ochrony ich wolności religijnej w wymiarze instytucjonalnym i indywidualnym w różnych obszarach życia społecznego, w tym również w obszarze stosunków pracowniczych. W praktyce niejednokrotnie dochodzi do zderzenia wolności myśli, sumienia i wyznania z prawami i wolnościami innych podmiotów prawa. Zdarza się to także w relacji pomiędzy stronami umownych stosunków pracy (pracownik–pracodawca). Z jednej strony pracodawca, podejmujący decyzję o zatrudnieniu pracownika, nie może być zmuszony do zatrudnienia pracownika, a z drugiej strony ten, kto chce podjąć zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, nie może zostać ograniczony w wyborze tego albo innego pracodawcy. Nawiązanie stosunku pracy musi być zgodne z wolą stron<sup>47</sup>. Oba podmioty przy wyborze przez przyszłego pracodawcę i pracownika drugiej strony umowy, już na wstępnym etapie, powinny rozemnić się we wzajemnych oczekiwaniach oraz właściwościach, aby uniknąć przyszłych rozczarowań

<sup>41</sup> Treść i numeracja art. 17 w brzmieniu traktatu z dnia 13 grudnia 2007 r. (Dz. U. z 2009 r. poz. 1569).

<sup>42</sup> Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 lutego 1999 r., SK 11/98, OTK 1999, nr 2, poz. 22.

<sup>43</sup> Bielecki 2014, 518.

<sup>44</sup> Banaszak 2009, 145–146.

<sup>45</sup> Bielecki 2014, 515.

<sup>46</sup> Zgodnie z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Na temat ograniczeń praw i wolności zob. Czuryk 2022, 35–36; Karpiuk, Włodek 2020, 275.

<sup>47</sup> Sanetra 2017, 38–39.



i ewentualnej konieczności rozstrzygnięcia kolizji przysługujących im praw. Nie zawsze jednak tak jest, stąd określone gwarancje realizacji praw przysługujących obu podmiotom zapewnia ustawodawca, który ma na względzie również te sytuacje kolizyjne. Niekiedy bowiem obiektywnie uzasadnione różnicowanie sytuacji pracowników lub kandydatów na pracowników może być dopuszczalne<sup>48</sup>. Taki wyjątek od zasady niedyskryminacji pracowników ustawodawca przewidział w art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p. Regulacja ta stanowi wyraz uznania przez ustawodawcę szczególnego charakteru pracodawców wyznaniowych, stwarzając im możliwość funkcjonowania na rynku pracy z zachowaniem swojej misji.

Podmioty wyznaniowe oraz organizacje światopoglądowe opierają swoją działalność na przyjętych wartościach i określonym etosie, dlatego przy zatrudnianiu pracowników mogą kierować się szczególnymi kryteriami ich doboru. Mają prawo zatrudniać osoby, które identyfikują się z nimi i w życiu codziennym kierują się zasadami właściwymi dla danego związku wyznaniowego lub organizacji światopoglądowej. To kryterium wyznawanej religii i posiadanych przekonań przez pracownika często jest konieczne dla zachowania tożsamości ideowej kościelnych osób prawnych i podmiotów zakładanych oraz prowadzonych przez instytucje wyznaniowe<sup>49</sup>. Dlatego istotne jest zagwarantowanie przez organy władzy publicznej możliwości stosowania kryterium religijnego lub światopoglądowego w procesie zatrudniania pracowników. Jednocześnie jednak ustawodawca musi mieć na względzie również prawa indywidualne pracowników, dlatego stosowanie kontratypu możliwe jest tylko w oparciu o konkretne kryteria. Należy bowiem zauważyć, iż współcześnie wyzwaniem jest nie tyle prawne zagwarantowanie wolności myśli, sumienia, wyznania i religii, a rozstrzygnięcie właśnie sytuacji kolizyjnych, do których dochodzi przy realizacji tej wolności przez podmioty uprawnione<sup>50</sup>. Przy stosowaniu zróżnicowanego traktowania, ze względu na to, że dojdzie do ograniczenia praw jednej ze stron stosunku pracy, konieczne jest zapewnienie możliwości sądowej weryfikacji, czy nie doszło do przekroczenia granic kontratypu w konkretnym stanie faktycznym. W tym celu konieczna jest analiza kryteriów dopuszczalnego zróżnicowanego traktowania. A zatem niezbędne jest zweryfikowanie, czy w konkretnym stanie faktycznym istniała konieczność

<sup>48</sup> Pisarczyk, Wujczyk 2021, 45–46.

<sup>49</sup> Ciborowski 2010, 24. Przykładem takiego miejsca zatrudnienia jest niepubliczna szkoła prowadzona przez zgromadzenie zakonne (np. Siostry Felicjanki) lub stowarzyszenie katolickie. Szkoły katolickie posiadają określony etos religijny i zajmują się wychowaniem dzieci i młodzieży zgodnie z tym etosem. Misja szkoły określona jest w statucie, regulaminie szkoły oraz w programie wychowawczym. Nauczyciele zatrudnieni w tych szkołach muszą utożsamiać się z zasadami propagowanymi przez szkołę, gdyż przez przykład własnego życia będą oddziaływać na kształtowanie się postaw uczniów zgodnych z tym etosem. Ten wymóg zawodowy wobec każdego z nauczycieli jest uzasadniony nie tylko misją szkoły, ale również pozostaje w zgodzie z oczekiwaniami rodziców, którzy taką szkołę wybierają dla swego dziecka, decydując o jego wychowaniu. Pozbawienie tych szkół prawa dyferencjacji pracowników (głównie nauczycieli) ze względu na przekonania religijne godziłoby również w prawo rodziców do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami, które to prawo zagwarantowane jest art. 48 ust. 1 i art. 53 ust. 3 Konstytucji RP, art. 12 Konkordatu oraz w art. 2 Protokołu nr 1 do Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 20 marca 1952 r. (Dz. U. 1995, poz. 175). Warto zwrócić również uwagę na rozbieżności w doktrynie prawa pracy, co do stosowania omawianego kontratypu w stosunku do nauczycieli religii w szkołach, zob. Ciborowski 2010, 27; Godlewska-Bujok, Sybilska-Bonicka 2018, 16; Mielczarek 2021, 305; Tomaszewska 2022.

<sup>50</sup> Zob. też Ożóg 2017, 309. Sytuacja kolizji praw nie jest rzadkim zjawiskiem. Na temat kolizji praw – kiedy pozytywna wolność religijna jednego człowieka koliduje z negatywną wolnością drugiej osoby, zob. Miształ, Stanisław 2010, 50–51. Do szczególnej kolizji praw przysługujących dwóm podmiotom prawa będzie dochodziło w analizowanym obszarze zatrudniania pracowników, gdzie wolność religijna instytucji kościelnych (pracodawców) może ścierać się z prawami i wolnością poszczególnych osób (pracowników, kandydatów na pracowników).

reprezentowania określonych przekonań, światopoglądu lub wyznania właściwego dla danego podmiotu wyznaniowego jako rzeczywiste i decydujące wymaganie zawodowe stawiane pracownikom. Ponadto należy zbadać, czy cel, ze względu na który postawiono wymagania zawodowe, jest zgodny z prawem, podstawowy i uzasadniony oraz czy wymagania są proporcjonalne do danej sytuacji. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przyjął, że uznanie wymogu za „podstawowy” oznacza, iż przynależność religijna lub podzielenie przekonań, na których opiera się etyka danego kościoła lub danej organizacji wyznaniowej, są konieczne ze względu na znaczenie danej działalności zawodowej dla manifestowania lub propagowania tej etyki lub wykonywania przez ten kościół lub tę organizację prawa do autonomii<sup>51</sup>. To, że wymóg ma charakter „uzasadniony”, oznacza, że sąd krajowy może sprawować kontrolę nad przestrzeganiem kryteriów określonych w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE oraz że kościół lub organizacja, które określiły ten wymóg, muszą udowodnić w świetle konkretnego stanu faktycznego, że zakładane ryzyko naruszenia ich etyki lub prawa do autonomii jest prawdopodobne i poważne, dlatego wprowadzenie tego wymogu jest konieczne<sup>52</sup>. Natomiast „zgodność z prawem” postawionego wymogu oznacza, że przyjęcie odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania jest uzależnione od istnienia obiektywnie weryfikowalnego bezpośredniego związku pomiędzy wymogiem zawodowym przyjętym przez pracodawcę a daną działalnością. Związek ten, zdaniem TSUE, może wynikać albo z charakteru tej działalności, albo z warunków, w jakich ta działalność ma być wykonywana, takich jak konieczność zapewnienia wiarygodnej reprezentacji kościoła lub organizacji na zewnątrz<sup>53</sup>. Należy również zwrócić uwagę na wpisany w kontratybie przyjętym w Kodeksie pracy wymóg stawiany pracownikowi, aby ten działał w dobrej wierze i z zachowaniem lojalności wobec etyki kościoła lub innego związku wyznaniowego czy organizacji, której etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że wymóg taki może znaleźć zastosowanie wówczas, gdy rodzaj pracy obiektywnie nie uzasadnia wymagania od pracownika wyznawania danej religii lub podzielenia światopoglądu pracodawcy, ale ze względu na to, że praca jest świadczona na rzecz podmiotu, który urzeczywistnia konstytucyjną wolność wyznania, pracodawca ten może wymagać od pracownika zachowywania się w określony sposób, tj. lojalnie i w dobrej wierze, nawet jeśli posiada inne przekonania religijne lub światopoglądowe<sup>54</sup>.

Ponadto TSUE podkreślił, że wskazane kryteria podlegają kontroli sądowej, a ich badanie powinno być prowadzone z uwzględnieniem prawa krajowego i unijnego<sup>55</sup>. Sąd powinien tu ocenić, czy dany wymóg jest odpowiedni i czy nie wykracza poza to, co jest konieczne do realizacji zamierzonego celu, a zatem czy jest zgodny z zasadą proporcjonalności<sup>56</sup>. Zasadne jest przy tym, aby sąd badający te kryteria miał na względzie zarówno indywidualne prawa pracownika, jak i gwarancje z obszaru wolności religijnej w wymiarze

<sup>51</sup> VE, nr 65; IR, nr 51.

<sup>52</sup> VE, nr 67; IR, nr 53.

<sup>53</sup> VE, nr 63.

<sup>54</sup> Korus 2023, 78. Na temat obowiązku zachowania dobrej wiary i lojalności pracowników w dyrektywie 2000/78/WE zob. Waclaw 2021, 486–491.

<sup>55</sup> IR, nr 47.

<sup>56</sup> VE, nr 68; IR, nr 54.

instytucjonalnym, aby nie doszło do nieuzasadnionego ograniczenia praw w którymś z tych obszarów<sup>57</sup>. Ważne bowiem jest zachowanie równowagi, aby z jednej strony nie dochodziło do przekroczenia granic kontraktynu i naruszenia praw pracowników, ale z drugiej strony należy mieć na względzie charakter uprawnionych pracodawców i ich szczególną misję oraz cel, dla którego ustawodawca wprowadził omawiany kontraktyn do porządku prawnego. W przeciwnym razie może dochodzić do zbytniego ograniczania uprawnionych w korzystaniu z omawianej instytucji prawnej.

## Zakończenie

Jak wynika z powyższych rozważań, zarówno ustawodawca w Kodeksie pracy, jak i pracodawca unijny zakazują dyskryminacji ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, dopuszczając jednak możliwość różnicowania pracowników z tych powodów po spełnieniu określonych kryteriów. Dopuszczalność takiej dyferencjacji opiera się przede wszystkim na zasadzie podmiotowej. Zakres podmiotowy kontraktynu odnosi się do kościołów i innych związków wyznaniowych oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Obejmuje on wiele podmiotów, które muszą posiadać zdolność zatrudniania pracowników. Natomiast działalność ich podporządkowana jest realizacji celu ukierunkowanego na wyznawanie i szerzenie swojej religii lub światopoglądu<sup>58</sup>.

To kryterium religii, wyznania lub światopoglądu określone w kontraktynie jest związane z misją podmiotów wyznaniowych i światopoglądowych, które zgodnie z konstytucyjną zasadą autonomii decydują o swojej tożsamości, a zatem również o zatrudnianiu pracowników w oparciu o wskazane kryterium. Pracownik powinien identyfikować się z celem tożsamościowym danej wspólnoty lub zachowywać się w sposób lojalny i w dobrej wierze, gdyż to również przy udziale pracowników dany podmiot będzie urzeczywistniał cel swojej działalności oraz będzie go uwiarygadniał na zewnątrz. Dlatego też konieczne jest zagwarantowanie wspólnotom wyznaniowym oraz organizacjom światopoglądowym prawa doboru pracowników w oparciu o kryterium religii, wyznania lub światopoglądu. Ze względu jednak na konieczność zagwarantowania drugiej stronie stosunku pracy, tj. pracownikom, ochrony przed dyskryminacją na każdym etapie procesu zatrudnienia, pracodawca musi mieć na względzie, czy to odwołanie się w tym zakresie do kryterium wyznaniowego jest rzeczywiście konieczne dla zachowania jego tożsamości. Nie każde stanowisko pracy będzie uprawniało do wymagania od pracownika odpowiedniej postawy etyczno-religijnej i w konsekwencji skorzystania z kontraktynu. Z drugiej jednak strony warto zwrócić uwagę, że niekiedy nawet stanowiska pracy z pozoru nieuzasadniająca stawiania wymagań związanych z przekonaniem religijnym mogą mieć wpływ na realizację celu religijnego przez pracodawcę<sup>59</sup>. Dlatego za każdym razem uprawniony

<sup>57</sup> Zob. wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 20 października 2016 r., VII Pa 326/15, Legalis nr 2051657 – w uzasadnieniu orzeczenia sąd odniósł się on do tego, w jakiej sytuacji odmowa wydania misji kanonicznej nauczycielce religii mieściłaby się w kategorii zachowań wyłączonych na mocy art. 18<sup>3b</sup> § 4 k.p. z pojęcia dyskryminacji.

<sup>58</sup> Kucharski, Wolnicki 2019, 125.

<sup>59</sup> Tamże, 126–127. Jako przykład podaje się osobę zatrudnioną do sprzątania klasztoru, która powinna dawać rękojmię należytego obchodzenia się z wodą święconą w kropielnicy przy wejściu do refektarza.

z przedmiotowego kontraktynu pracodawca musi mieć na względzie nie tylko realizację własnego prawa, w tym do zachowania autonomii i tożsamości, ale również zasadę niedyskryminacji pracowników z jakiegokolwiek przyczyny. Dlatego powinien w każdym przypadku oceniać, czy spełnione są kryteria zastosowania kontraktynu. Na straży zachowania równowagi między prawami tych stron stosunku pracy (szczególnego pracodawcy oraz pracownika) i przeciwdziałania nadużyciom stoi państwo, które winno zagwarantować możliwość weryfikacji przez sąd zachowania kryteriów kontraktynu w konkretnym stanie faktycznym. W tym celu konieczna jest analiza kryteriów dopuszczalnego zróżnicowanego traktowania. Należy do nich rzeczywisty i decydujący wymóg zawodowy, który musi być zgodny z prawem, podstawowy i uzasadniony oraz proporcjonalny do danej sytuacji. Może to być również wymóg względem pracowników, aby działali w dobrej wierze i lojalności wobec etyki uprawnionego zatrudniającego.

Dla rozstrzygnięcia kolizji praw i wolności podmiotów w obszarze procesu zatrudnienia sądy będą oceniały wskazane kryteria. Konieczne będzie w takiej sytuacji: porównanie interesów podmiotów uprawnionych (pracodawców) z interesami (prawami) pracowników, ocenienie ich wagi i w konsekwencji przesądzenia o pierwszeństwie danej wolności w konkretnych sprawach. Dlatego sądy przy rozstrzyganiu pojawiających się kolizji będą musiały mieć na względzie zarówno prawa indywidualne pracowników, jak i gwarancje oraz prawa kościołów i innych związków wyznaniowych.

## Bibliografia

- Abramowicz, Aneta M. 2018. *Równouprawnienie związków wyznaniowych w prawie polskim*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Adamska, Jolanta, Jerzy Bieluk, Magdalena Kun-Buczko. 2021. *Procedury antymobbingowe i antidyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy. Komentarz praktyczny, orzecznictwo, kwestie odškodowawcze*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Banaszak, Bogusław. 2009. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Bielecki, Marek. 2014. „Wolność religijna”. W: *Leksykon prawa wyznaniowego. 100 podstawowych pojęć*, red. Artur Mezgłowski, 513–520. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Ciborowski, Jakub. 2010. „Kontraktyn od zasady równego traktowania w zatrudnieniu w podmiotach o charakterze wyznaniowym”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 4: 24–28.
- Cupriak, Jakub. 2014. „Związek wyznaniowy”. W: *Leksykon prawa wyznaniowego. 100 podstawowych pojęć*, red. Artur Mezgłowski, 586–588. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Czuryk, Małgorzata. 2022. „Restrictions on the exercising of human and civil rights and freedoms due to cybersecurity issues”. *Studia Iuridica Lublinensia* 31(3): 31–43.
- Godlewska-Bujok, Barbara, Magdalena Sybilska-Bonicka. 2018. „Uwagi wstępne”. W: *Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników*, red. Krzysztof Walczak, Marcin Wojewódka, 1–26. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Góral, Zbigniew. 2021. „Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu – uwagi wstępne”. W: *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. Joseph Roger Carby-Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc, 21–46. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Hajn, Zbigniew. 2017. „Pracodawca”. W: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. Grzegorz Goździewicz, 144–192. Warszawa: Wolters Kluwer.

- Kamela, Paweł. 1997. „O pojęciu światopoglądu”. *Studia Iuridica* 34: 25–32.
- Karpiuk, Mirosław, Tomasz Włodek. 2020. „Wygaśnięcie mandatu wójta na skutek skazania na karę grzywny za niedopełnienie obowiązków z zakresu zarządzania kryzysowego. Glosa do wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 18 kwietnia 2019 r. (II K 1164/14)”. *Studia Iuridica Lublinensia* 1: 273–290.
- Korus, Paweł. 2023. „Komentarz do art. 18 (3b) Kodeksu pracy”. W: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Arkadiusz Sobczyk, 74–78. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Kucharski, Olgierd, Paweł Wolnicki. 2019. „Prawo kościołów i innych związków wyznaniowych do żądania od kandydata na pracownika danych osobowych o jego wyznaniu lub religii”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 26(2): 121–134.
- Mielczarek, Marcin A. 2021. „Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię i wyznanie”. W: *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. Joseph Roger Carby-Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc, 289–309. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Miształ, Henryk, Piotr Stanisław. 2010. „Wolność wyznania a symbole religijne w życiu publicznym «państwa świeckiego»”. *Annales Canonici* 6: 37–55.
- Ożóg, Michał. 2017. „Noszenie chusty islamskiej w miejscu pracy a prawa i wolności innych podmiotów prawa. Rozważania na kanwie wyroków Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 14 marca 2017 r. w sprawach: *Samira Achbita przeciwko G4S Secure Solutions* (C-157/15) oraz *Asma Bougnaoui przeciwko firmie Micropole* (C-188/15)”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 20: 307–334. <https://doi.org/10.31743/spw.269>.
- Pietrzak, Michał. 2013. *Prawo wyznaniowe*. Warszawa: LexisNexis.
- Pisarczyk, Łukasz, Marcin Wujczyk. 2021. „Pojęcie równego traktowania i dyskryminacji”. W: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka, 44–51. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Plisiecki, Marek. 2014. „Wyznaniowe osoby prawne”. W: *Leksykon prawa wyznaniowego. 100 podstawowych pojęć*, red. Artur Mezglewski, 548–553. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Sanetra, Walerian. 2017. „Charakter prawny stosunku pracy”. W: *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. Grzegorz Goździewicz, 28–69. Warszawa: Wolters Kluwer.
- 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* 1: 43–56.
- Tomaszewska, Monika. 2022. „Art. 18(3(b))”. W: *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom 1: Art. 1–93, red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer. LEX
- Wacław, Łukasz. 2021. „Wyjątki od zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w zatrudnieniu pracowniczym na gruncie art. 4 dyrektywy 2000/78/WE”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 24: 473–493. <https://doi.org/10.31743/spw.11567>.
- Warchałowski, Krzysztof. 2004. „Ochrona prawa do wolności religijnej w prawie traktatowym Unii Europejskiej”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 7: 5–18.
- Wujczyk, Marcin. 2017. „Podmioty prawa pracy”. W: *System prawa pracy. Część ogólna*, red. Krzysztof W. Baran, 434–458. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Zarzycki, Zdzisław. 2014. „Tryb nabywania osobowości prawnej przez kościelne osoby prawne w Polsce”. W: *Kościół i inne związki wyznaniowe w służbie dobru wspólnemu*, red. Wacław Uruszczak, Katarzyna Krzysztofek, Maciej Mikuła, 71–89. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Zieliński, Tadeusz J. 2007. „Pojęcie religii, wyznania, związku wyznaniowego i kościoła w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej”. *Prawo i Religia* 1: 29–53.

