

Granice wolności sumienia i wyznania w miejscu pracy – między przekonaniem religijnym a polityką inkluzywności pracodawcy

The limits of freedom of conscience and religion in the workplace – Between religious convictions and the employer's inclusivity policy

KAJETAN BARTOSIAK*

 <https://orcid.org/0009-0009-5190-9197>

MARTYNA DOBROWOLSKA**

 <https://orcid.org/0009-0007-4811-1462>

Streszczenie: Niniejszy artykuł analizuje prawne i etyczne granice wolności sumienia i wyznania pracownika w kontekście uprawnień pracodawcy do kształtowania polityki inkluzywności. Główna teza artykułu opiera się na założeniu, że znalezienie równowagi między wolnością sumienia i wyznania pracownika a prawem pracodawcy do kształtowania polityki organizacyjnej i światopoglądowej wymaga uznania granic dopuszczalnej ekspresji religijnej. Ekspresja ta nie może naruszać godności innych osób ani skutkować represjami wobec pracownika, o ile nie ma charakteru agresywnego, dyskryminującego lub nawołującego do nienawiści. W artykule wskazano, że granice wolności sumienia i wyznania w miejscu pracy podlegają indywidualnej interpretacji, uwzględniającej zarówno prawa pracownika, jak i obowiązki pracodawcy, w tym przeciwdziałanie dyskryminacji i kształtowanie zasad współżycia społecznego. Artykuł wnosi wkład w debatę nad wyznaczaniem granic wolności sumienia i wyznania w kontekście prawa pracy, wskazując implikacje dla kształtowania polityk inkluzywności. Kluczowym ustaleniem jest stwierdzenie, że efektywne zarządzanie konfliktami wartościami w miejscu pracy wymaga od pracodawców tworzenia polityk inkluzywności i wypracowywania dobrych praktyk, które respektują różnorodność światopoglądową.

Słowa kluczowe: wolność sumienia i wyznania; pracownik; pracodawca; polityka inkluzywności; dyskryminacja

Abstract: This article analyses the legal and ethical limits of an employee's freedom of conscience and religion in the context of the employer's right to shape inclusion policies. The main thesis is based on the assumption that finding a balance between the employee's freedom of conscience and religion and the employer's right to shape organizational and ideological policies requires recognizing the limits of permissible religious expression. This expression cannot violate the dignity of others or result in reprisals against the employee, unless it is aggressive, discriminatory or incites hatred. The analysis identifies that the boundaries of freedom of conscience and religion in the workplace are subject to individual interpretation, taking into account both the employee's rights and the employer's obligations, including counteracting discrimination and shaping the principles of social coexistence. The article contributes to the debate on defining the boundaries of freedom of conscience and religion in the context of labor law, highlighting its implications for the development of inclusivity policies. A key finding is that effective management of value conflicts in the workplace requires employers to create inclusion policies and elaborate on good practices that respect ideological diversity.

Key words: freedom of conscience and religion; employee; employer; inclusivity policy; discrimination

* Mgr, radca prawny i partner zarządzający zespołem prawa pracy oraz biurem w Krakowie w Kancelarii Adwokackiej Sawicki i Wspólnicy, ul. Fabryczna 1, 31–564 Kraków, e-mail: k.bartosia@sawickiwpolnicy.pl

** Studentka prawa, Instytut Prawa, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków; asystentka prawna w Kancelarii Adwokackiej Sawicki i Wspólnicy, e-mail: m.dobrowolska@sawickiwpolnicy.pl

Wstęp

Wolność sumienia i religii, gwarantowana przez art. 53 Konstytucji RP¹ oraz art. 9 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka², stanowi jeden z filarów demokratycznego państwa prawa. Jednocześnie, na gruncie polskiego prawa pracy³, pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji (art. 94 pkt 2b k.p.) oraz kształtowania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.).

Co istotne, w kontekście stosunku pracy wolność sumienia i wyznania uzyskuje dodatkowy wymiar, ponieważ pracodawcy, dążąc do stworzenia środowiska pracy wolnego od dyskryminacji i sprzyjającego równemu traktowaniu, implementują różnorodne regulacje wewnętrzne, co często wiąże się z promowaniem określonych wartości. Nie zawsze są one spójne z przekonaniami religijnymi lub światopoglądowymi wszystkich pracowników.

Celem niniejszego artykułu jest analiza granic wolności sumienia i wyznania w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem relacji między indywidualnymi przekonaniami religijnymi pracowników a polityką inkluzywności promowaną przez pracodawców. W szczególności omawiane są dopuszczalne formy ekspresji przekonań religijnych w środowisku pracy oraz potencjalne konflikty wynikające z tej ekspresji.

W artykule zastosowano metodę dogmatycznoprawną, opartą na analizie przepisów prawa krajowego oraz prawa unijnego, a także wykładnię orzecznictwa sądowego – zarówno krajowego, jak i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Uzupełnieniem jest metoda analizy przypadków, w szczególności na podstawie sprawy I PSK 62/24⁴, stanowiącej punkt odniesienia w rozważaniach dotyczących praktycznego wymiaru badanego zagadnienia.

1. Równe traktowanie a wolność przekonań religijnych w zatrudnieniu

Współczesne środowisko pracy coraz częściej staje się przestrzenią zderzania się różnych wartości. Wolność sumienia i religii, zagwarantowana w art. 53 Konstytucji RP, należy do katalogu praw i wolności osobistych oraz stanowi jedno z fundamentalnych praw jednostki, przy czym obejmuje nie tylko prawo do wyznawania lub przyjmowania religii według własnego uznania, lecz także m.in.: prawo do jej manifestowania indywidualnie lub wspólnie, publicznie lub prywatnie, poprzez kult, modlitwę, praktykowanie i nauczanie⁵. Europejski Trybunał Praw Człowieka potwierdził tę interpretację, wskazując, że:

Wolność religijna jest przede wszystkim kwestią indywidualnej myśli i sumienia. Aspekt ten – zawarty w ustępie pierwszym art. 9 – gwarantujący posiadanie jakichkolwiek przekonań religijnych oraz

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

² Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2, Dz. U. z 1993 r. poz. 284, z późn. zm.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm., dalej: k.p.

⁴ Postanowienie SN z dnia 19 listopada 2024 r., I PSK 62/24, LEX nr 3786887.

⁵ Florczak-Wątor 2023, 196.

możliwość zmiany religii lub przekonania, jest absolutny i bezwarunkowy. Wolność religii obejmuje jednak również wolność jej manifestowania, indywidualnie i prywatnie jak również praktykowania jej wspólnie z innymi i publicznie. Manifestowanie wiary religijnej może przyjmować formę modlitwy, nauczania, praktykowania i czynności rytualnych⁶.

Uznanie i poszanowanie tych wolności przez państwo i społeczeństwo wynika z obowiązku ochrony godności człowieka⁷. W literaturze wskazuje się jednak, że użyty w art. 53 ust. 1 termin „wolność sumienia i religii” jest pojęciem węższym niż „wolność sumienia i wyznania” stosowana w doktrynie i aktach prawa międzynarodowego, co skutkuje potencjalną niejednoznacznością pojęciową i ryzykiem trudności interpretacyjnych⁸. Może to też skutkować zawężeniem zakresu ochrony gwarantowanej jednostce oraz pomijać ważny aspekt światopoglądowej różnorodności społeczeństwa.

W judykaturze Trybunału Konstytucyjnego oraz w orzecznictwie sądów powszechnych podkreśla się, że art. 53 Konstytucji RP powinien być interpretowany łącznie z art. 25 Konstytucji RP⁹, który ustanawia zasadę bezstronności światopoglądowej, religijnej i filozoficznej państwa oraz określa ramy relacji pomiędzy państwem a związkami wyznaniowymi. Oba przepisy mają charakter komplementarny, gdyż art. 25 Konstytucji RP reguluje instytucjonalny wymiar wolności religii, wskazując na obowiązek równego traktowania kościołów i innych związków wyznaniowych oraz kształtowania stosunków z nimi na zasadzie wzajemnej niezależności i autonomii, przy jednoczesnym poszanowaniu ich tożsamości. Z kolei art. 53 Konstytucji RP zapewnia jednostce sferę wolności w zakresie przekonań religijnych i ich ekspresji¹⁰.

W kontekście stosunku pracy ochrona omawianej wolności nabiera szczególnego wymiaru, zwłaszcza w obliczu zakazu dyskryminacji. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p.:

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Należy zauważyć, że użyte w tym przepisie sformułowanie „w szczególności” wskazuje na otwarty charakter katalogu przesłanek niedopuszczalnej dyskryminacji, co umożliwia przeciwdziałanie dyskryminacji również ze względu na inne, niewymienione wprost w ustawie kryteria¹¹. Takie rozwiązanie pozwala na elastyczne dostosowanie ochrony

⁶ Wyrok ETPC z dnia 15 stycznia 2013 r., *Eweida and Others v. The United Kingdom*, skargi nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 i 36516/10, <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-115881> [dostęp: 5.08.2025].

⁷ Sarnecki 2016, art 53.

⁸ Pietrzak 1997, 184.

⁹ Wyrok TK z dnia 2 grudnia 2009 r., U 10/07, OTK-A 2009, nr 11, poz. 163.

¹⁰ Florczak-Wątor 2023, 196.

¹¹ Tomaszewska 2025, 180.

przed dyskryminacją do zmieniających się realiów społecznych i nowych form nierównego traktowania w miejscu pracy. Także zgodnie z orzecznictwem

zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy, wyrażona wprost w art. 11³ k.p., rozumiana jest jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa itp. Za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wskazane wyżej kryteria, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej¹².

Co istotne, ochrona antydyskryminacyjna znajduje zastosowania w każdej fazie stosunku pracy, w tym w okresie rekrutacji pracowników do zatrudnienia¹³.

Rozróżnienie na dyskryminację bezpośrednią i pośrednią stanowi podstawę kodeksowych regulacji antydyskryminacyjnych¹⁴, odzwierciedlając rozwiązania przyjęte w prawie Unii Europejskiej¹⁵. Dyskryminacja bezpośrednia występuje, gdy pracownik ze względu na cechę prawnie chronioną (np. religię) jest traktowany mniej korzystnie niż inni w porównywalnej sytuacji. Natomiast dyskryminacja pośrednia ma miejsce w sytuacji, gdy pozornie neutralna norma lub praktyka wywołuje niekorzystne skutki dla określonej grupy¹⁶, jeśli brak jej obiektywnego i proporcjonalnego uzasadnienia¹⁷. W piśmiennictwie słusznie podkreśla się, że zasada proporcjonalności odgrywa *de facto* kluczową rolę w ocenie legalności działań pracodawcy¹⁸. Istota dyskryminacji pośredniej polega na niezachowaniu proporcji między celem a zastosowanymi środkami¹⁹. Należy przy tym zauważyć, iż w warunkach rosnącej pluralizacji światopoglądowej i kulturowej środowisk pracy, zasada proporcjonalności staje się nie tylko instrumentem kontroli legalności działań pracodawców, lecz także może wyznaczać standard odpowiedzialnego zarządzania różnorodnością.

Podkreślenia wymaga fakt, iż Unia Europejska opiera się na fundamentalnej zasadzie poszanowania przekonań religijnych oraz niedopuszczalności dyskryminacji, co ugruntowane jest zarówno w prawie pierwotnym, jak i wtórnym²⁰. Akty prawa wtórnego zawierają także spójne i analogiczne definicje dyskryminacji – w szczególności rozróżnienie na jej formę bezpośrednią i pośrednią. Przede wszystkim należy tu wymienić dyrektywę 2000/78/WE, ustanawiającą ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy²¹, która odnosi się wprost do religii i przekonań. Podobne konstrukcje przyjmuje

¹² Wyrok SN z dnia 12 marca 2010 r., II PK 279/09, LEX nr 602247.

¹³ Adamska, Bieluk, Kun-Buczko 2021, 134.

¹⁴ Por. art. 18^{3a} k.p.

¹⁵ Zob. także omówienie zasady zakazu dyskryminacji w kontekście systemu zabezpieczenia społecznego, z wskazaniem analogii do podejścia prawodawcy unijnego: Krajewski 2021, 178–181.

¹⁶ Maliszewska-Nienartowicz 2012, 343.

¹⁷ Szewczyk 2017, 42.

¹⁸ Waław 2021, 473–493.

¹⁹ Por. Szewczyk 2017, 42.

²⁰ Szypulska 2018, 11.

²¹ 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.

jednak także dyrektywa 2006/54/WE (dotycząca równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy)²², dyrektywa 2004/113/WE (wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług)²³ oraz dyrektywa 2010/41/UE (w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek)²⁴. Wszystkie te akty prawne opierają się na rozróżnieniu pomiędzy dyskryminacją bezpośrednią a pośrednią oraz posługują się podobnymi przesłankami proporcjonalności, dzięki czemu system prawa unijnego stanowi istotny punkt odniesienia także dla krajowych porządków prawnych, zobowiązując państwa członkowskie do zapewnienia efektywnej ochrony przed nierównym traktowaniem – w tym także ze względu na religię i przekonania. Należy więc przyjąć, iż rozpoznawanie przypadków kolizji między wolnością sumienia i wyznania a polityką inkluzywności winno być osadzone nie tylko w przepisach krajowych, ale również w wykładni prawa europejskiego.

2. Konflikty wartości w miejscu pracy – studium przypadków

Należy uznać, iż to na pracodawcy spoczywa wieloaspektowa odpowiedzialność za kształtowanie atmosfery panującej wśród pracowników zakładu pracy. Zakres jego obowiązków wykracza poza samo zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, obejmując szereg innych powinności wynikających z przepisów prawa pracy i zasad współżycia społecznego. Istotnym wyzwaniem jest pogodzenie działań promujących inkluzywność z jednoczesnym poszanowaniem wolności sumienia i wyznania poszczególnych pracowników. Zgodnie z art. 11¹ k.p. pracodawca jest zobowiązany szanować godność oraz inne dobra osobiste pracowników, co rozciąga się również na omawianą wolność²⁵. Pracodawca ma również obowiązek przeciwdziałania wszelkiej dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b k.p.), przy czym dyskryminacja ze względu na religię czy wyznanie wyraźnie została uznana za niedopuszczalną (art. 11³ k.p.). Co istotne, jak słusznie zauważa K. Ziółkowska, „[e]liminowanie zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu jest elementem realizacji konstytucyjnego zakazu dyskryminacji (art. 32 Konstytucji RP) o bardzo doniosłym znaczeniu ze względu na to, iż w przypadku jego wystąpienia w stosunkach pracy powoduje ono szczególnie dotkliwe skutki społeczne”²⁶.

Promowanie inkluzywności można postrzegać jako jeden z instrumentów przeciwdziałania dyskryminacji oraz jako element realizacji obowiązku kształtowania

²² Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady 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 przedrukowana), Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, s. 23.

²³ Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, Dz. Urz. UE L 373 z 21.12.2004, s. 37.

²⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG, Dz. Urz. UE L 180 z 15.07.2010, s. 1.

²⁵ Goździewicz, Zieliński 2017, 119.

²⁶ Ziółkowska 2020, 139.

w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Wyzwanie etyczne i praktyczne polega na uzyskaniu równowagi pomiędzy aktywnym propagowaniem wartości inkluzywnych a respektowaniem praw pracowników, którzy z uwagi na swoje sumienie lub wyznanie mogą żywić odmienne przekonania bądź wyrażać niechęć do aktywnego uczestnictwa w określonych działaniach. Kluczowe znaczenie ma niedyskryminowanie takich pracowników ze względu na ich przekonania, pod warunkiem, że ich postawa nie prowadzi do naruszenia obowiązków pracowniczych, w tym zasad współżycia społecznego.

Pracodawca jest odpowiedzialny za kreowanie atmosfery dialogu i wzajemnego zrozumienia w miejscu pracy²⁷. Obowiązek pracodawcy dotyczący wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy ma charakter szerszy niż jedynie bierne ich przestrzeganie – wymaga on podejmowania aktywnych działań²⁸. Z tej ogólnej powinności wynikają bardziej szczegółowe obowiązki, takie jak dbanie o dobrą atmosferę pracy, przeciwdziałanie konfliktom oraz zapobieganie naruszaniu godności pracowników. Pracodawca powinien również zapewnić, aby pracownicy należycie wykonywali ciążący na nich obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego i nie może pozostawać bierny w sytuacjach naruszeń. Polskie orzecznictwo krytykujące bierność pracodawcy współgra z tendencją w orzecznictwie europejskim do wymagania od pracodawców podejmowania rozsądnych kroków w celu akomodacji przekonań religijnych lub zarządzania konfliktem.

Zasadne wydaje się postawienie pytania, czy odmowa udziału pracownika w inicjatywie promującej prawa grup mniejszościowych (np. osób LGBT), motywowana jego przekonaniami, może stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie umowy w takiej sytuacji musi posiadać konkretne uzasadnienie i odnosić się do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, do których zalicza się przestrzeganie zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) oraz wykonywanie poleceń przełożonych. Odmowa pracownika może być w tym kontekście rozpatrywana jako niepodporządkowanie się poleceniom lub naruszenie zasad współżycia społecznego. Jednak ocena, czy stanowi to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), zależy od całokształtu okoliczności: charakteru akcji, formy polecenia, przyczyny odmowy (czy wynika z chronionych przekonań) oraz czy odmowa istotnie narusza interesy pracodawcy lub zasady współżycia społecznego. Jednocześnie całokształt zachowań pracownika może być również oceniany z punktu widzenia podstaw do utraty zaufania do pracownika, która może z kolei uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Ma to istotne znaczenie, ponieważ zachowania skutkujące uzasadnioną utratą zaufania nie muszą być zachowaniami zawinionymi przez pracownika, czy – nawet – bezprawnymi²⁹. Należy jednak pamiętać, że jeśli odmowa jest motywowana autentycznymi, chronionymi przekonaniami, pracodawca musi rozważyć, czy działania dyscyplinarne nie będą stanowiły reakcji nadmiarowej, nieuzasadnionej.

²⁷ Postanowienie SN z dnia 30 sierpnia 2018 r., I PK 184/17, LEX nr 2541432.

²⁸ Maniewska 2019, 603.

²⁹ Wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNP 2001, nr 1, poz. 14.

Pracownik ma obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, co implikuje konieczność zachowania szacunku wobec współpracowników. Zachowania obraźliwe lub poniżające wobec nich stanowiłyby naruszenie tych zasad. W sytuacji konfliktu między poleceniem pracodawcy a wolnością sumienia i wyznania pracownika ocena prawna i etyczna jest złożona. Kluczowe jest ustalenie szczegółowych faktów sprawy, w tym konkretnej treści polecenia i jego odbioru przez adresata. Istotna jest więc odpowiedź na następujące pytania: czy odmowa jest podyktowana autentycznymi przekonaniem; czy obowiązek udziału nie narusza nadmiernie wolności sumienia i wyznania; czy odmowa istotnie narusza uzasadnione interesy pracodawcy lub prawa innych pracowników? Ocena zachowania pracownika wymaga analizy w świetle wszystkich okoliczności sprawy, w tym potencjalnego zastosowania zasad proporcjonalności. Polscy pracodawcy, rozważając ograniczenia w manifestowaniu przekonań, powinni być świadomi wymogów ich starannego uzasadnienia, proporcjonalności, niedyskryminującego charakteru i spójnego stosowania.

Miejsce pracy może stać się przestrzenią manifestacji konfliktów aksjologicznych, które wynikają z różnic w przekonaniach religijnych lub światopoglądowych zatrudnionych osób. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. na pracowniku spoczywa obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego obowiązujących w zakładzie pracy. Zasady te obejmują zarówno normy o charakterze ogólnym, jak i te specyficzne dla danego środowiska pracy, pod warunkiem ich obiektywnego ukształtowania. Potencjalne punkty sporne mogą dotyczyć m.in. kwestii noszenia symboli religijnych, praktyk modlitewnych w miejscu pracy czy publicznego wyrażania opinii na tematy światopoglądowe.

Ilustratywnym przykładem jest analiza przypadku zdjęcia krzyża w pokoju nauczycielskim³⁰. Incydent ten, mimo że zainicjowany przez pracownicę w ramach działania określonego jako „eksperyment socjologiczny”, spowodował intensywnie negatywne reakcje ze strony współpracowników. Reakcje te obejmowały m.in. sugestie dotyczące odpowiedzialności pracownicy za rzekome zaginięcie przedmiotów, formułowanie życzeń hospitalizacji, działania zmierzające do jej wykluczenia, groźby zawiadomienia organów ścigania oraz stosowanie ostracyzmu. W ocenie Sądu Najwyższego tego rodzaju zachowania współpracowników uznano za niedopuszczalne w relacjach międzyludzkich, które powinny opierać się na wzajemnym poszanowaniu godności. Zidentyfikowane działania zostały zakwalifikowane jako molestowanie w rozumieniu przepisów prawa pracy, a ich ofiarą była pracownica, która krzyż zdjęła. Sprawa ta obrazuje, że odpowiedzialność pracodawcy może dotyczyć tolerowania wrogiej atmosfery powstałej na tle konfliktu związanego z symbolem religijnym.

Kolejno należy zauważyć, iż kwestia noszenia symboli religijnych w miejscu pracy jest również przedmiotem licznych rozstrzygnięć na poziomie europejskim. Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, analizując zgodność wewnętrznych polityk neutralności pracodawców z dyrektywą 2000/78/WE, doprecyzowało warunki, na jakich takie polityki mogą być uznane za niedyskryminujące. W sprawie Achbita

³⁰ Wyrok SN z dnia 7 listopada 2018 r., II PK 210/17, OSNP 2019, nr 9, poz. 106.

przeciwko G4S Secure Solutions³¹ Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że wewnętrzny regulamin przedsiębiorstwa zakazujący pracownikom noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej, jeżeli jest stosowany w sposób ogólny i niezróżnicowany. Taki zakaz może jednak stanowić dyskryminację pośrednią, jeśli faktycznie stawia osoby o określonej religii w niekorzystnej sytuacji, chyba że jest obiektywnie uzasadniony zgodnym z prawem celem, takim jak polityka neutralności wobec klientów, a środki są odpowiednie i konieczne.

Natomiast w sprawie Bougnaoui przeciwko Micropole SA³² Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał, że życzenie klienta, by usługi nie były świadczone przez pracownicę noszącą islamską chustę³³, przy braku ogólnej polityki neutralności w przedsiębiorstwie, nie stanowi „rzeczywistego i determinującego wymogu zawodowego” i zwolnienie w takich okolicznościach jest dyskryminacją bezpośrednią. Zestawienie tych dwóch wyroków podkreśla znaczenie uprzedniej, ogólnej i konsekwentnie stosowanej polityki neutralności.

Ukształtowaną w ten sposób linię orzeczniczą Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej utrzymał w sprawie LF przeciwko SCRL³⁴, dotyczącej odmowy stażu z powodu noszenia chusty, potwierdzając, że „religia lub przekonania” stanowią jedną podstawę dyskryminacji. W odniesieniu do sektora publicznego, w sprawie OP przeciwko Commune d’Ans³⁵, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej przyznał administracji publicznej pewien margines uznania w ustanawianiu polityki całkowicie neutralnego środowiska, nawet jeśli obejmuje ona pracowników niemających kontaktu z petentami, jednak z zastrzeżeniem oceny proporcjonalności przez sąd krajowy. Sąd belgijski w tej sprawie uznał politykę gminy za dyskryminację pośrednią z powodu braku obiektywnego uzasadnienia dla tak wykluczającej neutralności.

Analizując potencjalne konflikty między pracownikami o odmiennych przekonaniach, należy podkreślić, że wzajemne odnoszenie się do siebie z użyciem słów obraźliwych, wulgarnych, obelżywych czy obscenicznych jest niedopuszczalne i stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego³⁶. Zachowania polegające na ubliżaniu współpracownikom lub kierowaniu wobec nich wyzwisk nie mogą być uznane za przestrzeganie wspomnianych zasad³⁷. Również postawa pracownika o charakterze wyzywającym, niegrzecznym oraz obraźliwym, nawet przy braku użycia słów niecenzuralnych, jest uznawana za naruszenie zasad współżycia społecznego³⁸. Podobnie kwalifikuje się postępowanie pracownika, które generuje napięcia, konflikty oraz zagraża spokojowi w środowisku pracy. Konflikty mogą dotyczyć również zachowań mających miejsce poza formalnym

³¹ Wyrok TS z dnia 14 marca 2017 r., *Samira Achbita i Centrum Voor Gelijkheid Van Kansen En Voor Racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV* (C-157/15), LEX nr 2242129.

³² Wyrok TS z dnia 14 marca 2017 r., *Asma Bougnaoui I Association De Défense Des Droits De L’homme (ADDH) v. Micropole SA, dawniej Micropole Univers SA* (C-188/15), LEX nr 2242130.

³³ Por. Ożóg 2017, 310.

³⁴ Wyrok TS z dnia 13 października 2022 r., *L.F. v. S.C.R.L.* (C-344/20), LEX nr 3416919.

³⁵ Wyrok TS z dnia 28 listopada 2023 r., *OP v. Commune d’Ans* (C-148/22), LEX nr 3631276.

³⁶ Wyrok SN z dnia 9 marca 2022 r., III PSKP 62/21, OSNP 2022, nr 12, poz. 117.

³⁷ Postanowienie SN z dnia 17 maja 2023 r., I PSK 99/22, LEX nr 3559625.

³⁸ Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2018 r., II PK 233/17, LEX nr 2590753.

miejszem i czasem pracy, jeżeli posiadają one silne uzasadnienie aksjologiczne i negatywnie rzutują na relacje w miejscu pracy, co dotyczy także konfliktów na tle przekonań religijnych lub światopoglądowych. Tego rodzaju spory mogą eskalować do zachowań o charakterze dyskryminacyjnym lub mobbingowym, tworząc atmosferę zastraszania, wrogości, poniżenia czy upokorzenia.

Reasumując, wewnętrzne regulacje pracodawcy są istotnym narzędziem kształtowania standardów w miejscu pracy i mogą promować kulturę inkluzywności, realizując obowiązek z art. 94 pkt 10 k.p. Działania te nie mogą jednak prowadzić do narzucania pracownikom określonego światopoglądu ani wymuszać zachowań sprzecznych z ich przekonaniami, chyba że przekonania te manifestowane są w sposób rażąco naruszający obiektywnie rozumiane zasady współżycia społecznego lub dobra osobiste innych osób, i to w sposób niezwiązany z wywołującą je sytuacją. Granica przebiega między dobrowolnym zaangażowaniem a niedopuszczalnym naciskiem czy wymuszaniem.

3. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2024 r., I PSK 62/24

3.1. Opis stanu faktycznego

Zagadnienie konfliktu między wolnością sumienia a polityką inkluzywności pracodawcy uwidacznia się szczególnie wyraźnie w przypadku rozwiązania stosunku pracy, którego przyczyną było zamieszczenie przez pracownika komentarza o treści religijnej w wewnętrznej sieci komunikacyjnej pracodawcy, w kontekście obchodów Międzynarodowego Dnia Przeciw Homofobii, Bifobii i Transfobii (IDAHOT). Wydarzenie to obchodzono 17 maja 2019 r., a udział pracowników miał charakter dobrowolny. Pracownik, nie identyfikując się z przekazem wydarzenia, skorzystał z urlopu na żądanie, a dzień później opublikował w intranecie komentarz odnoszący się do firmowego artykułu pt. „Włączenie LGBT+ jest obowiązkiem każdego z nas”. W komentarzu pracownik zamieścił cytaty ze Starego i Nowego Testamentu, które w ocenie pracodawcy miały charakter homofobiczny.

W swoim komentarzu powód odwołał się do przekonań religijnych, cytując fragmenty Starego i Nowego Testamentu. Napisał:

Akceptacja i promowanie homoseksualizmu i innych dewiacji to sianie zgorszenia. Pismo Święte mówi: „biada temu, przez którego przychodzą zgorszenia, lepiej by mu było uwiązać kamień młyński u szyi i pogрузić go w głębokościach morskich”. A także: „Ktokolwiek obcuje cieleśnie z mężczyzną, tak jak się obcuje z kobietą, popelnia obrzydliwość. Obaj będą ukarani śmiercią, a ich krew spadnie na nich”.

Publikacja komentarza wywołała zróżnicowane reakcje wśród pozostałych pracowników. Część osób poparła wpis, inne wyraziły oburzenie. Po rozmowie z przełożonymi, w trakcie której pracownik został poinformowany o niezgodności wypowiedzi z wartościami firmy, odmówił on usunięcia komentarza, argumentując, że nie wyrzeknie się swojej wiary i nie będzie „cenzurował Pana Boga”. Pracodawca zorganizował następnie spotkanie z pracownikami, którzy poczuli się dotknięci treścią komentarza.

W następstwie tych zdarzeń podjęto decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy za wypowiedzeniem. W dniu 27 maja 2019 r. pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano: naruszenie zasad współżycia społecznego oraz art. 100 § 2 pkt 6 k.p., naruszenie wewnętrznych regulacji Kodeksu postępowania spółki oraz utratę zaufania pracodawcy związaną z powyższymi naruszeniami. Pracodawca ocenił, że komentarz oraz postawa pracownika naruszają zasady współżycia społecznego i stanowią przejaw braku szacunku dla osób o innej orientacji seksualnej. Zdaniem pracodawcy pracownik nie gwarantował przestrzegania zasad i wartości, którymi kieruje się pracodawca, co uniemożliwiało dalsze zatrudnienie.

Pracownik wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wskazując na dyskryminującą przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca wniósł o oddalenie powództwa, argumentując, że komentarz powoda miał charakter homofobiczny i był niezgodny z wartościami spółki. Pracodawca podniósł dodatkowo, że przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe, gdyż jego zachowanie wywołało u części pracowników zgorszenie, uczucie strachu i zagrożenia.

3.2. Orzeczenia sądów I i II instancji oraz Sądu Najwyższego

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2022 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa Nowej Huty w Krakowie przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach³⁹. Oddalił natomiast powództwo w części dotyczącej odszkodowania za dyskryminację oraz wzajemnie zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego. Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione, ponieważ komentarz powoda stanowił jedynie reakcję na niedopuszczalny, zdaniem Sądu, nacisk ze strony pracodawcy. Sąd stwierdził, że to strona pozwana naruszyła obowiązek wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego poprzez publikację artykułu określającego obowiązki niezwiązane ze sferą pracowniczą lub co najmniej mogącego być w ten sposób interpretowanym. Sąd nie dopatrzył się dyskryminacji powoda ze względu na religię, uznając, że wypowiedzenie nastąpiło z uwagi na „niewłaściwy, zdaniem pracodawcy, dobór słów”, a nie ze względu na wyznaczenie powoda. Przywrócenie do pracy oceniono jako możliwe i celowe.

Po wniesieniu apelacji przez obie strony Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z dnia 9 listopada 2023 r. oddalił je w całości, w pełni dzieląc ustalenia i ocenę prawną sądu I instancji⁴⁰. Wskazano, że choć wypowiedź powoda mogła nosić cechy retoryki nietaktownej, nie stanowiła mowy nienawiści. Miała charakter reaktywnego „napomnienia” i nie zmierzała do wywołania obawy. Sąd uznał również, że brak jest podstaw do stwierdzenia dyskryminacji ze względu na religię, a przywrócenie do pracy pozostaje możliwe i zasadne.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, jednak Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 19 listopada 2024 r. odmówił jej przyjęcia do rozpoznania. Wskazał, że sprawa ma typowy charakter i nie zachodzi potrzeba przełamania utrwalonej linii orzeczniczej.

³⁹ Wyrok Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie z dnia 21 grudnia 2022 r., IV P 733/19/N.

⁴⁰ Wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 9 listopada 2023 r., VII Pa 41/23, LEX nr 3625715.

Sąd Najwyższy zaznaczył, że zasady współżycia społecznego muszą być formułowane w sposób obiektywny, a nie wynikać z jednostronnych oczekiwań pracodawcy. Podkreślono, że ujawnienie przekonań światopoglądowych nie może samoistnie uzasadniać utraty zaufania, o ile nie wpływa na należyte wykonywanie obowiązków pracowniczych.

3.3. Uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej – wykładnia art. 94 pkt 10 k.p. w kontekście promowania inkluzywności

Sąd Najwyższy odniósł się szczegółowo do argumentacji strony pozwanej dotyczącej interpretacji art. 94 pkt 10 k.p. Zgodzono się z twierdzeniem, że przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, a promowanie otwartej i włączającej kultury miejsca pracy wpisuje się w realizację tego obowiązku. Podkreślono, że kultura włączająca ma na celu promowanie różnorodności oraz harmonijnej współpracy między pracownikami, niezależnie od ich indywidualnych cech, takich jak preferencje seksualne czy światopogląd.

Jednakże Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że strona skarżąca nie dostrzegła istotnej różnicy między „promowaniem” określonych postaw a „obowiązkiem” ich przyjęcia, na co słusznie wskazał Sąd Okręgowy. Pracodawca ma prawo zaprosić pracownika do zaangażowania się w określoną inicjatywę, ale niedopuszczalne jest wywieranie jakiejkolwiek formy nacisku na jego decyzję w tym zakresie, co, zdaniem Sądu, miało miejsce w analizowanej sprawie. Podkreślono fundamentalną zasadę, iż zasady współżycia społecznego, których pracownik jest zobowiązany przestrzegać, muszą mieć charakter obiektywny i nie mogą być jednostronnie narzucane przez pracodawcę. Sąd Najwyższy odmawiając przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, *de facto* podzielił stanowisko sądów niższych instancji, że artykuł opublikowany przez pracodawcę, zawierający sformułowania takie jak „Włączenie LGBT+ jest obowiązkiem każdego z nas”, „walka”, „obchodzimy IDAHOT”, mógł być przez pracowników odbierany jako kategorię powinności zaangażowania się, niepozostawiająca przestrzeni na odmienne poglądy. Zaznaczono natomiast, że obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego obejmuje skierowaną do pracodawcy dyrektywę takiego postępowania, które sprzyja kształtowaniu pośród pracowników stosunków opartych na powszechnie społecznie uznanych normach (wzajemnej życzliwości, koleżeńskej współpracy, zaufaniu, lojalności, wzajemnym szacunku). Co więcej, Sąd Najwyższy potwierdził funkcjonowanie tzw. „zasady czystych rąk”, zgodnie z którą podmiot, który sam narusza zasady współżycia społecznego, nie może skutecznie powoływać się na ich naruszenie przez inną stronę. W konsekwencji, skoro wypowiedź powoda stanowiła reakcję na artykuł strony pozwanej, który w jego subiektywnej ocenie naruszał jego przekonania, nie można było tej wypowiedzi uznać za okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

Sąd Najwyższy stanowczo stwierdził, że ujawnienie określonego światopoglądu przez pracownika nie może samo w sobie stanowić przyczyny utraty zaufania pracodawcy, jeżeli pozostaje to bez związku z wykonywaną pracą. W analizowanym stanie faktycznym poglądy powoda nie miały żadnego przełożenia na sposób wykonywania przez niego obowiązków na stanowisku sprzedawcy. Podkreślono, że powód był wcześniej rzetelnym

pracownikiem, nie manifestował swojego światopoglądu wobec klientów ani współpracowników, zachowywał się uprzejmie i kulturalnie, a także współpracował z osobami homoseksualnymi, nie komentując ich orientacji. Utrata zaufania jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi opierać się na przesłankach obiektywnych i racjonalnych, a nie na subiektywnych uprzedzeniach pracodawcy.

Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu:

W konstytucyjnej wizji Sądu Najwyższego ważniejsza jest jednak ta jego funkcja, która polega na sprawowaniu nadzoru w zakresie orzecznictwa, niż bezpośrednie wymierzanie sprawiedliwości. Nadzór SN w zakresie orzekania ma nadal przede wszystkim zapewnić jednolitość orzecznictwa sądowego. Różnorodność wykładni dokonywana przez sądy na tle takich samych przepisów rodzi poczucie niepewności, a nie ulega wątpliwości, że bezpieczeństwo prawne jest istotną cechą demokratycznego państwa prawa. Zapewnienie jednolitej interpretacji prawa jest współcześnie trudne ze względu na niedoskonałość i zawiłość uchwalanych przepisów. System prawny komplikuje konieczność implementacji norm prawa międzynarodowego oraz unijnego. Uchwały SN, odwołujące się do naczelnych wartości wyrażonych w Konstytucji, EKPCz czy prawie wspólnotowym, pomimo braku formalnego związania nimi sądów powszechnych, siłą argumentacji oddziałują na pożądany kierunek wykładni i wpływają na konkretne rozstrzygnięcia sądów niższych⁴¹.

Analizowanym orzeczeniem Sąd Najwyższy wywiązał się z tak postrzeganej roli, co zasługuje na aprobatę. Z jednej bowiem strony Sąd Najwyższy w sposób niebudzący wątpliwości potwierdził zasadność i legalność podejmowanych przez pracodawców działań zmierzających do szerzenia tolerancji wśród pracowników, w tym prowadzenia akcji „celowanych” w zwiększenie świadomości i akceptacji w zakresie poszczególnych cech, mogących stanowić podstawę dyskryminacji, czym realizowany jest obowiązek z art. 94 pkt 10 k.p. Z drugiej strony natomiast odniósł powyższe do indywidualnej sprawy konkretnego sporu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, uwzględniając cały ujawniony kontekst sytuacyjny, składający się na stan faktyczny sprawy.

4. Rola wewnętrznych regulacji pracodawcy w kształtowaniu standardów zachowań w miejscu pracy

Pracodawca, zgodnie z art. 94 pkt 10 k.p., ma obowiązek wpływania na kształtowanie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Promowanie otwartej i włączającej kultury miejsca pracy, która sprzyja różnorodności i harmonijnej współpracy, w celu zapewnienia równowagi⁴², niezależnie od indywidualnych cech pracowników, wpisuje się w realizację tego obowiązku. Należy jednak wyraźnie rozróżnić dozwolone „promowanie” od niedopuszczalnego „narzucania” określonych wartości czy światopoglądów. Pracodawca może zachęcać pracowników do zaangażowania w określone inicjatywy, ale nie może wywierać jakiegokolwiek nacisku w tym zakresie. W omówionej wyżej sprawie sądy powszechne uznały, że użyte w artykule pracodawcy sformułowania, takie jak „Włączenie LGBT+ jest

⁴¹ Ereciński 2011, 180.

⁴² Czuryk 2024, 162.

obowiązkiem każdego z nas”, mogły być odebrane jako kategoryczna powinność, niepozostawiająca miejsca na odmienne poglądy, czy też polecenie służbowe.

Zasady współzycia społecznego, których pracownik jest zobowiązany przestrzegać (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), muszą być ukształtowane obiektywnie, a nie wynikać z woli pracodawcy (być przez niego narzucone)⁴³. Podkreśla się, że obowiązek pracownika przestrzegania zasad współzycia społecznego jest prawnym obowiązkiem stosowania norm o charakterze pozaprawnym, zwłaszcza norm moralnych, obyczajowych, etycznych i zwyczajów⁴⁴. Natomiast obowiązek przestrzegania tych norm w zakładzie pracy oznacza nie tylko tyle, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale także to, że pracownik ma obowiązek stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami. W szczególności obejmuje więc również powstrzymanie się poza miejscem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy⁴⁵.

W omawianej sprawie fundamentalne znaczenie miała również zasada, że podmiot, który sam narusza zasady współzycia społecznego, nie może skutecznie powoływać się na ich naruszenie przez drugą stronę. Jeżeli zatem wypowiedź pracownika stanowi reakcję na działania pracodawcy, które mogły być ocenione jako naruszające przekonania pracownika, nie może ona stanowić samoistnej podstawy do rozwiązania umowy o pracę.

Pracodawca jest w pełni władny zebrać obowiązujące w swoim zakładzie pracy zasady współzycia społecznego i je zapisać w postaci zasad etycznych, kodeksów postępowania czy podobnych dokumentów. Pracodawca może przedstawić tak zebrane zasady współzycia społecznego pracownikowi oraz oczekiwać ich przestrzegania. Sam brak potwierdzenia przez pracownika swoim podpisem, że zobowiązuje się ich przestrzegać czy też że się z nimi zgadza, nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę, natomiast już naruszenie tych zasad taką podstawą być może pod warunkiem, że te specyficzne dla miejsca pracy zasady etyczne zostaną zaklasyfikowane jako „obiektywnie ukształtowane”⁴⁶ (obiektywnie istniejące w rzeczywistości, a nie wymyślone przez pracodawcę) i są oparte na powszechnie społecznie uznanych normach (wzajemnej życzliwości, koleżeńskości, współpracy, zaufaniu, lojalności, wzajemnym szacunku).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w omówionej wyżej sprawie, promowanie otwartej i włączającej kultury miejsca pracy wpisuje się w obowiązek kształtowania zasad współzycia społecznego (w szczególności w świetle art. 94 pkt 2b k.p.), ponieważ tworzy fundament zasad współzycia, takich jak równość, tolerancja i wzajemny szacunek. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że kultura włączająca, nazywana także kulturą inkluzywną, to podejście promujące różnorodność i harmonijną współpracę między pracownikami – niezależnie od ich wieku, płci, statusu, narodowości, pochodzenia, wyznania, stanu zdrowia, kondycji fizycznej czy preferencji seksualnych bądź światopoglądu.

⁴³ Wyrok SN z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008, nr 7–8, poz. 100.

⁴⁴ Wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, OSNP 2009, nr 23–24, poz. 311.

⁴⁵ Postanowienie SN z dnia 17 maja 2023 r., I PSK 99/22, LEX nr 3559625.

⁴⁶ Postanowienie SN z dnia 18 sierpnia 2021 r., II PSK 88/21, LEX nr 3398352.

Podsumowanie

Współczesne środowisko pracy charakteryzuje się współistnieniem osób o zróżnicowanych przekonaniach, systemach wartości oraz światopoglądach. Taka heterogeniczność, mimo swojego potencjału wzbogacającego, może stanowić źródło konfliktów. Eskalacja napięć jest szczególnie prawdopodobna, gdy rozbieżności dotyczą kwestii fundamentalnych, takich jak wolność sumienia i wyznania, zwłaszcza w kontekście dążeń do promowania inkluzywności oraz zapewnienia równego traktowania wszystkich zatrudnionych. Regulacje polskiego prawa pracy, w szczególności przepisy kodeksu pracy oraz dorobek orzecznictwa Sądu Najwyższego, kreują ramy normatywne dla analizy tych złożonych zagadnień. Wskazują one na obowiązki spoczywające zarówno na pracownikach, jak i na pracodawcach, dotyczące kształtowania pozytywnej atmosfery w miejscu pracy, a także przestrzegania zasad współżycia społecznego i prewencji dyskryminacji.

W świetle współczesnych wyzwań wynikających z różnorodności światopoglądowej w środowisku pracy kluczowe znaczenie zyskuje precyzyjne określenie granic wolności sumienia i wyznania w kontekście obowiązków pracodawcy związanych z promowaniem inkluzywności. Wnioski wynikające z przeprowadzonej analizy, przede wszystkim na tle sprawy I PSK 62/24, wskazują, że swoboda wyrażania przekonań religijnych nie może być arbitralnie ograniczana przez pracodawcę, o ile nie narusza godności innych osób, nie przybiera formy mowy nienawiści i nie godzi w podstawowe zasady współżycia społecznego. Jednocześnie jednak dopuszczalne formy ekspresji światopoglądowej muszą uwzględniać równorzędne prawa pozostałych członków zespołu oraz interes organizacyjny.

Podkreślenia wymaga, że samo ujawnienie przekonań religijnych nie może stanowić podstawy do utraty zaufania ze strony pracodawcy, jeśli nie rzutuje to na sposób wykonywania obowiązków pracowniczych. Zasadne jest także odróżnienie uprawnionego promowania wartości inkluzywnych od niedopuszczalnego narzucania określonego światopoglądu w sposób mogący być odczytany jako obowiązek ideologicznego zaangażowania. Szczególnie istotne jest tu zachowanie obiektywnego charakteru zasad współżycia społecznego, które nie mogą być definiowane jednostronnie, lecz muszą wynikać z powszechnie akceptowanych norm, takich jak wzajemny szacunek, lojalność i koleżeńska współpraca.

Rekomendacją dla praktyki jest rozwijanie polityk wewnętrznych opartych na dialogu i równowadze, co umożliwi współistnienie odmiennych przekonań przy jednoczesnym utrzymaniu spójności kultury organizacyjnej. Wymaga to nie tylko stosowania zasady proporcjonalności i obiektywizmu, lecz także wysokiego poziomu wrażliwości społecznej po stronie kadry zarządzającej. Wskazane podejście nie tylko sprzyja ograniczaniu potencjalnych napięć, ale też stanowi fundament kształtowania nowoczesnego, otwartego i odpowiedzialnego środowiska pracy, w którym możliwe jest pogodzenie tożsamości jednostki z wartościami pracodawcy.

Bibliografia

- Adamska, Jolanta, Jerzy Bieluk, Magdalena Kun-Buczko. 2021. *Procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne. Obowiązki pracodawcy. Komentarz praktyczny, orzecznictwo, kwestie odškodowawcze*, 130–140. Warszawa: C.H. Beck.
- Czuryk, Małgorzata. 2024. „Dopuszczalne różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 27: 151–163. <https://doi.org/10.31743/spw.17518>.
- Ereciński, Tadeusz. 2011. „Rola Sądu Najwyższego w systemie sądów powszechnych”. *Iustitia* 4(6): 179–181.
- Florczak-Wątor, Monika. 2023. „Art. 53”. W: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. Piotr Tuleja, wyd. 2, 196–202. Warszawa: C.H. Beck.
- Goździewicz, Grzegorz, Tadeusz Zieliński. 2017. „Komentarz do art. 11(3)”. W: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Ludwik Florek, wyd. 7, 110–119. Warszawa: C.H. Beck.
- Jaśkowski, Kazimierz, Eliza Maniewska. 2019. „Komentarz do art. 94”. W: *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 11, 600–615. Warszawa: C.H. Beck.
- Krajewski, Marcin. 2021. „Zasada równości a równe traktowanie ubezpieczonych – wybrane zagadnienia”. W: *Różne oblicza dyskryminacji w zatrudnieniu*, red. Joseph Roger Carby-Hall, Zbigniew Góral, Aneta Tyc, 171–188. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Maliszewska-Nienartowicz, Justyna. 2012. *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Ożóg, Michał. 2017. „Noszenie chusty islamskiej w miejscu pracy a prawa i wolności innych podmiotów prawa”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 20: 307–334. <https://doi.org/10.31743/spw.269>.
- Pietrzak, Michał. 1997. „Stosunki państwo – kościół w nowej Konstytucji”. *Państwo i Prawo* 11–12: 173–184.
- Sarnecki, Paweł. 2016. „Art. 53”. W: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. T. 2, red. Leszek Garlicki, Marek Zubik, wyd. 2, 277–288. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Shewczyk, Helena. 2017. „Dyskryminacja ze względu na przekonania religijne. Głos do wyroku TS z dnia 14 marca 2017 r., C-157/15”. *Europejski Przegląd Sądowy* 10: 42–48.
- Shypulska, Agnieszka. 2018. „Ochrona przed dyskryminacją ze względu na wyznanie w świetle prawa krajowego i międzynarodowego”. W: *Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu. Analiza i zalecenia*, red. Adam Bodnar, Sylwia Spurek, 11–33. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Tomaszewska, Monika. 2025. „Komentarz do art. 18(3a)”. W: *Kodeks pracy. Komentarz*. T. 1: Art. 1–93, red. Krzysztof W. Baran, wyd. 7, 171–181. Warszawa: Wolters Kluwer.
- 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>.
- Ziółkowska, Krystyna. 2020. „Prawo do wolności sumienia i wyznania w miejscu pracy”. W: *Právna politika a legislatíva v oblasti konfesného práva: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie v rámci online medzinárodného vedeckého kongresu Trnavské právnické dni, 24–25 septembra 2020*, red. Michaela Moravčíková, 132–148. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Wolters Kluwer.

