



r. pr. Iwona Gardzielik

Obecność symboli religijnych w instytucji publicznej (Opinia 3/2016)

1. Uwagi wstępne
2. Standard uniwersalny w zakresie symboli religijnych w miejscach publicznych
3. Standardy europejskie w zakresie symboli religijnych w miejscach publicznych
4. Prawo polskie
5. Obecność symboli religijnych w lokalu władzy publicznej
6. Wielowyznaniowość w miejscu pracy
7. Podsumowanie

1. Uwagi wstępne.

Przedmiotem opinii jest zapytanie złożone przez klienta Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego o wydanie opinii dotyczącej obecności symboli religijnych w przestrzeni placówki instytucji publicznej. Opinia jest skoncentrowana zarówno na analizie standardów prawnych odnośnie zasad uniwersalnych, traktatowych jak również analizie prawa polskiego, regulujących obecność symboli religijnych w miejscach użyteczności publicznej, ze szczególnym uwzględnieniem miejsc w których sprawuje się kompetencje władcze.

2. Standard uniwersalny w zakresie symboli religijnych w miejscach publicznych.

Katalog najważniejszych praw i wolności człowieka, określający także powinności państw-sygnatariuszy wobec swoich obywateli dotyczące wolności sumienia i wyznania zawiera Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (*Dz. U. Dz.U.77.38.167 z dnia 29 grudnia 1977 roku*¹ (dalej: MPPOP). Jest to regulacja normatywna uniwersalnego systemu ochrony praw człowieka powstała na forum Organizacji Narodów Zjednoczonych, jako efekt końcowy konferencji w Nowym Jorku w 1966 roku. Prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania zawarte jest w art. 18 MPPOP obejmuje „...*wolność posiadania lub przyjmowania wyznania lub przekonań według własnego wyboru oraz uzewnętrznianie indywidualnie czy wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie swej religii lub przekonań przez uprawianie kultu, uczestniczenie w obrzędach, praktykowanie i nauczanie*” (art. 18 ust. 1 MPPOP). Przepis ten stanowi jednocześnie, że „*jakiegokolwiek ograniczenia omawianej wolności dopuszczalne są jedynie wówczas, gdy ograniczenia te zostały przewidziane w ustawie i są konieczne dla ochrony bezpieczeństwa publicznego, porządku, zdrowia lub moralności publicznej albo podstawowych praw i wolności innych osób*” (art. 18 ust. 3 MPPOP). Komitet Praw Człowieka ONZ dokonując wykładni terminów „religia”, „przekonania” zawartych



w art. 18 MPPOP stwierdził, iż mają być rozumiane szeroko, zaś art. 18 w swoim zastosowaniu nie ogranicza się do charakterystycznych cech instytucjonalnych czy do praktyk analogicznych do praktyk religii tradycyjnych.

Znaczącym przepisem MPPOP pozostaje również art. 26, wyrażający jedną z fundamentalnych zasad uniwersalnego systemu ochrony praw człowieka, jaką stanowi zasada równości i niedyskryminacji. Zgodnie z jego brzmieniem *„wszyscy są równi wobec prawa i są uprawnieni bez żadnej dyskryminacji do jednakowej ochrony prawnej. Jakakolwiek dyskryminacja w tym zakresie powinna być ustawowo zakazana oraz powinna być zagwarantowana przez ustawę równa dla wszystkich i skuteczna ochrona przed dyskryminacją z takich względów, jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności”*. Zasada ta oznacza prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz obowiązek władz do jego zapewnienia. Z tej generalnej zasady wynika także zakaz stosowania dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym, a jej elementem jest zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie i religię.

Z kolei system ochrony praw człowieka ONZ nie zawiera wiążącego prawnie odrębnego traktatu w obszarze dyskryminacji na tle religijnym. Jedyny obowiązujący obecnie instrument prawny poświęcony w całości temu zagadnieniu, to przyjęta w 1981 r. Deklaracja Organizacji Narodów Zjednoczonych o wyeliminowaniu wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji z powodów religijnych lub przekonań². Obejmuje ona nie tylko obowiązek upowszechniania wolności sumienia i wyznania, ale także zakaz stosowania wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji z powodów religii lub przekonań. W Deklaracji definiuje się pojęcie dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie jako jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie, ograniczanie lub preferowanie oparte na kryterium religijnym lub wyznaniowym, które ma na celu uniemożliwienie czy ograniczenie korzystania ze wszystkich praw i wolności człowieka, lub które wywołuje skutek w takiej postaci. Państwa sygnatariusze Deklaracji zobowiązały się do podjęcia skutecznych środków dla zapobiegania i eliminowania dyskryminacji na podstawie religii lub przekonań w uznaniu, urzeczywistnianiu i korzystaniu z praw człowieka i podstawowych wolności we wszystkich dziedzinach życia obywatelskiego, gospodarczego, politycznego, społecznego i kulturalnego. Organem, który sprawuje kontrolę nad wykonywaniem przez państwa zobowiązań międzynarodowych wynikających z Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Protokołów dodatkowych jest Komitet Praw Człowieka. Zgodnie z uniwersalnym standardem ukształtowanym przez Komitet Praw Człowieka wolność uzewnętrzniania własnych przekonań religijnych obejmuje również prawo do wyrażania ich w przestrzeni publicznej poprzez ubiór. Wszelkie ograniczenia w tym zakresie muszą spełniać przesłankę zapisania w ustawie oraz konieczności ich zastosowania w celu ochrony bezpieczeństwa publicznego, porządku, zdrowia lub moralności publicznej albo podstawowych praw i wolności innych osób.



Podsumowując, zarysowany powyżej standard uniwersalny ochrony praw człowieka w zakresie wolności religii lub wyznania pozostawia państwom stosunkowo szeroki margines swobody przy podejmowaniu decyzji o obecności symboli religijnych bądź jej braku w budynkach rządowych czy parlamentarnych. Fundamentalną zasadą, która w żadnym wypadku nie może być naruszona, jest zakaz dyskryminacji.

3. Standardy europejskie w zakresie symboli religijnych w miejscach publicznych.

Przenosząc się na grunt prawa międzynarodowego, należy zaznaczyć, że nie narzuca ono państwom sposobu regulacji obecności symboli religijnych w przestrzeni publicznej, w tym również w urzędach, szkołach, miejscach użyteczności publicznej. Wymaga ono jedynie aby stosowne regulacje nie były dyskryminacyjne oraz aby nie miały charakteru władczego oraz wynikały z obowiązującego prawa.

Standardy europejskie w zakresie symboli religijnych w miejscach publicznych wyznacza Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (*Dz.U. 1993 Nr 61 poz. 284*)³, (dalej: Konwencja) i przyjęte w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (dalej: ETPCz) standardy jej wykładni. Zgodnie z art. 9 Konwencji:

1. *„Każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania; prawo to obejmuje wolność zmiany wyznania lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swego wyznania lub przekonań przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne.*
2. *Wolność uzewnętrzniania wyznania lub przekonań może podlegać jedynie takim ograniczeniom, które są przewidziane przez ustawę i konieczne w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na interesy bezpieczeństwa publicznego, ochronę porządku publicznego, zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób”.*

W myśl powyższego unormowania - wolność myśli, sumienia i wyznania jest jedną z podstaw demokratycznego społeczeństwa. W świetle orzecznictwa Trybunału, przepis ten nie tylko zobowiązuje państwa do ochrony praw jednostek, ale także do zachowania przez nie neutralności światopoglądowej. Jednocześnie jednak wydając wyroki dotyczące art. 9 Konwencji, Trybunał odwołuje się do istniejącej w krajach Rady Europy różnorodności, szczególnie w aspekcie historycznym i kulturowym, często zezwalając państwom na stosowanie szerokiego marginesu uznania.

Artykuł 9 ust. 1 Konwencji pozwala zachować niezależność w sferze duchowej i wolność ta nie powinna polegać na żadnym ograniczeniu, co nie oznacza jednak, że tak samo chronione jest uzewnętrznianie wyznania lub przekonań. Ustęp 2 art. 9 określa warunki w jakich możliwa jest w takiej sytuacji ingerencja państwa. Wynika z niego, że gdy w społeczeństwie demokratycznym żyją obok siebie ludzie wyznający różne religie, to aby zapewnić poszanowanie każdej osoby oraz rozbieżne interesy różnych grup to pewne ograniczenia



mogą okazać się konieczne, zaś państwo w relacjach z różnymi religiami i wyznaniem musi pozostać neutralne i bezstronne. Europejski Trybunał Praw Człowieka wielokrotnie podkreślał, że art. 9 Konwencji ma znaczenie także dla ateistów, agnostyków, czy osób religijnie obojętnych gdyż z niego wynikają również prawa negatywne, w szczególności wolność niewyznawania ani niepraktykowania żadnej religii. Dotyczy to również wolności manifestowania swoich przekonań religijnych, więc również prawa jednostki by nie była zmuszana do manifestowania swojej wiary lub przekonań religijnych albo czynności z których można wnioskować o takich przekonaniach lub też ich braku.

Istotnym elementem uwzględnianym w wyrokach ETPCz jest również ogólna polityka państwa względem religii. Jednym z warunków uznania przez Trybunał zgodności z Konwencją decyzji w sprawie obecności symboli religijnych w miejscach publicznych jest to, aby decyzje takie miały jasną podstawę prawną. Każde ograniczenie danego prawa może następować tylko na podstawie obowiązującego prawa. W przeciwnym wypadku mogłaby być uznana za naruszenie art. 9 Konwencji.

Odwołując się do orzecznictwa ETPCz, to najpełniejszą i najbardziej aktualną wypowiedzią ETPCz w sprawie obecności symboliki religijnej w sferze publicznej jest wyrok tego Trybunału w sprawie *Lautsi i inni przeciwko Włochom* (wyrok Wielkiej Izby z dn. 18 marca 2011 r., skarga nr 30814/06)⁴, dotyczący obecności krzyży łacińskich w salach szkolnych. W pierwszej instancji Trybunał stwierdził, że krzyż wcale nie jest symbolem tożsamości narodowej lecz ewidentnym symbolem religijnym i jego obecność w klasie szkolnej narusza prawo rodziców do wychowania dzieci i nauczania zgodnie z własnymi przekonaniami (art. 2 Protokołu nr 1 do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka), a także narusza wolność sumienia i wyznania dzieci (art. 9. Konwencji) a jego obecność w konsekwencji godzi w zasadę neutralności i świeckości państwa. Wyrok został wydany przez Izbę siedmiu sędziów Trybunału, jednomyślnie. Następnie, w rezultacie przekazania sprawy do Wielkiej Izby w trybie art. 43 Konwencji i reguły 73 Regulaminu Trybunału, ETPCz wskazał, że symbolu krzyża nie można interpretować jedynie w kategoriach symbolu religijnego, gdyż jest on de facto symbolem dziedzictwa historycznego i spójności społecznej. Mimo, że wyrok ten jest przedstawiany jako dowód uniwersalnej aprobaty Trybunału dla obecności krzyży w szkołach czy innych miejscach publicznych, to jednak trzeba zaznaczyć, iż Trybunał podkreślił m.in., że krzyż jest jednak przede wszystkim symbolem religijnym. Odnosząc się do twierdzenia rządu włoskiego, zgodnie z którym obecność krzyży w klasach szkolnych nawiązuje do tradycji, którą państwo to uznaje za istotną i chce kultywować, Trybunał stwierdził, że decyzja o kultywowaniu tradycji zasadniczo należy do obszaru swobody uznania państwa a Trybunał musi uwzględnić to, że Europa odznacza się wielkim zróżnicowaniem państw w szczególności w sferze kulturalnej i historycznej.

Jednak z drugiej strony odwołanie do tradycji nie zwalania państwa z obowiązku poszanowania praw i wolności zapisanych w Konwencji i Protokołach. Decyzja o obecności krzyży w klasach szkolnych należy zasadniczo do marginesu swobody uznania państwa



członkowskiego i zgodnie z tą doktryną interpretacyjną Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, państwa członkowskie Rady Europy mogą zachować pewną dyskrecjonalność w sferach, które są dla nich wrażliwe, wynikają z uwarunkowań kulturowych, narodowych, tożsamościowych, religijnych czy z lokalnej tradycji – gdzie państwa same najlepiej wiedzą, jak regulować daną kwestię, za pomocą jakich instrumentów oraz środków. Trybunał ma więc obowiązek szanowania decyzji państw w tych sferach pod warunkiem, że nie prowadzą one do żadnej formy indoktrynacji. Posiadany przez państwo w tym zakresie margines swobody jest poddany nadzorowi europejskiemu, zaś zadanie Trybunału polega na ocenie czy jego granice nie zostały przekroczone.

Odnosząc te spostrzeżenia do polskich realiów i dyskusji, jaką wyrok wywołał, należy uznać, że krzyż jest przede wszystkim symbolem religijnym, a dopiero wtórne jego znaczenie wiąże się z określonym kontekstem historii państwa. Nie ma powodu, dla którego w przestrzeni publicznej miałyby być podkreślana właśnie obecność symbolu krzyża, zwłaszcza, że zgodnie z art. 28 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (*Dz. U. Nr 78 poz. 483 z późn. zm.*)⁵ oraz art. 1 ust. 1 ustawy z dn. 31 stycznia 1980 r. ustawy o godle, barwach i hymnie Rzeczypospolitej Polskiej oraz o pieczęciach państwowych (*tekst jedn. w Dz. U. z 2005 r., Nr 235, poz. 2000 ze zm.*)⁶ orzeł biały, biało-czerwone barwy i „Mazurek Dąbrowskiego” składają się na symbolikę Rzeczypospolitej Polskiej, nie zaś symbol tej czy innej religii.

Podsumowując powyższe, *margines swobody uznania*, służący państwu do układania jego relacji z kościołami i związkami wyznaniowymi, nie jest tożsamy z dowolnością budowania tych relacji, zaś na państwie będącym stroną Konwencji ciąży obowiązek przestrzegania i poszanowania praw i wolności określonych w Konwencji i protokołach. Ocena dopuszczalności albo niedopuszczalności umieszczenia krzyża w miejscach publicznych zależy od kontekstu określonego szeregiem czynników charakterystycznych dla danego państwa – strony Konwencji, m.in. otwartością na inne wyznania, istnieniem gwarancji powstrzymania zachowań nietolerancyjnych na tle religii czy bezwyznaniowości.

4. Prawo polskie.

Obecność symboli religijnych w przestrzeni publicznej do jakiej należą pomieszczenia władzy publicznej stanowi kwestię, która pozostawiona jest do decyzji władz krajowych. W polskim prawie krajowym brak jest norm odnoszących się wprost do obecności symboli religijnych w przestrzeni publicznej, zatem w pierwszej kolejności należy odwołać się do norm podstawowych zawartych lub wywiedzionych na podstawie właściwych przepisów Konstytucji RP. W omawianej sprawie właściwe jest odwołanie się do podstawowych zasad i norm zawartych w Konstytucji RP: do zasady neutralności światopoglądowej państwa (art. 25 ust. 2 Konstytucji RP) oraz do normy przyznającej osobom sprawującym funkcje publiczne wolność sumienia i wyznania (art. 53 Konstytucji RP). Z powyższych przepisów



Konstytucji wynika świecki charakter państwa, który rozciąga się na wszystkie organy władzy publicznej. Nakazują one tym organom zachować bezstronność w sprawach przekonań religijnych, światopoglądowych i filozoficznych (art. 25 ust. 2), gwarantują państwu i jego organom niezależność organizacyjną i funkcjonalną od kościołów i związków wyznaniowych (art. 25 ust. 3), zabraniają organom władzy publicznej zmuszania jednostki do ujawniania przekonań religijnych, światopoglądowych i wyznania (art. 53 ust. 7) oraz nakazują traktować w ten sam sposób wszystkie kościoły i związki wyznaniowe (art. 25 ust. 3).

Mając na uwadze stosowanie w omawianej sprawie norm konstytucyjnych, należy powołać się na dotyczącą art. 25 ust. 2 Konstytucji RP ugruntowaną linię orzeczniczą Trybunału Konstytucyjnego stanowiącą, że zasada bezstronności władz publicznych w sprawach przekonań religijnych, światopoglądowych i filozoficznych nie wyklucza pozytywnego angażowania się państwa przy zachowaniu zasad obiektywizmu i jednakowego traktowania wspólnot religijnych – na rzecz urzeczywistnienia wolności sumienia i religii oraz umożliwienia obywatelom zaspokajania ich potrzeb w sferze religijnej.

Jednakże zasada ta, pozostając w ścisłym związku z art. 1 Konstytucji, zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska jest dobrem wspólnym wszystkich obywateli bez różnic wynikających z wyznawanych przekonań w sprawach religijnych, światopoglądowych i filozoficznych – musi różnice te uwzględniać. Zatem Rzeczpospolita Polska jako dobro wspólne wszystkich obywateli nie może zajmować stanowiska w sprawach wymienionych przekonań i rozstrzygać o prawdziwości poglądów głoszonych przez różne religie, czy przez poszczególne nurty filozoficzne. Zasada bezstronności wyrażona w art. 25 ust. 2 Konstytucji nakazuje władzom publicznym jednakowe traktowanie wszystkich przekonań religijnych, światopoglądowych i filozoficznych i zachowanie wobec nich równego dystansu. Wyklucza również okazywanie przez te władze swoich sympatii czy dezaprobaty dla poszczególnych wyznań i reprezentujących je wspólnot. Warto w tym kontekście przypomnieć także brzmienie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania⁷ (Dz.U. 1989 Nr 25 poz. 155), zgodnie z którym Rzeczpospolita Polska jest państwem świeckim, neutralnym w sprawach religii i przekonań.

Ponieważ przestrzeń miejsc publicznych, rozumiana jako pomieszczenia urzędów itp., należy do państwa, musi ono zadbać, by poszczególne osoby pełniące funkcje publiczne nie mogły swobodnie ową przestrzenią rozporządzać. Umieszczenie symbolu religijnego w pomieszczeniu urzędu publicznego może być traktowane jako odzwierciedlające życzliwy stosunek tego organu, a tym samym i Państwa do danej religii. Zatem, choć działanie takie nie ma z pewnością charakteru władczego i jednostronnie nie ingeruje bezpośrednio w sferę uprawnień i obowiązków jednostek, to jednak może podlegać ocenie z punktu widzenia wyrażonej w art. 25 ust. 2 Konstytucji zasady bezstronności władz publicznych w Rzeczypospolitej Polskiej w sprawach przekonań religijnych, światopoglądowych i filozoficznych. Warto podkreślić, że zasada bezstronności władz publicznych odnosi się do



wszystkich władz publicznych i wszystkich spraw leżących w zakresie ich działania, w tym również do spraw, których realizacja nie polega wykonywaniu funkcji władczych. (za: prof. zw. dr hab. Roman Wieruszewski „Opinia w sprawie wniosku Klubu Poselskiego „Ruch Palikota” o wydanie zarządzenia nakazującego usunięcie krzyża łacińskiego, znajdującego się w sali posiedzeń Sejmu RP)⁸.

Podsumowując powyższe, prawo polskie, zarówno na poziomie konstytucyjnym jak i ustawowym, wymaga przestrzegania zasady bezstronności w kwestiach światopoglądowych i wyznaniowych oraz zakazuje stosowania dyskryminacji na tym tle. Należy również zauważyć, że brak jest w naszym systemie prawnym, jakiegokolwiek regulacji odnoszącej się do eksponowania symboli religijnych w budynkach publicznych.

5. Obecność symboli religijnych w lokalu władzy publicznej.

Z idei neutralności światopoglądowej państwa wynikają określone dyrektywy postępowania dla wszystkich organów i funkcjonariuszy publicznych. Przede wszystkim Państwo nie powinno wywierać wpływu na swych obywateli w sferze światopoglądowej oraz powinno respektować zróżnicowanie społeczeństwa w sferze religijnej czy światopoglądowej. W związku z tym działalność instytucji państwowych nie polega na wykonywaniu funkcji religijnych ani też nie łączy się z obrzędami kultowymi. Uprzywilejowanie jednej z religii np. poprzez fakt umieszczenia symbolu tej religii w lokalu władzy publicznej pozwala domniemywać, że i jej wyznawcy mogą być uprzywilejowani. Oznacza to tym samym, że inne religie i światopoglądy mogą być dyskryminowane, a wraz z nimi także osoby, które te religie lub światopoglądy wyznają.

Symbol religijny, taki jak znak krzyża, umieszczony w przestrzeni pozareligijnej ma swoje silne znaczenie religijne, co oznacza że dla wyznawców danej religii jest on uznawany jak element *sacrum* określający zespół wierzeń, zasad i znaczeń z jakimi dany symbol jest związany, ściśle powiązany jest również z określoną wizją świata. Sprawia to jednocześnie, że dla osoby która nie zna kontekstu danego symbolu bądź nie podziela zasad i wierzeń reprezentowanych przez dany symbol religijny - jego znaczenie może być niezrozumiałe. Symbol taki staje się znakiem przynależności do danej grupy, respektowania określonych poglądów nabierając cech nie tylko światopoglądowych ale też kulturowych. Jego obecność staje się tym samym dyskryminująca dla wyznawców innych religii oraz osób niewierzących, którym może sprawiać trudności akceptacja znaku obcej im religii jako narzuconego im symbolu. Można więc założyć, że akt powieszenia krzyża w lokalu władzy publicznej, obowiązanej do zachowania bezstronności w sprawach religijnych i światopoglądowych, musi budzić u ludzi niewierzących lub wyznających inną wiarę, uzasadnioną obawę o bezstronne potraktowanie ich spraw przez władzę reprezentującą kompetencje władcze oraz sugerować nieuprawnione faworyzowanie przez państwo zwolenników danego światopoglądu bądź religii. Państwo świeckie i jego instytucje, wbrew zakazom konstytucyjnym, nabierają



cech państwa wyznaniowego i przestają pełnić funkcje gwarancyjne wobec wolności sumienia i wyznania społeczeństwa zróżnicowanego pod względem stosunku do religii.

Podsumowując, eksponowanie znaków religijnych, światopoglądowych czy odzwierciedlających przekonania filozoficzne w lokalach władzy publicznej, w szczególności posiadającej znaczne kompetencje władcze, jest wysoce niepożądane oraz koliduje ze standardami nowoczesnego, demokratycznego państwa neutralnego światopoglądowo, co także przemawiać przeciwko obecności symboli religijnych w lokalach władzy publicznej poza specjalnie wyznaczonymi do tego celu miejscami, zaś władze publiczne powinny zachowywać bezstronność we wszystkich sprawach należących do ich zakresu działania.

6. Wielowyznaniowość w miejscu pracy.

6.1. Wstęp.

Pomimo, że dyskusja o obecności symboli religijnych w przestrzeni publicznej jest zdominowana sprawą krzyża i jego obecności w miejscach publicznych jak urzędy państwowe czy miejscach użyteczności publicznej, to jednak warto zwrócić uwagę na inne aspekty tego zagadnienia, podejmując również rozważania na temat wielowyznaniowości w miejscu pracy i związane z tym kwestie. Wielowyznaniowość w miejscu pracy zmusza do rozważenia, czy sfera prywatna pracowników może mieć odzwierciedlenie w miejscu wykonywania pracy.

Poniżej wybrane zagadnienia są próbą odpowiedzi na pytanie czy pracownik ma prawo do manifestowania swojego wyznania poprzez ubiór albo symbole religijne, jak kształtują się uprawnienia i obowiązki pracodawcy i pracownika w sferze zwolnienia z pracy w czasie świąt religijnych oraz czy pracodawca ma obowiązek umożliwić lub ułatwić pracownikom uprawianie kultu w czasie pracy.

Jak wskazano w powyższych punktach, w działalność instytucji państwowych jako miejsca stanowienia, przestrzegania prawa czy jako miejsca wykonywania pracy nie ma przestrzeni na wykonywanie zadań religijnych ani też łączenia pracy z obrzędami kultu, zaś państwo zasadniczo nie ingeruje w sprawy wyznawców poszczególnych religii. Jednak swobodny przepływ pracowników w ramach Unii Europejskiej, stale rosnąca liczba imigrantów czy też przemiany struktury religijnej społeczeństwa sprawiają, że społeczeństwo w Polsce staje się coraz bardziej wielokulturowe i wielowyznaniowe. Ma to swoje odzwierciedlenie w coraz bardziej zróżnicowanym środowisku pracy. Stawia to przed pracodawcą, także tym funkcjonującym w sektorze publicznym, obowiązek świadomości w zakresie specyficznych potrzeb jego podwładnych.

6.2. Prawo do manifestowania wyznania poprzez ubiór albo symbole religijne.



W wielu firmach i instytucjach państwowych obowiązują dość szczegółowe zasady ubioru związane z charakterem wykonywanej działalności, a pracownicy otrzymują jasne wytyczne dotyczące służbowego stroju w ramach istniejących w organizacji Regulaminach i przepisach wewnętrznych. Czasem wytyczne te mogą wynikać z ustnych ustaleń z przełożonymi czy pewnej przyjętej w danej organizacji konwencji. Niezależnie od tego, w jakiej formie i na jakich zasadach pracodawca ustali tzw. dress code, pojawić się może pytanie, czy pracownik ma prawo do manifestowania swojego wyznania poprzez ubiór albo symbole religijne. Odpowiedź wydaje się oczywista w przypadku, gdy dana religia zawiera bezwzględny wymóg noszenia określonego stroju (np. zakrywania włosów przez kobiety wyznające islam). Problem dotyczy jednak wyznań, które nie nakładają na swoich wyznawców takich obowiązków, ale chcą oni jednak w jakiś sposób podkreślić swoją religijność.

Wolność wyznania, gwarantowana w art. 9 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz art. 53 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, obejmuje całokształt działalności człowieka, w tym również sferę pracy. Ponadto zastosowanie w tym zakresie ma art. 11³ Kodeksu Pracy *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.)*⁹, (dalej: KP), zgodnie z którym niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zasada ta została uszczegółowiona w przepisach Rozdziału II a KP – na ich podstawie dyskryminację można określić jako zróżnicowanie sytuacji pracowników znajdujących się porównywalnej (ale nie identycznej) sytuacji z powodu zabronionych kryteriów dyferencjacji, wymienionych przykładowo w art. 18^{3a} §1 KP.

Zakaz dyskryminacji w polskim ustawodawstwie nie ma charakteru absolutnego, bowiem zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na niezatrudnieniu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi (art. 18^{3b} § 2 pkt 1 KP). Podobnie ukształtowała tę kwestię w prawie wspólnotowym dyrektywa Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (*Dz. Urz. UE L 303 z 2 grudnia 2000 r., s. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t om 4, s. 79*)¹⁰, a wymienione wyżej przepisy Kodeksu pracy stanowią jej implementację do porządku krajowego. Stosownie do art. 4 ust. 1 dyrektywy dotyczącego wymagań zawodowych, Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn dyskryminujących wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej



wykonywania, dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny. Warunkiem zastosowania art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE jest łączne spełnienie trzech przesłanek. Po pierwsze, konieczne jest stwierdzenie, czy cel regulacji krajowej jest zgodny z prawem. Po drugie, należy ustalić, czy dana cecha jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym z uwagi na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania. Po trzecie, istotne znaczenie ma zbadanie proporcjonalności środka krajowego¹¹.

Z kolei Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu ustanowił zasadę, zgodnie z którą wolność wyznawania religii musi być respektowana w miejscu pracy w takiej mierze, w jakiej nie narusza to praw innych osób. Jego zdaniem generalnie pracodawcy nie mają prawa zabraniać noszenia krzyżyków czy podobnych symboli religii lub wiary. Pracodawca powinien zarządzać zespołem pracowników biorąc pod uwagę, że mają oni poza obowiązkami zawodowymi mają również do wypełnienia obowiązki i role wynikające z wyznawanej przez nich religii. Zakaz taki wolno jednak wprowadzić, jeżeli wymagają tego względy bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego Trybunał uznał za zasadny zakaz noszenia w widoczny sposób krzyżyka w szpitalu przez brytyjską pielęgniarkę Shirley Chaplin. Zdaniem przełożonego S. Chaplin, mógłby on wyrządzić krzywdę pacjentowi w czasie udzielania mu pomocy, zaczepiając o niego lub wchodząc w bezpośredni kontakt z otwartymi ranami. Podobna sprawa dotyczyła sprawy w której ze skargą wystąpiła Nadia Eweida, pracownica British Airways, która zdecydowała ona, srebrny krzyżyk zacznie od tej pory nosić w miejscu widocznym. Spotkało się to z negatywną reakcją pracodawcy, bowiem w spółce istniały restrykcyjne i wyraźnie określone zasady ubioru, zakazujące m.in. noszenia jakichkolwiek symboli religijnych w widocznych miejscach, chyba że nakaz ich noszenia wynikał z bezwzględnie obowiązujących zasad danej religii.

W obu tych przypadkach doszło do wyrazistego konfliktu wolności sumienia i wyznania z innymi wartościami chronionymi przez prawo. U podstaw tego konfliktu leżało dążenie skarżących do postępowania w zgodzie z nakazami własnego sumienia, które powinno zostać uszanowane w warunkach kolizji z regułami ogólnymi. Owe reguły nie formułowały wprost zakazu uzewnętrzniania przekonań religijno-światopoglądowych lub przynależności do związku wyznaniowego, nie były też wymierzone bezpośrednio w skarżących, a wynikały z ukształtowania zakresu obowiązków pracowniczych. Zostały jednak uznane przez skarżących za niemożliwe do pogodzenia z wyznawanymi przez nich wartościami. Naruszenie art. 9 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, a więc złamanie konwencyjnego standardu wolności sumienia i wyznania, stwierdzono w sprawie N. Eweidy, (*wyroki w sprawie Eweida i inni przeciwko Wielkiej Brytanii z dnia 15 stycznia 2013 roku, skargi nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 i 36516/12*). Zdaniem ETPCz, sądy brytyjskie nie wyważyły w tym przypadku właściwie proporcji między dobrami chronionymi przez prawo. W opisanym stanie faktycznym dążenie pracodawcy do utrzymania wizerunku przedsiębiorstwa powinno ustąpić przed wolnością sumienia i wyznania skarżącej, krzyżyk był bowiem dyskretny i nie mógł wpłynąć na postrzeganie ani jej samej, ani linii lotniczych, a fakt, że



British Airways okazały się potem zdolne do zmiany swej polityki, dowiodły, iż kwestia ta nie była dla linii najistotniejsza. Trybunał dokonując wyraźnego rozgraniczenia obu tych sytuacji, w tym przypadku uznał, że zakaz noszenia symboli religijnych wynikał jedynie z chęci kształtowania przez pracodawcę określonego wizerunku firmy.

Odmienne potraktowano sprawę S. Chaplin, w której ograniczenie wolności sumienia i wyznania motywowano bezpieczeństwem pacjentów szpitala. Zdaniem ETPC, ochrona zdrowia i bezpieczeństwa osób przebywających w szpitalu, którym skarżąca musiała udzielać fachowej pomocy pielęgniarskiej, musiała w tej sytuacji przeważać nad potrzebą manifestowania ubiorem przekonań religijnych. Trybunał uznał, że należy pracownikowi umożliwić swobodne manifestowanie jego religii w ramach obowiązujących zasad ubioru, o ile nie stoją temu na przeszkodzie naprawdę istotne powody. Trybunał przypomniał, że nie zawsze manifestowanie swoich przekonań religijnych korzysta z ochrony wynikającej z art. 9 EKPCz. Czyli, nie każde zachowanie jednostki, motywowane przekonaniem religijnym jest automatycznie objęte zakresem ochrony konwencji (§ 82 uzasadnienia), samo powołanie się przez jednostkę na jej wrażliwość moralną nie zawsze musi stanowić argument uzasadniający konieczność zwolnienia jej z obowiązku przestrzegania reguł ogólnych. Stanowisko przeciwne, stawiające na pierwszym miejscu ochronę postępowania w zgodzie z własnym sumieniem, mogłoby prowadzić do ekspansji tzw. klauzul sumienia, uzasadniające dążenie do marginalizowania cudzych praw i wolności pod pozorem działania zgodnie z własną postawą etyczną. Prawidłowa linia orzecznicza powinna unikać przesądzenia z góry sposobu rozwiązywania takich problemów, a koncentrować się raczej na analizie zakresu ochrony przysługującej poszczególnym interesom jednostek oraz ich wyważeniu zgodnie z zasadą proporcjonalności. (za: *Wojciech Brzozowski Orzeczenie: Eweida i inni v. Wielka Brytania* <http://prawaczlowieka.edu.pl>)¹³

Podsumowując powyższe, biorąc pod uwagę prawo pracowników do manifestowania wyznania przez ubiór bądź symbole religijne, konieczne jest w tym względzie ogólne sformułowanie wymagań w postaci regulaminów czy wewnętrznych procedur dotycząca dress-code tj. zobowiązanie pracownika do ubioru schludnego i odpowiadającego powadze zawodu i pełnionych przez niego funkcji publicznych czy też nienoszenia nadmiernie okazałej biżuterii. Takie wewnętrzne regulacje nie będą ograniczały wolności wyznania pracowników, zezwalając na noszenie choćby niedużych krzyżyków na szyi.

6.3. Zwolnienie z pracy na czas świąt religijnych.

Zgodnie z prawem polskim, większość świąt obchodzonych przez osoby wyznające wiarę rzymskokatolicką jest dniami ustawowo wolnymi od pracy, co znaczy, że wszyscy pracownicy bez względu na wyznawaną religię są wówczas zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy. Pojawia się w związku z tym pytanie, co z pracownikami innych wyznań, którzy chcieliby obchodzić święta i nie przychodzić w tym okresie do pracy bez wykorzystywania przysługującego im urlopu wypoczynkowego. W ramach zapewniania gwarancji swobody wyznania ustawodawca przyznał możliwość uzyskania dnia wolnego w „specjalnym” trybie. Zgodnie z art. 42 ustawy z dnia 17 maja 1989 o gwarancjach



wolności sumienia i wyznania (*Dz. U. 2011 Nr 112, poz. 654*)¹⁴ pracownicy należący do kościołów lub związków wyznaniowych, których świąt nie ustanowiono dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą wnioskować do pracodawcy o udzielenie zwolnienia od pracy na czas, jaki jest niezbędny dla obchodzenia świąt zgodnie z wymogami danej religii. Nie oznacza to rzecz jasna, że osobom tym zagwarantowano dodatkowe dni wolne, ponieważ pracodawca może uzależnić udzielenie takiego zwolnienia od jego odpracowania w dni ustawowo wolne od pracy bądź w ustalonych wcześniej godzinach nadliczbowych, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. Należy jednak zwrócić uwagę, że warunek odpracowania nie jest bezwzględny i przepisy pozostawiają tę kwestię do decyzji pracodawcy. Przepisy zezwalają również na zobowiązanie pracownika do odpracowania jedynie określonej części zwolnienia, jako że nie zawierają w tym względzie bardzo szczegółowych unormowań. Zgodnie zobowiązującymi przepisami, pracownik musi złożyć wniosek o zwolnienie co najmniej na siedem dni przed jego planowanym rozpoczęciem, zaś pracodawca ma obowiązek powiadomienia pracownika o warunkach odpracowania udzielonych dni wolnych najpóźniej na trzy dni przed zwolnieniem (Rozporządzenie ministrów pracy i polityki socjalnej oraz edukacji narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy (*Dz. U. 1999 Nr 26, poz. 235*)¹⁵).

Mimo, że brak jest szczegółowych unormowań dotyczących treści wniosku i jego uzasadnienia, to wydaje się, że nie można wymagać od pracownika, by wniosek był skonstruowany w sposób choćby pośrednio ujawniający wyznawaną przez niego religię, poprzez np. podanie nazwy obchodzonego święta. Stawianie takiego wymogu byłoby naruszeniem jednego z istotnych elementów wolności sumienia i wyznania, a więc prawa do zachowywania milczenia w sprawach swojej religii (gwarantowanego zresztą na mocy art. 2 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania). Jako, że pracodawca nie przewidział również konkretnych unormowań w kwestii tego, czy pracodawca ma prawo kontrolować zasadność wniosku pracownika i jakie kwestie miałyby objąć taka kontrola, należy przyjąć, że w zasadzie nie ma podstaw do przeprowadzania jakiegokolwiek postępowania wyjaśniającego np. czy kościół lub związek wyznaniowy jest formalnie zarejestrowany w Polsce albo czy faktycznie we wskazanym okresie wyznawcy danej religii obchodzą jakieś święto. Za zakazem dokonywania kontroli, poza dbaniem o pełne przestrzeganie wolności wyznania, przemawia ten pragmatyczny fakt, że pracodawca jeśli pracodawca poweźmie jakiegokolwiek wątpliwości w kwestii zasadności wniosku, może uzależnić udzielenie zwolnienia od pełnego odpracowania czasu zwolnienia. Kolejną niedoprecyzowaną kwestią jest, czy pracodawca może wniosek rozpatrzyć negatywnie. Biorąc pod uwagę powyższe uwagi, należy stwierdzić, że pracodawca nie może odmówić pracownikowi udzielenia zwolnienia, chyba że za odmową przemawiają pewne szczególne okoliczności występujące po stronie pracodawcy. Okoliczności te musiałyby jednak być na tyle doniosłe, by mogły zostać uznane za powód uzasadniający ograniczenie wolności wyznania pracownika (np. kwestia konieczności



zapewnienia utrzymania porządku publicznego).

Inaczej przedstawia się kwestia, gdy pracownik wyznaje religię, w której święta przypadają co tydzień w określonym dniu. Nie może się on wówczas ubiegać o udzielenie takiego zwolnienia, ale o wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy. Jest to rozwiązanie praktyczne z dwóch powodów – po pierwsze, zwalnia pracownika z konieczności cotygodniowego składania wniosku z siedmiodniowym wyprzedzeniem, a po drugie, zapewnia stabilizację organizacji czasu pracy w zakładzie pracy. Można zatem ustalić, że np. pracownik jednego dnia w tygodniu pracuje krócej (lub wcale), zaś w inne dni dłużej, tak by wyrównać obowiązujący go tygodniowy wymiar czasu pracy, oczywiście z zachowaniem zasad dobowego odpoczynku określonych w Kodeksie pracy.

6.4. Modlitwa w pracy.

Wielowyznaniowość w miejscu pracy oznacza również, że przedstawiciele i przedstawicielki niektórych wyznań będą zgodnie z zasadami wiary zobowiązani do uprawiania kultu w czasie pracy – czy pracodawca ma obowiązek im to umożliwić lub ułatwić? Zgodnie z polskim i unijnym prawem nie, ponieważ w odniesieniu do religii przepisy nie przewidują tzw. racjonalnych usprawnień, polegających na wprowadzaniu w niezbędnym zakresie przez pracodawcę udogodnień dla pracownika, koniecznych ze względu na pewne jego specjalne potrzeby (w Polsce pojęcie to funkcjonuje jedynie w odniesieniu do pracowników z niepełnosprawnościami). W stosunku do wyznań pojęcia tego używa się natomiast w Stanach Zjednoczonych na mocy postanowień Civil Rights Act, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek dostosować organizację pracy do wymagań religii wyznawanej przez pracownika. W głównej mierze chodzi o nienakładanie na niego obowiązków, które byłyby nie do pogodzenia z zasadami wyznania, czyli unikanie sytuacji, w której dochodzi do swobodnego konfliktu wartości i umożliwienie przestrzegania zasad moralnych czy etycznych, dopóki wprowadzane rozwiązania nie tworzą nadmiernych trudności w prowadzeniu działalności przez firmę (nieracjonalnym wymaganiami byłoby wprowadzanie dostosowania w przypadku, gdy na danym stanowisku czy w całej firmie wykonywana jest praca sprzeczna z jakimiś zasadami danej religii i nie ma możliwości powierzenia pracownikowi innych obowiązków). Kolejnym aspektem tego obowiązku nałożonego na pracodawcę jest również umożliwienie pracownikom uprawiania kultu w miejscu pracy np. poprzez wydzielanie miejsca do odmawiania modlitwy. Oczywiście nie chodzi w tym przypadku o zakładanie kaplic w zakładzie pracy, ale o umożliwienie pracownikom korzystania z pomieszczeń, w których zapewniona będzie prywatność, np. z pomieszczeń socjalnych czy sal konferencyjnych. Jeśli wydzielenie takiego miejsca będzie wiązało się z nadmiernymi trudnościami czy kosztami, to pracodawca nie ma obowiązku go organizować, o ile dostatecznie odmowę uzasadni. Brak omawianego obowiązku w prawie polskim nie oznacza oczywiście, że pracodawca nie może w ramach tworzenia dobrych praktyk stosownych udogodnień wprowadzać. Mogą one polegać np. na umożliwieniu korzystania przez pracowników z pewnych pomieszczeń, w sposób umożliwiający im spokojne odprawienie modlitwy. Może to być udostępnienie w określonym czasie każdego dnia pomieszczenia



socjalnego czy też specjalne jego wydzielenie wyłącznie na tę okoliczność albo udostępnianie niezajętych sal konferencyjnych. Może też polegać na odpowiedniej organizacji czasu pracy. Pracownikowi, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej sześć godzin, przysługuje przecież piętnastominutowa przerwa wliczana do czasu pracy (art. 134 KP) – może ona być wykorzystywana przez pracownika dowolnie, w tym również na cele religijne. Na mocy art. 141 KP pracodawca może również wprowadzić jedną maksymalnie godzinną przerwę niewliczaną do czasu pracy, a przeznaczoną na m.in. załatwianie spraw osobistych przez pracowników – taka przerwa też jest przestrzenią do zarządzania przez pracodawcę wielowyznaniowością w miejscu pracy. Można również na pisemny wniosek pracownika ustalić dla niego indywidualny rozkład czasu pracy z uwzględnieniem jego potrzeb związanych z wyznawaną religią. Pracodawca nie musi zatem nawet zmniejszać wymiaru czasu danego pracownika, a zakład pracy może funkcjonować bez zakłóceń.

Podsumowując powyższe, zakład pracy jest miejscem, w którym znaczenie powinny mieć obiektywne aspekty dotyczące świadczonej pracy, tj. jej jakość, terminowość, przestrzeganie przepisów obowiązującego prawa a także wymaganych przez pracodawcę regulaminów i procedur, nie zaś wyłącznie osobiste cechy pracownika. Stosowanie zaproponowanych rozwiązań dotyczących zasad ubioru oraz zarządzania czasem czy przestrzenią pracy nie wymaga poniesienia przez pracodawcę znaczących nakładów lub kosztów, a może przynieść jedynie pozytywne skutki. Polskie prawo nie zobowiązuje w tym względzie do wielu działań, nakazując przede wszystkim przestrzeganie zakazu dyskryminacji pracowników ze względu na religię. Jednak umowa o pracę, jak każda umowa prawa prywatnego, nakłada na strony obowiązek współdziałania w jej wykonywaniu. Obie strony stosunku pracy powinny zatem działać w porozumieniu na rzecz efektywnego zarządzania wielowyznaniowością poprzez wypracowywanie dobrych praktyk, na których mogą równomiernie skorzystać – dostrzeżenie indywidualnych potrzeb pracownika oraz elastyczność i otwartość na wprowadzanie stosownych zmian mogą się wymiennie przełożyć na efektywność pracy.

7. Podsumowanie

Podsumowując, standard uniwersalny ochrony praw człowieka w zakresie wolności religii lub wyznania pozostawia państwu stosunkowo szeroki margines swobody przy podejmowaniu decyzji o obecności bądź jej braku symboli religijnych w budynkach rządowych czy parlamentarnych. Fundamentalną zasadą, która w żadnym wypadku nie może być naruszona, jest zakaz dyskryminacji. Prawo międzynarodowe nie narzuca państwu sposobu regulacji obecności symboli religijnych w przestrzeni publicznej. Wymaga jedynie, aby stosowne regulacje były niedyskryminacyjne, nie były narzucone w sposób arbitralny oraz wynikały z obowiązującego prawa.

Prawo polskie zarówno za poziomie konstytucyjnym jak i ustawowym wymaga przestrzegania zasady bezstronności w kwestiach światopoglądowych i wyznaniowych oraz



zakazuje dyskryminacji na tym tle. Jednak z idei neutralności światopoglądowej państwa uważanej za najważniejszą cechę państwa świeckiego wynikają określone dyrektywy postępowania dla wszystkich organów i funkcjonariuszy publicznych. Państwo świeckie i jego instytucje, nie mogą nabierać cech państwa wyznaniowego i nigdy nie powinny przestać pełnić funkcji gwarancyjnych wobec wolności sumienia i wyznania społeczeństwa zróżnicowanego pod względem stosunku do religii. Stąd wniosek, że eksponowanie znaków religijnych, światopoglądowych czy odzwierciedlających przekonania filozoficzne w lokalach władzy publicznej, a już zwłaszcza w takiej, która posiada znaczne kompetencje władcze jest wysoce niepożądane oraz koliduje ze standardami nowoczesnego, demokratycznego państwa neutralnego światopoglądowo, co każe przemawiać przeciwko obecności symboli religijnych w lokalach władzy publicznej poza specjalnie wyznaczonymi do tego celu miejscami.

Opinia została przygotowana przez r.pr. Iwonę Gardzielik dla Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, w ramach współpracy pro bono

Podstawy prawne:

1. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz. U. Dz.U.77.38.167) z dnia 29 grudnia 1977 roku)¹
2. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. 1993 Nr 61 poz. 284).
3. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 16 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. nr 38, poz. 167).
4. Deklaracja Organizacji Narodów Zjednoczonych o wyeliminowaniu wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji z powodów religijnych lub przekonań
5. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), (Dz. Urz. C 326, 26/10/2012 P. 0001 0390).
6. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78 poz. 483 z późn. zm.).
7. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014 r, poz. 1502 z późn. zm.).
8. Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz.U. 1989 Nr 25 poz. 155).
9. Wyrok Trybunału w sprawie Lautsi i inni przeciwko Włochom (wyrok Wielkiej Izby z dnia 18 marca 2011 r, skarga nr 30814/06).
10. Wyrok w sprawie Eweida i inni przeciwko Wielkiej Brytanii (wyrok z dnia 15 stycznia 2013r., Izba (Sekcja IV), skargi nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 i36516/1.



Wykorzystane publikacje:

1. Opinia Romana Wieruszewskiego w sprawie wniosku klubu „RUCH PALIKOTA” o wydanie zarządzenia w sprawie zdjęcia krzyża łacińskiego znajdującego w Sali posiedzeń Sejmu RP.
2. Wolność myśli sumienia i wyznania pod redakcją Macieja Nowickiego – Helsińska Fundacja Praw człowieka, Warszawa 2004.
3. Prawne granice wolności sumienia i wyznania pod redakcją Romana Wieruszewskiego, Mirosława Wyrzykowskiego, Leny Kondradiewa- Bryzik, Warszawa 2012.
4. Wokół Konwencji Europejskiej – komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka Marek Nowicki Warszawa 2013.
5. Wyznanie pracownika to wyzwanie dla różnorodności - Maciej Kułak.
6. Wojciech Brzozowski Orzeczenie: Eweida i inni v. Wielka Brytania <http://prawaczlowieka.edu.pl>

Przypisy:

1. Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (dalej: MPPOP) (Dz. U. Dz.U.77.38.167 z dnia 29 grudnia 1977 roku);
2. <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1981.html>;
3. Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. 1993 Nr 61 poz. 284);
4. Lautsi i inni przeciwko Włochom wyrok Wielkiej Izby z dn. 18 marca 2011 r., skarga nr 30814/06;
5. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78 poz. 483 z późn. zm.);
6. Ustawa z dnia 31 stycznia 1980 r. ustawy o godle, barwach i hymnie Rzeczypospolitej Polskiej oraz o pieczęciach państwowych (tekst jedn. w Dz. U. z 2005 r., Nr 235, poz. 2000 ze zm.);
7. Ustawa o gwarancjach wolności sumienia i wyznania z dnia 17 maja 1989 r. (Dz.U. 1989 Nr 25 poz. 155);
8. Opinia Romana Wieruszewskiego w sprawie wniosku klubu „RUCH PALIKOTA” o wydanie zarządzenia w sprawie zdjęcia krzyża łacińskiego znajdującego w Sali posiedzeń Sejmu RP;
9. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r, poz. 1502 z późn. zm.);
10. Dyrektywa Rady nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 303 z



- 2 grudnia 2000 r., s. 16; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t om 4, s. 79);
11. Wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2012 roku sygn. akt II PK 218/11;
 12. Wyrok w sprawie Eweida i inni przeciwko Wielkiej Brytanii (wyrok z dnia 15 stycznia 2013r., Izba (Seksja IV), skargi nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 i36516/1;
 13. Wojciech Brzozowski Orzeczenie: Eweida i inni v. Wielka Brytania <http://prawaczlowieka.edu.pl>;
 14. Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz.U. 1989 Nr 25 poz. 155);
 15. Rozporządzenie ministrów pracy i polityki socjalnej oraz edukacji narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz. U. 1999 Nr 26, poz. 235)