

Andrzej Marian Świątkowski

**RELIGIA
W ORZECZNICTWIE
EUROPEJSKICH TRYBUNAŁÓW
SPRAWIEDLIWOŚCI**

**Wydawnictwo Naukowe
Akademii Ignatianum w Krakowie**

Kraków 2023

Spis treści

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

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

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

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

Wstęp

Niniejsza monografia została pomyślana jako zbiór opracowań poświęconych judykaturze europejskich trybunałów sprawiedliwości. Oparta jest na ideach obowiązujących w prawie Unii Europejskiej: wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości oraz wynikających z nich podstawowych prawach człowieka, wolności myśli, sumienia i religii. Przedmiotem rozważań są rozstrzygnięcia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, obejmujące następujące zagadnienia prawne: rozdział pierwszy zawiera przegląd norm prawa europejskiego wszystkich państw członkowskich położonych na kontynencie europejskim, z wyjątkiem Bułgarii i Rosji, zrzeszonych w Radzie Europy, co do manifestowania religii w środowisku pracy. Obydwa trybunały europejskie – ETPCz i TSUE – wskazały na fundamentalne znaczenie, jakie ma wolność wyznania uregulowana w art. 9 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności¹ oraz w przepisach art. 1, 2 i 4 dyrektywy 2000/78². Wymienione przepisy traktują religię nie tylko jako istotny element tożsamości osób wierzących, ale również jeden z fundamentów demokratycznych społeczeństw europejskich.

Sprawa przedstawiona w pierwszym rozdziale monografii dotyczy wpływu kwestii religii w stosunkach zatrudnienia, wprowadzania w związku z nimi pewnych ograniczeń. Autor nie pisze o sytuacji prawnej pracowników i innych osób zatrudnionych przez Kościoły i inne związki wyznaniowe. Odsyła do specjalistów z dziedziny prawa kanoniczego oraz praw państw członkowskich Rady Europy³. Sprawa *Sindicatul Păstorul Cel Bun* przeciwko Rumunii, rozstrzygnięta

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

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

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

przez Wielką Izbę ETPCz w 2013 roku, została wniesiona przez związek zawodowy założony przez duchownych i osoby świeckie zatrudnione w Rumuńskim Kościele Ortodoksyjnym. Odmowa jego rejestracji przez władze państwowe tego kraju nie została uznana za naruszenie art. 11 ust. 1 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Autor analizuje argumenty prawne przedstawione zarówno przez większość sędziów oraz mniejszość składu orzekającego w tej sprawie. Dochodzi do wniosku, że stosunki prawne między Kościołami i wspólnotami a duchowieństwem i osobami zatrudnionymi w tych instytucjach religijnych powinny być regulowane wspólnymi przepisami prawa kanonicznego i prawa pracy. Ponieważ taka możliwość nie istnieje, przepis art. 9 tej konwencji jest gwarancją ochrony wolności religii⁴. „Gdyby życie organizacyjne wspólnoty konfesyjnej nie było chronione tą normą (...) wszystkie inne aspekty wolności wyznania jednostki stałyby się zagrożone”⁵. W polskiej literaturze prawa unijnego i krajowego sprawy równego traktowania bez względu na religię były przedstawiane przez księży prawników zajmujących się prawem wyznaniowym⁶ – w księgach jubileuszowych poświęconych wybitnym duchownym prawnikom⁷ oraz w kręgach Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego⁸. Specjaliści z dziedziny prawa pracy zajmowali się tą problematyką rzadziej i w mniejszym stopniu⁹. Z tej przyczyny głównym celem niniejszej monografii jest analiza stanu faktycznego przeprowadzona metodą dogmatyczną na podstawie orzecznictwa ETPCz i TSUE w okresie ostatniego dziesięciolecia, 2013–2023, w której poddano ocenie prawnej obowiązek przestrzegania przez państwa członkowskie standardów unijnych i kontynentalnych w dwóch odrębnych systemach prawa Unii Europejskiej oraz Rady Europy.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10 Zob. rozdział VIII niniejszej publikacji.

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

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

Z rozdziału siódmego wynika, że zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania jest obowiązkową zasadą ogólną prawa unijnego. Zakaz ten ustanowiony został w art. 21 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Ponieważ ta karta ma równoważne znaczenie i taką samą moc prawną jak pozostałe prawo pierwotne Unii – traktaty, w tym również Traktat z Lizbony¹¹, sama w sobie wystarcza, aby przyznać jednostkom prawo, na które mogą się powoływać jako takie w sporach między nimi w zakresie

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

objętym prawem unijnym, w tym prawem pracy. Sąd krajowy, jako jedyny właściwy organ sądowy w sprawach dotyczących nierównego traktowania osób zatrudnionych przez jakichkolwiek pracodawców, w tym instytucje religijne i światopoglądowe, jest wezwany do uwzględnienia równowagi między zasadą autonomii Kościołów, związków wyznaniowych, wspólnot wyznaniowych i organizacji filozoficznych a zasadą równego traktowania jednostek. Konstytucje niektórych państw członkowskich Unii Europejskiej (Austria, Niemcy) gwarantują Kościołom status *quasi*-korporacji prawa publicznego lub zasadę poszanowania niezależności od państwa w zakresie ich działania i współdziałania z nimi dla dobra kraju (Polska, Włochy). Organy władzy państwowej i publicznej tych państw są obowiązane zachować bezstronność wobec przekonań religijnych a jednocześnie mają obowiązek zagwarantować wiernym swobodę uzewnętrzniania wyznawanych przekonań religijnych w życiu publicznym. Tych stwierdzeń nie można interpretować w taki sposób, że przepisy art. 17 ust. 1 i 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej¹² (TFUE) mające bezpośrednie zastosowanie w procesie wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 nie mogą być uznawane za podstawy dyskryminacji. Odmiennie, naruszające zasadę równości zatrudnionych, traktowanie powinno być uznane przez krajowe i unijne organy wymiaru sprawiedliwości za niezgodne z zasadami i przepisami konstytucyjnymi państw członkowskich (sądów krajowych) oraz ogólnymi zasadami pierwotnego, unijnego prawa pracy (TSUE oraz sądów krajowych). Przeto nie powinno stanowić usprawiedliwienia dla dyskryminacji w stosunkach zatrudnienia ze względu na religię. Przepisy dyrektywy 2000/78 muszą być prawidłowo interpretowane i przestrzegane. Nie wolno zatem twierdzić, że dyrektywa 2000/78 może naruszać autonomię Kościołów i innych organizacji publicznych albo prywatnych, działających pod egidą Kościoła, którego etyka opiera się na religii i przekonaniach światopoglądowych. Nierówne traktowanie ze względu na przekonania jest traktowane w judykaturze TSUE nie jako kontratyp zakazu dyskryminacji, lecz jako bezpośrednia, prawnie zabroniona przepisem art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dyskryminacja w zatrudnieniu. Prawdziwość powyższej tezy potwierdzają dwa wyroki wydane przez Wielką Izbę TSUE w 2018 roku w sprawach: *Vera Egenberger przeciwko Evangelisches Werk für Diakonie Und Entwicklung eV* oraz *IR przeciwko JQ*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Autor

Kraków, dnia 17 marca 2023 r.

13 Instytut Religioznawstwa Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1986.

14 Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2018.

15 Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2019.

16 Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2020.