

Marcin A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa: Difin S.A. 2013, ss. 293.

Nawet powierzchowna obserwacja współczesnych realiów pozwala na sformułowanie tezy, że problematyka realizacji wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym uzyskuje w Polsce i innych państwach Europy coraz donioślejsze znaczenie praktyczne. Świadczą o tym chociażby problemy dotyczące prawa osób wykonujących zawody medyczne do sprzeciwu sumienia, czy też kontrowersje wokół manifestowania religii przez ubiór czy symbole. W polskiej literaturze przedmiotu brakowało jednak opracowania kompleksowo podejmującego tę problematykę. Odpowiedzią na wynikające stąd zapotrzebowanie jest obszerna monografia Marcina Mielczarka pt. *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym* (Warszawa: Difin S.A. 2013). Już na wstępie niniejszego omówienia trzeba podkreślić, że jest to odpowiedź kompetentna i dobrze przemyślana (co oczywiście nie oznacza, że wszystkie szczegółowe opinie i oceny powinny zostać przyjęte zupełnie bez żadnych zastrzeżeń).

Przystępując do przygotowania omawianego opracowania autor postawił sobie pytanie o stan polskiego prawodawstwa dotyczącego podjętej problematyki. Weryfikacji poddał tezę, zgodnie z którą „polskie ustawodawstwo pracy niedostatecznie uwzględniło konieczność ochrony wolności religijnej w sytuacji konfliktu interesów między pracownikiem i pracodawcą”. Zasadnie przy tym założył, że „istotne znaczenie dla wykazania prawdziwości tak sformułowanej tezy ma określenie przejawów wolności religijnej, odnoszących się do sfery stosunków pracy i odpowiadających im regulacji prawnych, a następnie ocena tychże regulacji pod kątem gwarancji realizacji wolności religijnej, co pozwoli na sformułowanie wniosków *de lege ferenda*” (s. 14).

Struktura opracowania pozostaje w zgodzie z przyjętymi założeniami. Autor wychodzi od pojęcia i genezy wolności religijnej (część I), aby następnie ukazać ją jako wartość prawnie chronioną (część II) oraz podjąć próbę odpowiedzi na pytanie o realizację tej wolności w zatrudnieniu pracowniczym w jej aspekcie negatywnym (część III) i pozytywnym (część IV).

Tytułem wprowadzenia do zasadniczych rozważań, w części I opracowania podjęto się wyjaśnienia podstawowych kwestii terminologicznych (pojęcia „wolności” i „wolności religijnej” oraz relacji tejsze do „toleran-

cji”, z uwzględnieniem różnorodności systemów relacji Państwo-Kościół), a także przedstawienia współczesnego nauczania Kościoła katolickiego na temat wolności religijnej (poczynając od genezy deklaracji Soboru Watykańskiego II o wolności religijnej *Dignitatis humanae*, poprzez treść dokumentów soborowych, aż po nauczanie Jana Pawła II i Benedykta XVI). Lekturze tej części pracy towarzyszy niekiedy wątpliwość, czy tak szerokie nakreślenie tła znajduje uzasadnienie w jej tytule i koncepcji. Pomimo tej wątpliwości lektura stanowi jednak przyjemność. Przeglądowy charakter omawianego fragmentu nie skutkuje bowiem brakiem pogłębionych analiz. Na zasadzie dopowiedzenia do twierdzenia wypowiedzianego na s. 45 (że „współczesna forma wyznaniowości zmodernizowanej” występuje w Europie „w państwach o większości protestanckiej – Wielkiej Brytanii, Danii, Norwegii i Islandii”) należałoby zwrócić jedynie uwagę, że – po pierwsze – w Wielkiej Brytanii nie obowiązuje jednolity system relacji Państwo-Kościół, a – po drugie – w Europie mamy też takie państwa wyznaniowe „w wersji zmodernizowanej”, jak prawosławna Grecja czy katolicka Malta.

W części II opracowania znajdujemy omówienie wolności religijnej jako wolności prawnie chronionej. Rozważania dotyczą kolejno prawa międzynarodowego, prawa Unii Europejskiej oraz prawa polskiego. W ostatnim z wymienionych tu zakresów, poza unormowaniami konstytucyjnymi, uwagę skoncentrowano na prawie administracyjnym, prawie cywilnym i prawie pracy (na marginesie rozważań dostrzegając też przestępstwo dyskryminacji wyznaniowej z art. 194 kk). Podobnie jak w przypadku części I, tak również tutaj, czytelnik odnosi niekiedy wrażenie zbyt dalekiego odbiegania od zasadniczego przedmiotu rozważań. Trudno z tego jednak czynić poważniejszy zarzut, ponieważ ostatecznie nie wiąże się to z niewłaściwym przesunięciem akcentów ze szkodą dla analiz dotyczących tytułowej problematyki opracowania. Na podkreślenie zasługuje przy tym fakt, że treści zawarte w omawianym fragmencie z reguły nie ograniczają się do powtarzania rudymentów. Poważniejszy niedosyt pozostawia jedynie lektura fragmentu poświęconego ochronie wolności myśli, sumienia i wyznania/religii zgodnie z postanowieniami Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Uwagę zwraca między innymi pominięcie orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dotyczących wolności religijnej pracowników (np. *Konttinen przeciwko Finlandii* czy *Dahlab przeciwko Szwajcarii*). Trzeba jednak zauważyć, że jest to efekt celowego zabiegu, a zasadnicza treść wspomnianych (a także

wielu innych) judykatów została wzięta pod uwagę w dalszych fragmentach pracy (choć nie znalazło to odzwierciedlenia w wykazie orzecznictwa, zob. s. 291). Wyjątkowo w omawianej części opracowania zdarzają się wypowiedzi prowokujące do dyskusji. Trudno na przykład zgodzić się z tezą, że „znaczenie ustawy z 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej jest obecnie marginalne” (s. 99). Ze względu na wyjątkowość oraz poboczny charakter takich wypowiedzi zatrzymywanie się przy nich dłużej trąciłoby jednak małością.

Rozważania zawarte w kolejnych częściach opracowania mają już zupełnie inny od poprzednich ciężar gatunkowy. Nakreśliwszy uprzednio tło dla zasadniczych rozważań oraz wskazawszy na użyteczne punkty odniesienia autor przechodzi tu do analiz bezpośrednio dotyczących realizacji wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym. W części III odnosi się do negatywnego ujęcia tej wolności, a na pierwszym miejscu obszernie omawia kwestię ochrony danych osobowych kandydatów na pracowników oraz osób pozostających w zatrudnieniu. Następnie podejmuje problematykę odnoszącego się do nich zakazu dyskryminacji religijnej, a także prawa pracowników do odmowy wykonania pracy z powołaniem się na sumienie, do manifestowania religii przez ubiór i symbole oraz do przestrzegania religijnych reguł dietetycznych. Tak kompleksowych i pogłębionych rozważań na wskazane tu tematy wyraźnie do tej pory w polskiej literaturze przedmiotu brakowało. Przynajmniej kilka myśli zasługuje więc na wyakcentowanie.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy regułą jest, że w typowej sytuacji pracodawca nie może żądać od osób ubiegających się o zatrudnienie oraz pracowników ujawnienia danych na temat ich przekonań religijnych. Prawo do żądania takich danych może natomiast wynikać z odrębnych przepisów (art. 22¹). Komentując te unormowania Marcin Mielczarek zasadnie zwraca uwagę, że za taki „przepis odrębny” należy uznać art. 18^{3b} § 4 Kodeksu pracy. Jeśli pracodawcy światopoglądowo zorientowani mają prawo ograniczać dostęp do zatrudnienia ze względu na religię lub światopogląd, to muszą mieć prawo do pozyskania informacji na ten temat. Autor trafnie zauważa przy tym, że polski ustawodawca sformułował przesłanki dopuszczalności takiego ograniczania dostępu do zatrudnienia w sposób bardziej rygorystyczny niż prawodawca unijny (zgodnie z Kodeksem pracy wymóg zawodowy obejmujący religię lub światopogląd ma być rzeczywisty i decydujący, a nadto „proporcjonalny do osiągnięcia

zgodnego z prawem celu”, podczas gdy w dyrektywie wymaga się, aby był on „podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony”). Rygoryzm polskiego ustawodawcy rzeczywiście zasługuje na krytykę. Nie sądzę jednak, aby można było stwierdzić, że „wymóg ten będzie mógł być bezpośrednio spełniony jedynie przez Kościoły i inne związki wyznaniowe w odniesieniu do osób pełniących funkcje kultyczne” (s. 126). Nie wchodząc w kwestie o większym stopniu złożoności wystarczy zwrócić uwagę, że o spełnieniu warunków określonych w Kodeksie pracy z pewnością będzie można mówić na przykład w odniesieniu do nauczycieli religii uczących w szkołach wyznaniowych. W moim przekonaniu wymóg zawodowy stawiany pracownikom ma charakter rzeczywisty i decydujący, jeśli jego postawienie warunkuje możliwość zachowania tożsamości przez daną placówkę, a w przypadku szkoły wyznaniowej zachowanie tożsamości wiąże się nierozdzielnie z integralnością zapewnianego w niej nauczania. W pełni należy się natomiast zgodzić z poglądem, że szkoły wyznaniowe oraz inne podmioty wyznaniowe zatrudniające pracowników mogą ograniczać dostęp do zatrudnienia również w oparciu o cechy z religią powiązane, chociaż religią *sensu stricto* niebędące. Na wsparcie tej tezy można dodatkowo przywołać art. 18^{3b} § 4 *in fine* Kodeksu pracy (gdzie mowa o prawie takich podmiotów do „wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie”).

Na aprobatę zasługuje ponadto polemika, którą Marcin Mielczarek podejmuje z jednym z autorów wskazując, że art. 18^{3b} § 4 Kodeksu pracy nijak się ma do faktu udzielania święceń kapłańskich na przykład w Kościele katolickim wyłącznie mężczyznom (s. 129). Bardziej zasadne, chociaż – w moim przekonaniu – również niedające możliwości kontestowania praktyki kościelnej, byłoby rozważenie tej sprawy na gruncie przepisów ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Nie bez podstaw autor kwestionuje ponadto przyjęte przez ustawodawcę założenie, zgodnie z którym najlepszą (lub nawet jedyną) gwarancją równego traktowania osób starających się o zatrudnienie oraz pracowników bez względu na ich światopogląd jest pozbawienie pracodawcy wiedzy na ten temat. Pomimo zakazu żądania takich danych od zainteresowanych pracodawca może przecież zdobyć dotyczące tego informacje na szereg innych sposobów. Odwołanie się do wyroku luksemburskiego

Trybunału Sprawiedliwości w sprawie *Prais przeciwko Radzie* pozwala ponadto na zrozumienie, że w niektórych sytuacjach „to właśnie wiedza co do religii kandydata na pracownika (ściślej – odpowiednie jej zastosowanie) pozwala na uniknięcie zarzutu dyskryminacji” (s. 133).

Zgadając się w pełni z krytyką, jaką Marcin Mielczarek kieruje pod adresem Komisji Praw Człowieka w związku z jej decyzją w sprawie *Konttinen przeciwko Finlandii* (Komisja uznała, że w sytuacji, w której godzin pracy nie można było pogodzić z przekonaniami religijnymi, skarżący mógł po prostu zrezygnować z pracy na zajmowanym stanowisku) tytułem dopowiedzenia warto zasygnalizować, że Europejski Trybunał Praw Człowieka odszedł ostatnio od poglądu wyrażonego przez Komisję (i słusznie określonego przez autora jako „rażący formalizmem i bezduszością”, s. 137). W wyroku w sprawie *Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* przedstawił racje przemawiające za zmianą dotychczas utrzymywanego założenia (wyróżnie zresztą przywołując m.in. rozstrzygnięcie Komisji w sprawie *Konttinen przeciwko Finlandii*). Trybunał uważa dziś, że jeśli jednostka zaskarża ograniczenia wolności religii w miejscu pracy, zamiast utrzymywać, że możliwość zmiany pracy wyklucza zaistnienie ingerencji w to prawo, należy raczej stwierdzić, że możliwość zmiany pracy powinna zostać uwzględniona przy ocenie proporcjonalności ograniczenia (§ 83 *in fine*). Ze względu na datę wydania tego orzeczenia (15 stycznia 2013 r.) oraz datę wydania omawianego opracowania Marcinowi Mielczarkowi nie można jednak czynić zarzutu z nieuwzględnienia tego judykatu, zwłaszcza że osobno sygnalizuje wiedzę o rozstrzygnięciach brytyjskich sądów w sprawach Nadii Eweidy i Shirley Chaplin. Warte gruntownego przemyślenia są ponadto pytania, jakie autor stawia w odniesieniu do związania pracodawców prywatnych (o ile nie mają charakteru podmiotów światopoglądowo zorientowanych, o których mowa w art. 18^{3b} § 4 Kodeksu pracy) zakazem uwzględniania przekonań religijnych osób ubiegających się o zatrudnienie w fazie nawiązywania stosunku pracy, zwłaszcza że obecnie tzw. prawo do pracy nie ma charakteru prawa podmiotowego (zob. s. 158-161).

Odnosząc się do prawa pracowników do odmowy wykonania określonej czynności ze względów sumienia autor słusznie zwraca uwagę na art. 100 Kodeksu pracy (w którym określono pracowniczy obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę). Słusznie przy tym polemizuje z poglądem, że „pracownik ma prawo odmówić realizacji

poceń sprzecznych z wyznawaną przez niego etyką religijną [jedynie – przyp. PS] w sytuacji czynności prawnie zabronionych” (s. 175). Kompetentnie krytykuje też niektóre unormowania dotyczące prawa do korzystania ze sprzeciwu sumienia przez lekarzy oraz pielęgniarki i położne. Na poparcie zasługuje ponadto postulat wyraźnego ustanowienia w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania i/lub w Kodeksie pracy „normy prawnej zezwalającej na odwołanie się do klauzuli sumienia” (s. 175). Większy nacisk warto byłoby jednak położyć na konsekwencje wynikające z konstytucyjnych gwarancji wolności sumienia i religii. W moim przekonaniu na pełną aprobatę zasługuje bowiem twierdzenie Andrzeja Zolla, że już z samych przepisów konstytucyjnych wynika „generalna klauzula sumienia”, która nie odnosi się wyłącznie do zawodu lekarza czy pielęgniarki (zob. A. Zoll, *Klauzula sumienia*, w: *Sprzeciw sumienia w praktyce medycznej – aspekty prawne i etyczne*, red. P. Stanisz, J. Pawlikowski, M. Ordon, Lublin 2014, s. 81). Podobny wniosek można wyprowadzić również ze (słusznie przez autora dostrzeżonego) orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 15 stycznia 1991 r. (U. 8/90).

Na część IV opracowania składają się rozważania dotyczące realizacji pozytywnej wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym. Rozdział I odnosi się do genezy i ewolucji świąt religijnych oraz modlitw i obrzędów religijnych w kilku religiach (wyznaniach), poczynając od judaizmu. Obszerne rozważania dedykuje świętom chrześcijańskim. Szczególną uwagę zasadnie zwraca na niedzielę, podkreślając jej pierwotny charakter jako dnia świątecznego oraz fundamentalne znaczenie jako cotygodniowej pamiątki Zmartwychwstania Pańskiego. Stosowną uwagę zwraca również na inne święta obchodzone dziś w ramach poszczególnych wyznań chrześcijańskich. Następnie przedstawia rozwój regulacji kanonicznoprawnej w zakresie obchodzenia niedziel i świąt nakazanych. Tym razem koncentruje się na Kościele Katolickim, podkreślając szczegółowe obowiązki, wiążące się z obchodzeniem świąt *de praecepto* (kan. 1247). Główny przedmiot rozprawy w pełni uzasadnia podkreślenie tych obowiązków. Szkoda jednak, że zamiast obszernie pisać o historii autor nie zwrócił uwagi na istotę obchodzenia świąt religijnych w innych tradycjach religijnych (słusznie uczynił to natomiast w odniesieniu do obowiązku modlitwy).

Na uważną lekturę zasługują rozważania zawarte w rozdziale II części IV omawianego opracowania. Znajdujemy tu omówienie gwarancji prawa pracowników do obchodzenia świąt religijnych oraz do modlitwy i udziału

łu w obrzędach. Przedstawienie rozwiązań obowiązujących w Polsce poprzedzone jest fragmentem dotyczącym regulacji tych kwestii w prawie międzynarodowym i prawie Unii Europejskiej. W odniesieniu do tego ostatniego Marcin Mielczarek słusznie krytykuje orzeczenie w sprawie *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union (Case C-84/94)*, w którym Europejski Trybunał Sprawiedliwości zdecydował o utracie mocy drugiego akapitu art. 5 dyrektywy 93/104/WE z 23 listopada 1993 r. w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy (stanowiono w nim, że prawo do cotygodniowego wypoczynku powinno zasadniczo obejmować niedzielę). W opinii Trybunału nie wskazano racji, dla których niedziela miałaby być silniej powiązana z ochroną życia i zdrowia pracowników niż pozostałe dni tygodnia. Autor słusznie zwraca uwagę, że w ten sposób „Trybunał zignorował (...) fakt, że dni wolne od pracy pełnią nie tylko funkcję ochronną życia i zdrowia poprzez zapewnienie w odpowiednim wymiarze czasu odpoczynku, ale również stanowią gwarancję wolności religijnej” (s. 224). Krytyka zasadnie obejmuje również obecnie obowiązującą dyrektywę 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Przechodząc do unormowań polskich Marcin Mielczarek z aprobatą podkreśla, że obecnie (tj. od dnia wejścia w życie ustawy z 24 września 2000 r., na mocy której status dnia wolnego od pracy odzyskało Święto Trzech Króli) wszystkie obowiązujące w Kościele rzymskokatolickim w Polsce święta nakazane (zob. kan. 1246 KPK) są dniami ustawowo wolnymi od pracy. Trafnie zwraca przy tym uwagę, że ta zgodność nie jest wyłącznie wynikiem decyzji władz państwowych, ale i konsekwencją wydania przez Kongregację ds. Kultu Bożego i Dyscypliny Sakramentów dekretu z 4 marca 2003 r. Na mocy tego dekretu Wniebowstąpienie Pańskie w Polsce obchodzi się bowiem w niedzielę, a uroczystości św. Józefa, Świętych Apostołów Piotra i Pawła oraz Niepokalanego Poczęcia nie mają statusu świąt *de praecepto*. Autor zasadnie przy tym zauważa, że większość świąt uwzględnionych w katalogu dni wolnych od pracy jest obchodzona nie tylko przez Kościół rzymskokatolicki, ale i przez inne Kościoły chrześcijańskie, posługujące się kalendarzem gregoriańskim (s. 230).

Na aprobatę zasługuje poświęcenie osobnych rozważań dopuszczalności pracy w niedzielę i święta. Autor racjonalnie dostrzega, że „w wielu sytuacjach praca w dni świąteczne jest konieczna”, chociaż „wiąże się to [...] z ograniczeniami wolności religijnej oraz wymusza inny tryb realizacji prawa do wypoczynku”. Ma też jednak rację formułując pod

adresem prawodawców postulat, aby dbali o zredukowanie wynikających stąd ograniczeń wolności religijnej „do niezbędnego minimum” (s. 232). W związku z tym słusznie ocenia, że kodeksowe unormowania dotyczące dopuszczalności pracy (a ściślej: zobowiązywania pracowników do wykonywania pracy) w niedziele i święta są „nazbyt liberalne” (s. 244). Dotyczy to w szczególności aktywności zawodowej niebędącej reakcją na powstanie sytuacji wyjątkowej, lecz stanowiącej stały element organizacji pracy. Krytyka zasadnie odnosi się też do dopuszczalności wykonywania w niedziele i święta „prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności”, zwłaszcza że (i tak obszerny) katalog takich prac ma jedynie przykładowy charakter.

Następnie Marcin Mielczarek zwraca uwagę na przepisy dotyczące możliwości obchodzenia świąt religijnych przez pracowników należących do mniejszości wyznaniowych słusznie zauważając, że „uznanie w porządku prawnym wolności religijnej implikuje [...] konieczność wprowadzenia” takich unormowań (s. 150). Trafnie podkreśla przy tym wątpliwości rodzące się przy interpretacji art. 42 ust. 2 i 3 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania oraz odnośnych przepisów niektórych ustaw „indywidualnych”.

Przechodząc do ocen o charakterze bardziej generalnym i z uznaniem dostrzegając wieloaspektowość zawartych w pracy rozważań trzeba jednak zwrócić uwagę, że trudno jest znaleźć uzasadnienie dla niemal zupełnego pominięcia przez Marcina Mielczarka kwestii związanych ze specyfiką sytuacji prawnej nauczycieli religii. Wiąże się to zresztą z (moim zdaniem niesłusznym) marginalizowaniem art. 18^{3b} § 2 pkt 1 Kodeksu pracy i odpowiadającego mu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE. Pracę wzbogaciłoby ponadto szersze wykorzystanie metody prawnoporównawczej. Zdając sobie sprawę z trudności wiążących się z kompetentnym jej stosowaniem warto zwrócić uwagę, że w literaturze zachodniej nie brakuje już prac znacząco to ułatwiających (zob. np. M. Hill /ed./, *Religion and Discrimination Law in the European Union*, Trier 2012). Mocną stroną prowadzonych przez autora rozważań jest natomiast szerokie uwzględnienie kontekstu prawnomiędzynarodowego oraz uwarunkowań wynikających z prawa Unii Europejskiej.

Przedstawione wyżej uwagi polemiczne nie zmniejszają uznania, na jakie zasługuje recenzowane opracowanie. Marcin Mielczarek jawi się jako kompetentny badacz, który precyzyjnie odróżnia to, co prawnie dopuszczalne, od tego, co zabronione. Ważne jest przy tym, że jawi się on też

jako badacz wrażliwy na odróżnianie dobra (do którego należy dążyć) od zła (którego należy unikać). Ma bowiem rację podkreślając, że „legalność określonego działania lub zaniechania nie implikuje w każdym przypadku ich pozytywnej oceny” (s. 164). Na podkreślenie zasługuje fakt, że autor omawianego opracowania nie boi się podejmowania kontrowersyjnych kwestii i zajmowania własnego stanowiska, nawet wbrew poglądom wypowiedzianym przez innych. Jego sądy, nawet jeśli czasem prowokują do dyskusji, są zawsze właściwie uzasadnione, wyważone i wysłowione w odpowiedniej formie. Zawarte w pracy rozważania są ponadto dowodem dużej erudycji autora, którego wiedza – poza prawem pracy, w którym się specjalizuje – obejmuje również prawo wyznaniowe oraz zagadnienia dotyczące reguł, praktyk i zwyczajów przyjmowanych w ramach poszczególnych grup religijnych. Wszystko to sprawia, że praca pt. *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym* zasługuje na zdecydowane polecenie badaczom zarówno prawa pracy, jak i prawa wyznaniowego.

*Ks. dr hab. Piotr Stanisław, prof. KUL
Wydział Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II*

***Układowe formy regulacji stosunków między państwem a związkami wyznaniowymi (art. 25 ust. 4-5 Konstytucji RP)*, red. Piotr Stanisław, Marta Ordon, Lublin: Wydawnictwo KUL 2013, ss. 469.**

Regulacja stosunków między Rzeczpospolitą Polską a związkami wyznaniowymi jest kluczowym zagadnieniem prawa wyznaniowego po 1989 r., bowiem determinuje rangę relacji państwowo-wyznaniowych oraz stanowi o stopniu zabezpieczenia autonomii i podmiotowości związków wyznaniowych, szczególnie konfesji mniejszościowych. Przyjęte rozwiązanie w art. 25 ust. 4-5 obowiązującej Konstytucji RP w daleko idącym stopniu – przynajmniej na płaszczyźnie teoretycznej i aksjologicznej – te elementy zabezpieczyło z korzyścią dla związków wyznaniowych oraz formy dialogu jako fundamentu państwa demokratycznego. Przyjęte unormowanie stanowi, że „stosunki między Rzeczpospolitą Polską