

GRZEGORZ SZUBTARSKI*

MOŻLIWOŚĆ REZYGNACJI Z PRACY JAKO GWARANCJA
OCHRONY WOLNOŚCI RELIGIJNEJ PRACOWNIKA?
SPECYFIKA WYROKU EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU PRAW
CZŁOWIEKA W SPRAWIE EWEIDA I INNI
PRZECIWKO ZJEDNOCZONEMU KRÓLESTWU NA TLE
DOTYCHCZASOWEGO ORZECZNICTWA STRASBURSKIEGO

WSTĘP

Jedną z podstawowych sfer funkcjonowania człowieka w społeczeństwie jest praca. Wykonywana praca zawodowa spełnia ważną funkcję nie tylko z powodów materialnych, jako sposób zapewnienia koniecznych środków do życia (choć jest to z pewnością jej podstawowe znaczenie). Praca odgrywa również istotną rolę w osobistym rozwoju człowieka, jego spełnianiu się, a także uczy kooperacji i życia w społeczeństwie. Człowiek, który nie podejmuje żadnej pracy, ulega stopniowej personalnej degradacji. Z tych właśnie powodów wynika niezwykle ważna rola, jaką praca spełnia w osobowym i społecznym wymiarze życia człowieka, będąc nieodzowną częścią jego egzystencji.

Z uwagi na to, że – jak wspomniano – praca stanowi nieodzowną część życia człowieka, nie może ona stanowić wyizolowanej sfery jego egzystencji. Człowiek przynosi ze sobą do pracy cały bagaż zarówno swoich życiowych doświadczeń, jak również przekonań i poglądów, także tych dotyczących religii. Z tego też powodu powinien mieć on

* Ks. dr teologii, mgr lic. prawa kanonicznego, Al. Unii Lubelskiej 15, 20-950 Lublin; e-mail: gszubtarski@op.pl

stworzone możliwości ku temu, aby również w pracy miał on prawo i możliwość wyrażania swoich przekonań religijnych, które niejednokrotnie stanowią istotną część lub wręcz fundament jego światopoglądu oraz, co za tym idzie, podejmowanych decyzji i działań.

Przedmiotem analiz przeprowadzonych w niniejszym artykule jest ukazanie problemu relacji pomiędzy potrzebą manifestacji przekonań religijnych przez jednostkę a ograniczeniami, które w tej sferze wynikają z podejmowanej pracy zawodowej. Celem przeprowadzanych analiz będzie próba odpowiedzi na pytanie, czy w świetle obowiązującego na gruncie europejskim prawa bardziej chronione są przekonania religijne pracownika, czy też interes pracodawcy. Podstawą analiz, mających służyć realizacji zamierzonego celu, będzie analiza wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu z 15 stycznia 2013 r.¹

Analiza spraw poszczególnych skarżących stała się przyczynkiem do sformułowania przez Trybunał pewnych ogólnych zasad, na podstawie których dokonano rozstrzygnięcia. Zostanie przy tym podjęta próba odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób rozwiązano tę kwestię, czy dokonano tego w sposób wystarczający i przekonujący, a także czy można mówić o przełomowym charakterze tego wyroku na tle dotychczasowego orzecznictwa Trybunału w podobnych sprawach. Wydaje się, że przedstawiona przez Trybunał argumentacja oraz decyzja w sprawie poszczególnych skarżących może mieć duży wpływ na przyszłe orzecznictwo strasburskie.

¹ European Court of Human Rights, *Judgment Eweida and others v. The United Kingdom*, applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10, 15.01.2013, [http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001115881&itemid%22%3A%5B%22001-115881%22%5D%7D#{"itemid":\["001-115881"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001115881&itemid%22%3A%5B%22001-115881%22%5D%7D#{), [dostęp: 8.04.2016]. Wyrok nie doczekał się dotychczas szczegółowego omówienia w polskiej literaturze z wyjątkiem artykułu Anety M. Abramowicz, „Uzewewnętrznianie symboli religijnych w miejscu pracy w świetle orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida i inni v. Zjednoczone Królestwo”, w: *Aktualne problemy wolności myśli, sumienia i religii*, red. Piotr Stanisz, Aneta M. Abramowicz, Michał Czelný, Marta Ordon, Michał Zawiślak (Lublin: Wydawnictwo KUL, 2015), 11–19.

ZAKAZ DISKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PRZEKONANIA RELIGIJNE

Kwestia wzajemnej relacji pomiędzy uzewnętrznianiem przekonań religijnych a zatrudnieniem z jednej strony implikuje temat wolności myśli, sumienia i wyznania oraz ich manifestacji, a jednocześnie możliwość wprowadzenia pewnych klauzul limitacyjnych w tej sferze. Ponadto tematyka ta obejmuje dodatkowo kwestię zakazu dyskryminacji. Tym samym, omawiany temat należy rozpatrywać w kontekście prawa do manifestowania przekonań religijnych i możliwości jego limitacji, lecz także w odniesieniu do zakazu dyskryminacji, zawartego w art. 14 EKPC²:

„Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn”.

W art. 14, jako jedna z przyczyn zakazujących dyskryminacji, wskazane zostały przekonania religijne. Na początku należy zaznaczyć, że trudno jest jednoznacznie zdefiniować, nawet w świetle orzecznictwa Strasburskiego, na czym polega dyskryminacja jako taka³. Najogólniej można powiedzieć, że dyskryminacja oznacza zróżnicowanie w traktowaniu człowieka np. ze względu na przesłanki wymienione w art. 14. Tym samym treść artykułu 14 należy odczytywać w łączności z innymi postanowieniami Konwencji, w tym m.in. w powiązaniu z art. 9⁴. Jak

² Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Rzym, 4 listopada 1950 r.), Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm. (dalej: EKPC lub Konwencja).

³ Kwestię problematyki związanej z precyzyjnym zdefiniowaniem pojęcia dyskryminacji porusza Krzysztof Warchałowski, *Prawo do wolności myśli, sumienia i religii w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności* (Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2004), 275.

⁴ M. Hucal określa art. 14 jako uzupełniający, akcesoryjny i niesamodzielny. Michał Hucal, *Wolność sumienia i wyznania w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka* (Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2012), 33. Autor nadmienia jednak, że pomimo akcesoryjnego charakteru art. 14, może on zostać naruszony nawet bez stwierdzenia sprzeczności działania państwa z inną normą Konwencji (tamże, 38).

bowiem zauważa T. Tridimas, w art. 14 nie zostało zagwarantowane samoistne prawo do równego traktowania jako takiego, lecz postanowienia w nim zawarte należy postrzegać jako swoiste uzupełnienie praw określonych w innych postanowieniach Konwencji poprzez zapewnienie równego korzystania z tych praw⁵. Jednakże z tą kwestią związane są kolejne, bardziej szczegółowe zagadnienia.

W interpretacji pojęcia dyskryminacji należy rozróżnić jej formę bezpośrednią i pośrednią. Dyskryminację bezpośrednią można, za P. Staniszem, określić jako mniej przychylnie traktowanie danej osoby, np. ze względu na wyznawaną przez nią religię lub światopogląd, aniżeli innej osoby w porównywalnej sytuacji⁶. Z kolei dyskryminację pośrednią P. Stanis, w ślad za przepisami prawa Unii Europejskiej, określa jako stosowanie jakiegoś przepisu lub kryterium, które mogłoby „doprowadzić do powstania szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób wyznających daną religię lub światopogląd”⁷. Podobne stanowisko w tej kwestii zajmują badacze prawa europejskiego. Przykładowo T. Tridimas podkreśla, że nie można mówić o dyskryminacji w sytuacji, gdy istnieje obiektywna i racjonalna przyczyna (usprawiedliwienie), będąca podstawą różnic w traktowaniu⁸. Tridimas uzasadnia swoje stanowisko powołując się na orzecznictwo ETPC, w którym przyjmuje się zasadę, że różnice w traktowaniu muszą wynikać ze sprawiedliwej równowagi (a fair balance) pomiędzy interesami danej wspólnoty a poszanowaniem praw i wolności, na straży których stoi Konwencja⁹.

⁵ „Art. 14. does not confer a self-standing right to equal treatment but complements the rights established in the other provisions of the Convention by providing for the equal enjoyment of those rights” [Takis Tridimas, *The General Principles of EU Law* (Oxford: Oxford University Press, 2006), 72].

⁶ Por. Piotr Stanis, „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd w Dyrektywie Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r.”, *Studia z Prawa Wyznaniowego* 7 (2004): 23.

⁷ Autor dodaje przy tym, że „Dyskryminacja pośrednia nie występuje jednak m.in. wówczas, gdy obowiązywanie takiego przepisu, kryterium lub praktyki jest obiektywnie uzasadnione celem, który jest zgodny z prawem, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne” (tamże).

⁸ „There is no discrimination where there is objective and reasonable justification for the difference in treatment” (Tridimas, *The General Principles of EU Law*, 72-73).

⁹ Por. tamże, 73. Tridimas, celem ilustracji przywołanej zasady, odwołuje się do p. 78 wyroku ETPC w sprawie Abdulaziz, Cabaes i Balkandali przeciwko Zjednoczonemu Królestwu.

Warto w tym miejscu wskazać na przykład dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, na który powołują się P. Craig i G. de Burca. Jako formę dyskryminacji bezpośredniej (direct discrimination) wskazują na sytuację, w której pracodawca wypłaca kobietom niższe wynagrodzenie aniżeli mężczyznom za tę samą pracę. Z kolei dyskryminacja pośrednia i niezamierzona (indirect and unintentional discrimination) ma według nich miejsce w sytuacji, kiedy kobieta zatrudniona na umowę czasową zarabia mniej niż mężczyzna zatrudniony na stałe. Ta druga sytuacja jest według autorów usprawiedliwiona ze względu na zróżnicowanie dwóch form zatrudnienia, wynikające z obiektywnie uzasadnionych potrzeb pracodawcy („objectively justified on grounds relating to the needs of the employer”)¹⁰. W tym świetle jawi się istotna rola indywidualnej oceny przez ETPC każdej z wnoszonych spraw celem określenia, jaka była bezpośrednia przyczyna zaistniałych różnic w traktowaniu poszczególnych osób i czy była ona konieczna i uzasadniona.

W odniesieniu do tematyki, będącej przedmiotem niniejszego artykułu, należy stwierdzić, że prawo powinno chronić przed zwolnieniem z pracy, jeśli jego jedynym (lub podstawowym) powodem jest posiadane wyznanie, natomiast pracodawca powinien stworzyć pracownikowi warunki, które umożliwiałyby mu przestrzeganie zasad religijnych, zwłaszcza gdy chodzi o modlitwę czy obchodzenie dni świątecznych¹¹. Innymi słowy, omawiany problem dotyczy sytuacji,

stwu, w której – zgodnie z obowiązującymi wówczas przepisami imigracyjnymi – mężom skarżących kobiet nie udzielono pozwolenia na pobyt lub dołączenie do nich w Zjednoczonym Królestwie. Trybunał uznał naruszenie art. 14 w związku z art. 8 Konwencji jako rezultat dyskryminacji na tle płciowym, spowodowanej odmiennym traktowaniem imigrantów płci męskiej i żeńskiej (European Court of Human Rights, *Judgment Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. United Kingdom*, application no. 9214/80; 9473/81; 9474/81, 28.05.1985, [¹⁰ Por. Paul Craig, Gráinne de Burca, *Eu Law. Text, Cases and Materials* \(Oxford: Oxford University Press, 2003\), 391.](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{„fulltext”:[„CabalesandBalkandali”],”documentcollectionid”:[„GRANDCHAMBER”,”CHAMBER”],”itemid”:[„001-57416”]}; [dostęp: 17.03.2016].</p></div><div data-bbox=)

¹¹ Por. Leszek Garlicki, „Art. 9 (Wolność myśli, sumienia i wyznania)”, w: *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. T. I. Komentarz do artykułów 1–18*, red. Leszek Garlicki (Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2010), 573. Autor nadmienia, że należy poczynić istotne rozróżnienie dotyczące podmiotu zatrudniającego pracownika. Jeśli podmiot zatrudniający działa w imieniu władz publicznych, wówczas jego obowiązkiem jest poszanowanie swobody wyznania i przekonań osób przez nie zatrudnianych. Inaczej jednak

w których dochodzi do konfliktu aspektu indywidualnego z kolektywnym w świetle art. 9 Konwencji.

KONFLIKT POMIĘDZY PRZEKONANIAMI RELIGIJNYMI
PRACOWNIKA A OBOWIĄZKAMI WYNIKAJĄCYMI Z ZATRUDNIENIA
W ŚWIETLE ORZECZNICTWA STRASBURSKIEGO

Jako ilustrację do kolizji, jakie mogą zachodzić pomiędzy potrzebą praktykowania swojej religii przez pracownika a wymogami stawianymi przez pracodawcę, należy odwołać się do wybranych orzeczeń organów konwencyjnych w tej materii. W świetle dotychczasowego orzecznictwa strasburskiego można wyinterpretować przyjmowaną w nim główną zasadę, w świetle której formą zyskania pełnej swobody uzewnętrzniania wyznania lub przekonań religijnych jest możliwość zrezygnowania z pracy.

Jednym z pierwszych wyroków Trybunału, w którym kwestia ta została wyrażona *expressis verbis*, była sprawa X. przeciwko Danii. Skarżący, duchowny Duńskiego Kościoła Narodowego, nałożył na rodziców przygotowujących dzieci do chrztu dodatkowy warunek, wykraczający poza wymogi stawiane przez Ministerstwo Spraw Kościelnych. Ministerstwo nakazało pastorowi wycofanie się ze stawianych wymagań. Finalnie sprawa trafiła przed ETPC który orzekł, że duchowni (servants) kościoła państwowego są zatrudnieni w tym celu, aby nauczali prawd głoszonych przez tenże kościół. Ich prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania jest zagwarantowane poprzez fakt, że mają wolność w decyzji pozostania duchownym lub porzucenia tej posługi i mają prawo odejścia z danego kościoła w sytuacji, gdy ich poglądy są przeciwne jego nauczaniu¹².

wygląda odpowiedzialność państwa w zakresie wpływu na unormowania stosowane przez pracodawców prywatnych, gdzie odpowiedzialność państwa ma charakter jedynie pośredni.

¹² „In a State church system its servants are employed for the purpose of applying and teaching a specific religion. Their individual freedom of thought, conscience and religion is exercised at the moment they accept or refuse employment as clergymen, and their right to leave the church guarantees their freedom of religion in case they oppose its teaching” (European Court of Human Rights, Decision X. v. Denmark, application no.

Analogiczną argumentacją posłużyła się Europejska Komisja Praw Człowieka w ocenie sprawy Konttinen przeciwko Finlandii. Skarżący, będący członkiem Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego, podniósł sprawę zwolnienia go z pracy w kolejach instytucjach państwowych z powodu nieprzestrzegania godzin pracy, które kolidowały z datami obchodzonych przez jego wspólnotę świąt. Pomimo tego, że wystąpił w tej sprawie z wnioskiem do pracodawcy o zamianę godzin pracy w tych dniach i odpracowanie ich w innym terminie, prośba ta została przez jego przełożonych odrzucona. Twierdził, że jego chęć odpracowania zaległych godzin w innym terminie nie spowodowałaby tego, że byłby stawiany w bardziej uprzywilejowanej sytuacji aniżeli jego koledzy z pracy. Skarżący uznał, że zwolnienie go z pracy stanowiło przejaw dyskryminacji jego osoby ze względu na przekonania religijne. Komisja, odrzucając jego skargę, stwierdziła, że głównym powodem zwolnienia skarżącego była jego odmowa przestrzegania godzin pracy. Tym samym stwierdzono, że sprawa nie podlega pod ochronę wynikającą z treści art. 9, pomimo tego, że odmowa była spowodowana (motywowana) przekonaniem religijnym. Organ strasburski uznał, że nie naruszono przysługującego skarżącemu prawa do

7374/76, 08.03.1976, 1, [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"dmdocnumber":\["804664"\],"itemid":\["001-74834"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{), [dostęp: 1.04.2016]). Szerzej na temat tej sprawy, w kontekście relacji pomiędzy sądami wyznaniowymi a państwowymi w orzecznictwie ETPC, zob. Michał Rynkowski, *Sądy wyznaniowe we współczesnym europejskim porządku prawnym* (Wrocław: Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, 2013), 162–183. Zbliżony charakter do przywołanej sprawy i wyroku ETPC posiada sprawa Martínez przeciwko Hiszpanii, w której skarżący, były ksiądz katolicki (otrzymał zwolnienie z celibatu), będący w związku małżeńskim i posiadający pięcioro dzieci, został zwolniony z posady nauczyciela religii. W skardze do ETPC uznał to za przejaw dyskryminacji na tle religijnym. Trybunał uznał, że decyzja o nieodnowieniu kontraktu ze skarżącym (spowodowana cofnięciem misji kanonicznej) była uprawnionym krokiem ze strony władz kościelnych, które cieszą się autonomią w zakresie wyboru osób wykwalifikowanych do nauczania doktryny Kościoła („a consequence of their autonomy religious communities can demand a certain degree of loyalty from those working for them or representing them”). Tym samym Trybunał uznał, że stawiane przez pracodawcę wymagania mają pierwszeństwo przed indywidualnymi przekonaniem pracownika w przypadku, gdy mają one wpływ na prawidłowe wykonywanie przez niego podejmowanych obowiązków (European Court of Human Rights, *Judgment Fernández Martínez v. Spain*, application no. 56030/07, 12.06.2014, [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-145068"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{), [dostęp: 1.04.2016]).

wolności religijnej, ponieważ prawo to było zagwarantowane poprzez fakt, że w przypadku konfliktu pomiędzy obowiązkami religijnymi a wymogami pracodawcy, skarżący mógł zrezygnować z zajmowanego stanowiska¹³.

Jako ostatni przykład w kontekście omawianego tematu można wskazać sprawę Ivanova przeciwko Bułgarii, która miała odmienne zakończenie aniżeli przedstawione powyżej. Skarżąca była członkinią ewangelicko-chrześcijańskiej wspólnoty Słowo Życia (Word of Life). Pracowała w szkole, na stanowisku kierownika basenu. Wspólnocie religijnej, do której należała skarżąca, odmówiono prawa do rejestracji, w wyniku czego jej członkowie spotykali się potajemnie, ze względu na grożące im prześladowania ze strony państwa, do których *nota bene* niejednokrotnie dochodziło. Policja przerywała spotkania grupy, jeśli się o takich dowiedziano, a także wkraczała do prywatnych domów i konfiskowała religijne przedmioty, należące do członków wspólnoty. Członkowie grupy byli również oczerniani w mediach¹⁴. Władze szkoły poinformowały skarżącą, że zostanie zwolniona z pracy, jeśli nie wyrzeknie się swojej wiary (renounce their faith), co spotkało się z odmową ze strony skarżącej. W wyniku tego szkoła dookreśliła wymagania, jakie musi spełniać osoba na stanowisku skarżącej, którym ona nie mogła sprostać, w wyniku czego została zwolniona z pracy.

¹³ „The Commission would add that, having found his working hours to conflict with his religious convictions, the applicant was free to relinquish his post. The Commission regards this as the ultimate guarantee of his right to freedom of religion. In sum, there is no indication that the applicant’s dismissal interfered with the exercise of his rights under Art. 9” (European Commission of Human Rights, *Decision Tuomo Konttinen against Finland*, application no. 24949/94, 3.12.1996, [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"dmdocnumber":\["667541"\],"itemid":\["001-3379"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{), [dostęp: 2.04.2016]). Szerzej na temat powyższej decyzji zob. Marek Antoni Nowicki, *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka* (Warszawa: Wolters Kluwer SA, 2013), 756–757; Jacek Sobczak, Witold Sobczak, „Ograniczanie człowieka w jego prawach ze względu na przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość”, *Annales UMCS. Sectio K. Politologia* 19 (2012): 83; Hucal, *Wolność sumienia i wyznania*, 34–35.

¹⁴ Jako przykład szykan, jakim byli poddawani członkowie wspólnoty Słowo Życia, można wskazać na wydalenie z Bułgarii obywatela Szwecji po tym, gdy dowiedziano się, że jest członkiem wspólnoty. Sprawa ta znalazła swój finał przez ETPC (zob. European Court of Human Rights, *Décision Carl-Erik Lilja contre la Bulgarie*, requête no 41574/98, 20.11.2003, [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-44598"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{), [dostęp: 3.04.2016]).

Trybunał uznał jednak, że prawdziwym powodem zwolnienia skarżącej była dyskryminacja na tle jej przynależności wyznaniowej, co stanowiło naruszenie art. 9 i art. 14 EKPC¹⁵.

Na podstawie przywołanych powyżej, a także kilku innych, podobnych orzeczeń strasburskich organów konwencyjnych, można wyprowadzić konkluzję, że ochrona praw gwarantowanych w art. 9 Konwencji w kontekście zatrudnienia jest bardzo ograniczona. Zwolnienie z pracy, wynikające z deklarowanej przez pracownika niezgodności pomiędzy jego przekonaniem religijnym a obowiązkami wynikającymi z podpisanej umowy o pracę, nie stanowi według dotychczasowego orzecznictwa strasburskiego, ingerencji w prawo do wolności wyznania. Nie jest również podstawą do stwierdzenia, że doszło do dyskryminacji na tle religijnym.

Z jednej strony Trybunał potrafi dostrzec w zwolnieniu pracownika przejaw dyskryminacji na tle religijnym, o czym świadczy wyrok w sprawie *Ivanova przeciwko Bułgarii*. Jednakże z drugiej strony, gdy pracownik podejmuje religijnie motywowane decyzje dotyczące wykonywania swoich obowiązków i zostaje z tego powodu zwolniony, Trybunał nie dopatruje się w tym dyskryminacji. Za zapewnienie prawa do wolności wyznania uznaje się możliwość rezygnacji z pracy. Jim Murdoch, próbując wskazać przyczynę takiego sposobu orzekania przez Trybunał, stwierdza, że punkt wyjścia stanowi „dobrowolny charakter stosunku pracy i zasada, że pracownik po opuszczeniu pracy może uprawiać takie formy kultu jakie tylko uzna za potrzebne”¹⁶. Z pewnością jest w tym stwierdzeniu wiele racji, lecz w wielu przypadkach taki sposób myślenia pracodawców jest bardzo dyskusyjny. Przykładem niekonsekwencji takiego rozumowania może być stosowana w wielu krajach możliwość powołania się na przekonania religijne w kontekście odmowy odbycia służby wojskowej. W takiej sytuacji

¹⁵ European Court of Human Rights, *Judgment Ivanova v. Bulgaria*, application no. 52435/99, 12.04.2007, [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-80075"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{), [dostęp: 3.04.2016]).

¹⁶ Jim Murdoch, *Ochrona prawa do wolności myśli, sumienia i wyznania w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Podręczniki praw człowieka Rady Europy* (Strasburg: Dyrekcja Generalna Praw Człowieka i Rządów Prawa Rada Europy, 2012), 31.

wielu prawodawców przewiduje możliwość odbycia takiej służby w formie zastępczej. Tym samym dziwić może fakt, że w sytuacji, gdy pracownik pragnie wziąć wolne w pracy w celu obchodzenia święta i jednocześnie deklaruje chęć odpracowania zaległych godzin w innym terminie, zostaje zwolniony z powodu odmowy wykonania swoich obowiązków¹⁷. Wydaje się, że prawodawcy powinni traktować te sytuacje w podobny sposób.

PRZEŁOMOWY CHARAKTER WYROKU W SPRAWIE EWEIDA I INNI
PRZECIWKO ZJEDNOCZONEMU KRÓLESTWU
NA TLE DOTYCHCZASOWEGO ORZECZNICTWA STRASBURSKIEGO.

W omawianej sprawie w charakterze skarżących wystąpiły cztery osoby, będące praktykującymi chrześcijanami. Dwie skarżące, Nadia Eweida, pracownica linii lotniczych British Airways oraz Shirley Chaplin, pielęgniarka na oddziale geriatrycznym publicznego szpitala, zarzuciły, że wprowadzone przez ich pracodawców ograniczenia dotyczące możliwości noszenia naszyjników z symbolem krzyża w widoczny sposób w miejscu pracy naruszały ich prawo do wolności uzewnętrzniania wyznania i przekonań. Zarzut naruszenia prawa do manifestowania przekonań religijnych podnieśli również Lilian Ladele, pracownica urzędu zajmującego się rejestracją narodzin, zgonów i małżeństw, zwolniona z pracy za odmowę rejestracji związków cywilnych par homoseksualnych, oraz Gary McFarlane, pracujący w prywatnej firmie terapeuta par zajmujący się poradnictwem seksualnym, zwolniony z powodu odmowy świadczenia usług z zakresu poradnictwa seksualnego parom homoseksualnym. Skarżący wskazali, że dokonanie powyższych czynności zawodowych byłoby sprzeczne z ich przekonaniem religijnym, ponieważ jako chrześcijanie uznawali homoseksualizm za sprzeczny z prawem Bożym. Wszyscy skarżący, po wyczerpaniu środków krajowych, skierowali sprawy przed Europejski Trybunał Praw Człowieka.

¹⁷ Na temat relacji pomiędzy przepisami dotyczącymi zastępczej służby wojskowej a art. 9 Konwencji zob. Carolyn Evans, *Freedom of Religion Under the European Convention of Human Rights* (Oxford: Oxford University Press, 2012), 170–173.

Trybunał uznał zachowania skarżących za manifestację ich przekonań religijnych, lecz tylko w przypadku N. Eweidy orzekł naruszenie art. 9 Konwencji. Stwierdzono, że należy wziąć pod uwagę osobiste pragnienie skarżącej do manifestowania swojej wiary jako prawa o charakterze fundamentalnym, ponieważ „zdrowe społeczeństwo demokratyczne powinno tolerować i podtrzymywać pluralizm i różnorodność a także z powodu wartości, jaką dla jednostki, która postawiła religię w centrum swojego życia, posiada świadczenie o tej wierze wobec innych”¹⁸. Na drugiej szali wagi postawiono politykę pracodawcy, której celem było dbanie o wizerunek firmy. Trybunał orzekł, że pragnienie manifestowania swoich przekonań religijnych, jako prawo fundamentalne, jest o wiele ważniejsze aniżeli dbanie przez pracodawcę o politykę wizerunkową.

Istotnym *novum*, jakie niesie za sobą wyrok w sprawie Eweida i inni, jest odmienne niż dotychczas podejście Trybunału do kwestii manifestowania przekonań religijnych w pracy. W świetle dotychczasowego orzecznictwa można stwierdzić, że symbole religijne oraz prawo do manifestowania przekonań religijnych w pracy cieszyły się niewystarczającą ochroną. Większą uwagę przywiązywano do woli pracodawcy i do ciążących na pracowniku obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem, natomiast mniejszą uwagę przywiązywano do potrzeby jednostki do wyrażania swych przekonań religijnych w miejscu zatrudnienia. Jak stwierdzono wcześniej, dotychczasowa linia orzecznicza ETPC rozpatrywała tego typu sprawy kierując się naczelną zasadą, że możliwość zmiany pracy jest wystarczającym zapewnieniem prawa do manifestowania przekonań religijnych, a gdy pracownik był zwalniany z powodu niepodporządkowania się woli pracodawcy w tym zakresie, Trybunał nie dopatrywał się w tym ingerencji, tym samym nie stwierdzając naruszenia praw gwarantowanych w art. 9¹⁹.

¹⁸ „(...) a healthy democratic society needs to tolerate and sustain pluralism and diversity; but also because of the value to an individual who has made religion a central tenet of his or her life to be able to communicate that belief to others” (*Judgment Eweida and others*, 94).

¹⁹ „The Commission regards this as the ultimate guarantee of his right to freedom of religion. In sum, there is no indication that the applicant’s dismissal interfered with the exercise of his rights under Art. 9” (*Decision Tuomo Kontinen against Finland*).

ETPC, orzekając w sprawie Eweida i inni, zmienił sposób podejścia do tego zagadnienia, co zostało *expressis verbis* wyrażone w punkcie 83 wyroku:

„Biorąc pod uwagę znaczenie, jakie w społeczeństwie demokratycznym odgrywa wolność wyznania, Trybunał uważa, że jeżeli dana osoba skarży się na ograniczenia prawa do swobody religijnej w miejscu pracy, wówczas, zamiast nadal utrzymywać, że możliwość zmiany pracy oznaczałaby brak jakiegokolwiek ingerencji w to prawo, lepszym rozwiązaniem byłoby ważyć taką możliwość w ogólnym bilansie, rozważając, czy dane ograniczenie było proporcjonalne”²⁰.

Autorzy zajmujący się tematyką wolności myśli, sumienia i wyznania, odnosząc się do omawianego wyroku są zgodni co do tego, że zacytowane powyżej zdanie ma charakter przełomowy i w dużej mierze będzie rzutować na przyszłe orzecznictwo. W ich opinii dotychczasowe orzecznictwo, sprowadzające zagadnienie ochrony wolności religijnej w kontekście zatrudnienia do prawa rezygnacji z pracy, niewystarczająco chroniło prawa pracownika, lecz pracodawcę²¹. Tymczasem Trybunał w punkcie 83 wyroku w sprawie Eweida i inni zakomunikował przyjęcie nowej linii orzeczniczej, polegającej na odejściu od przyjmowanej dotychczas argumentacji na rzecz stosowania testu proporcjonalności, polegającego na analizie relacji pomiędzy potrzebą pracownika do manifestowania swoich przekonań religijnych a zasadnością wprowadzonych przez pracodawcę ograniczeń w tym zakresie²².

²⁰ „Given the importance in a democratic society of freedom of religion, the Court considers that, where an individual complains of a restriction on freedom of religion in the workplace, rather than holding that the possibility of changing job would negate any interference with the right, the better approach would be to weigh that possibility in the overall balance when considering whether or not the restriction was proportionate” (*Judgment Eweida and others*, 83).

²¹ Por. Michelle Biddulph, Dwight Newman, „Eweida v United Kingdom”, *Australian International Law Journal* 20 (2013): 186; Ronan McCrea, „Personal Religious Beliefs in the Workplace: How Not to Define Indirect Discrimination”, *The Modern Law Review* 74 (2011): 279.

²² Na przełomowy charakter p. 83 wyroku wskazują liczni autorzy. Zob. np. Joan Squelch, „Religious Symbols and Clothing in the Workplace: Balancing the Respective Rights of Employees and Employers”, *Murdoch University Law Review* 20 (2013): 56;

N. Hatzis uważa, że sprawa Eweida i inni jest pierwszym przypadkiem w dotychczasowym orzecznictwie ETPC, w której położono tak duży nacisk na temat potrzeby wyrażania osobistych przekonań religijnych w kontekście zatrudnienia²³.

Trudno jest dziś w sposób szczegółowy deliberować nad tym zagadnieniem, ponieważ dopiero w świetle przeszłego orzecznictwa Trybunału w tego typu sprawach okaże się, w jaki sposób będzie stosowany wspomniany powyżej test proporcjonalności, dlatego też temat ten został jedynie zasygnalizowany, z jednoczesnym wskazaniem na dużą doniosłość takiego rozwiązania. Nie ulega jednak wątpliwości, że decyzja Trybunału przynajmniej częściowo skłoni pracodawców do większej ostrożności w formułowaniu przepisów, mających na celu ograniczenie prawa do manifestowania przekonań religijnych przez pracownika.

ZAKOŃCZENIE

W niniejszym artykule omówiono tematykę relacji pomiędzy prawem człowieka do manifestowania przekonań religijnych, a stojącymi z nimi w kolizji obowiązkami wynikającymi z zatrudnienia. W powyższym opracowaniu wskazano na istotną kwestię, która wyłania się z wyroku ETPC w sprawie Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, a którą wnosi on do stosowanej dotychczas przez Trybunał linii orzeczniczej w kwestii manifestowania przekonań religijnych w miejscu pracy. Jest to mianowicie odejście od stosowanej dotychczas zasady, w świetle której w przypadku kolizji pomiędzy przekonaniem

Gideon Cohen, „Article 9 of the European Convention of the Human Rights and Protected Goods”, *Ecclesiastical Law Journal* 12 (2010): 187; Mark Hill, „Religious Symbolism and Conscientious Objection in the Workplace: An Evaluation of Strasbourg’s Judgment in Eweida and Others v United Kingdom”, *Ecclesiastical Law Journal* 15 (2013): 197–198; Julie Maher, „Eweida and others: A New Era for Article 9?”, *International and Comparative Law Quarterly* 63 (2014): 227; Biddulph, Newman, „Eweida v United Kingdom”, 185–186; Monika Rozner, „Prawo do wolności religijnej w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka”, *Studia z Prawa Wyznaniowego* 5 (2002): 131.

²³ Por. Nicholas Hatzis, „Personal Religious Beliefs in the Workplace: How Not to Define Indirect Discrimination”, *The Modern Law Review* 74 (2011): 299.

religijnymi pracownika a stojącymi z nimi w sprzeczności obowiązkami, możliwość rezygnacji z pracy uznawano za wystarczającą formę zapewnienia prawa do wolności w uzewnętrznianiu przekonań religijnych. ETPC uznał, że przy rozpatrywaniu tego typu spraw ta zasada nie była właściwa, ponieważ bardziej odpowiednim kryterium przy ocenie możliwości naruszenia wolności religijnej przez pracodawcę będzie przeanalizowanie celu, jaki towarzyszył wprowadzonym ograniczeniom, a także ocena proporcjonalności środków, które zostały zastosowane w jego realizacji. Na tej podstawie Trybunał orzekł naruszenie art. 9 w przypadku pierwszej skarżącej stwierdzając, że chęć do utrzymania określonego wizerunku firmy nie może być powodem, dla którego ogranicza się prawo pracownika do manifestowania swojej wiary poprzez noszenie widocznego symbolu religijnego.

Dalszy rozwój interpretacji tematyki podjętej w omówionym wyroku oraz to, w jakim zakresie będą stosowane wspomniane nowe zasady w ocenie tego typu spraw, będzie widoczny dopiero w świetle przyszłego orzecznictwa.

BIBLIOGRAFIA

- Abramowicz, Aneta, M. „Uzewnętrznianie symboli religijnych w miejscu pracy w świetle orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida i inni v. Zjednoczone Królestwo”. W: *Aktualne problemy wolności myśli, sumienia i religii*, red. Piotr Stanisz, Aneta M. Abramowicz, Michał Czelný, Marta Ordon, Michał Zawiślak, 11–19. Lublin: Wydawnictwo KUL, 2015.
- Biddulph, Michelle, Dwight Newman. „Eweida v United Kingdom”. *Australian International Law Journal* 20 (2013): 183–188.
- Cohen, Gideon. „Article 9 of the European Convention of the Human Rights and Protected Goods”. *Ecclesiastical Law Journal* 12 (2010): 180–201.
- Craig, Paul, Grainne de Burca. *Eu Law. Text, Cases and Materials*. Oxford: Oxford University Press, 2003.
- Evans, Carolyn. *Freedom of religion under the European Convention on Human Rights*. New York: Oxford University Press, 2012.
- Garlicki, Leszek. „Art. 9 (Wolność myśli, sumienia i wyznania)”. W: *Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. T. I. Komentarz*

- do artykułów 1-18, red. Leszek Garlicki, 550-583. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2010.
- Hatzis, Nicholas. „Personal Religious Beliefs in the Workplace: How Not to Define Indirect Discrimination”. *The Modern Law Review* 74 (2011): 287–305.
- Hill, Mark. „Religious Symbolism and Conscientious Objection in the Workplace: An Evaluation of Strasbourg’s Judgment in *Eweida and Others v United Kingdom*”. *Ecclesiastical Law Journal* 15 (2013): 191–203.
- Hucal, Michał. *Wolność sumienia i wyznania w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2012.
- Maher, Julie. „Eweida and others: A New Era for Article 9?”. *International and Comparative Law Quarterly* 63 (2014): 213–233.
- McCrea, Ronan. „Religion in the Workplace: *Eweida and Others v United Kingdom*”. *The Modern Law Review* 77 (2014): 277–307.
- Murdoch, Jim. *Ochrona prawa do wolności myśli, sumienia i wyznania w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Podręczniki praw człowieka Rady Europy*. Strasburg: Dyrekcja Generalna Praw Człowieka i Rządów Prawa Rady Europy, 2012.
- Nowicki, Marek Antoni. *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*. Warszawa: Wolters Kluwer SA, 2013.
- Rozner, Monika. „Prawo do wolności religijnej w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka z 1950 r.” *Studia z Prawa Wyznaniowego* 5 (2002): 111–139.
- Rynkowski, Michał. *Sądy wyznaniowe we współczesnym europejskim porządku prawnym*. Wrocław: Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, 2013.
- Sobczak, Jacek, Witold Sobczak. „Ograniczanie człowieka w jego prawach ze względu na przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość”. *Annales UMCS. Sectio K. Politologia* 19 (2012): 67–96.
- Squelch, Joan. „Religious Symbols and Clothing in the Workplace: Balancing the Respective Rights of Employees and Employers”. *Murdoch University Law Review* 20 (2013): 38–57.
- Stanisz, Piotr. „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd w Dyrektywie Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r.” *Studia z Prawa Wyznaniowego* 7 (2004): 19–36.
- Tridimas, Takis. *The General Principles of EU Law*. Oxford: Oxford University Press, 2006.

Warchałowski, Krzysztof. *Prawo do wolności myśli, sumienia i religii w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*. Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2004.

THE POSSIBILITY OF LEAVING JOB AS A GUARANTEE
OF THE PROTECTION OF EMPLOYEE'S RELIGIOUS FREEDOM?
THE SPECIFICITY OF THE JUDGMENT OF EUROPEAN COURT
OF HUMAN RIGHTS ON EWEIDA AND OTHERS AGAINST THE UNITED
KINGDOM IN THE LIGHT OF THE ESTABLISHED CASE LAW

Summary

The article discusses the issues related to the manifestation of religious beliefs in the workplace on the basis of the case law of the European Commission of Human Rights and the European Court of Human Rights. It highlights the specificity of the judgment in Eweida and others against the United Kingdom in the light of the previous jurisprudence of the Strasbourg authorities. In an earlier case law, the Court accepted the principle according to which the ability to opt out of work is sufficient protection for employee's religious freedom and therefore there is no violation of the rights guaranteed by Article. 9 of the European Convention on Human Rights. Therefore the Court's case law does not adequately protected employee's religious freedom. In the judgment in Eweida and others against the United Kingdom, the Court stated that it can not continue applying this principle and replaced it with a test of proportionality, according to which will analyze limitations imposed on the employee's in the context of the legitimate aim of the restrictions and the proportionality of the measures used for its achievements. Further application of this principle and the importance of this judgment will be seen in the light of future case law.

Thumaczenie własne autora

Key words: religious freedom, freedom of conscience and religion, Eweida and others, the European Court of Human Rights, work.

Słowa kluczowe: wolność religijna, wolność sumienia i wyznania, Eweida i inni, Europejski Trybunał Praw Człowieka, praca.