

PIOTR STANISZ

ZAKAZ DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA RELIGIĘ LUB ŚWIATOPOGLĄD W DYREKTYWIE RADY UNII EUROPEJSKIEJ Z 27 LISTOPADA 2000 R.

W dniu 27 listopada 2000 r. Rada Unii Europejskiej, korzystając z kompetencji przyznanych jej zgodnie z art. 13 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską¹, przyjęła dyrektywę ustanawiającą ogólne warunki równego traktowania w zatrudnieniu (2000/78/WE)². Dyrektywa podejmuje kwestie związane ze zwalczaniem dyskryminacji m.in. ze względu na religię lub światopogląd, co – już samo w sobie – sytuuje ją wśród aktów budzących zainteresowanie z punktu widzenia prawa wyznaniowego. Należy ona ponadto do nielicznych aktów pochodnego prawa wspólnotowego, w których wyraźnie podjęta została problematyka związana z sytuacją prawną Kościołów i innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach. Znaczenie tej dyrektywy z perspektywy polskiej dodatkowo wzmacnia fakt, że pod jej wpływem została dokonana jedna z ostatnich nowelizacji kodeksu pracy.

1. ZAŁOŻENIA I CELE DYREKTYWY

Prawo wspólnotowe tradycyjnie wiele uwagi poświęca zagwarantowaniu realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

¹ Skonsolidowany tekst Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską zob.: „Official Journal of the European Union”, 2002, C 325 (dalej: TWE).

² „Official Journal of the European Union”, 2000, L 303.

W pierwszym okresie integracji europejskiej koncentrowano się przede wszystkim na problematyce równego traktowania kobiet i mężczyzn. Pierwotna wersja Traktatu Rzymskiego stanowiła jedynie o równej płacy za równą pracę kobiet i mężczyzn (art. 119). Na podstawie kolejno przyjmowanych dyrektyw wspólnotowy zakaz dyskryminacji ze względu na płeć został rozszerzony na całą dziedzinę zatrudnienia, co utwierdzono następnie przez wprowadzenie do wspólnotowego prawa pierwotnego nowej normy, zawartej obecnie w art. 141 TWE.

Następnie w prawie wspólnotowym zostały uwzględnione również inne kryteria niedopuszczalnej dyskryminacji. Znalazło to swój wyraz przede wszystkim w postanowieniach Traktatu Amsterdamskiego, zgodnie z którym do Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską dodano unormowanie, uprawniające Radę Unii Europejskiej do podjęcia własnych działań, zmierzających do zwalczania dyskryminacji bazującej na kilku różnych przesłankach, wśród których wymieniono płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną (art. 13 TWE). Z kolei ten przepis stał się podstawą do wydania w 2000 r. dwóch kolejnych dyrektyw, zmierzających do faktycznego zagwarantowania realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Jako pierwsza została przyjęta dyrektywa z dnia 29 czerwca 2000 r. (2000/43/WE)³ o równym traktowaniu bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, natomiast w dyrektywie z 27 listopada 2000 r. – stanowiącej główny przedmiot niniejszych rozważań – uwzględnione zostały pozostałe kryteria niedopuszczalnej dyskryminacji, wymienione w art. 13 TWE⁴, w tym również religia lub światopogląd⁵.

³ Tamże, L 180.

⁴ Na temat ewolucji wspólnotowego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu zob.: M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu w prawie wspólnotowym*, w: *Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 589-593.

⁵ Używane w tym artykule określenie „religia lub światopogląd” stosowane jest jako odpowiednik angielskiego sformułowania *religion or belief*, zgodnie z tłumacze-

Cel dyrektywy z 27 listopada 2000 r. określony został wyraźnie w art. 1 tego aktu normatywnego. Wskazano w nim, że dyrektywa została przyjęta w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, czemu ma służyć określenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W obszernym wstępie przypomniano ponadto, że prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnie uznawane w aktach o charakterze międzynarodowym (pkt 4). Podkreślono również, że dyskryminacja ze względu na religię lub światopogląd oraz inne wskazane w dyrektywie kryteria, jeśli miałyby miejsce w państwach członkowskich, mogłyby być przeszkodą w realizacji celów Wspólnoty, w związku z czym winna być w całej Wspólnocie zakazana (pkt 11-12).

Już we wstępie można odnaleźć zapowiedź, że w dyrektywie określone zostaną wyłomy od schematycznego rozumienia zasady równego traktowania. Zwrócono bowiem uwagę na fakt, że różnice w traktowaniu mogą być niekiedy uzasadnione obiektywnie, ponieważ cechy związane np. z religią lub światopoglądem mogą stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy (pkt 23).

Na szczególną uwagę zasługuje również znajdujące się we wstępie dyrektywy odwołanie do tzw. klauzuli kościelnej, tj. deklaracji nr 11 w sprawie statusu Kościołów i organizacji niewyznaniowych, która została dołączona do Traktatu Amsterdamskiego (pkt 24 wstępu)⁶. Oświadczenie to, stanowiące potwierdzenie zasady kompetencji

niem art. 13 TWE sporządzonym przez Urząd Komitetu Integracji Europejskiej. Należy jednak zwrócić uwagę, że w tłumaczeniach innych dokumentów, które dokonane zostały przez ten Urząd, sformułowanie *religion or belief* zostało oddane w inny sposób, a mianowicie jako „religia lub przekonania” (dyrektywa z 27 listopada 2000 r.) oraz „wyznanie lub wiara” (art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej).

⁶ Na temat deklaracji zob. m.in.: H. J u r o s, *Klauzula o Kościołach w Układzie Maastricht II*, w: *Europa i Kościół*, red. H. Juros, Warszawa 1997, s. 121-135; A. P r z y b o r o w s k a - K l i m c z a k, *Klauzula o Kościołach w Traktacie Amsterdamskim z 1997 roku*, „Prawo – Administracja – Kościół”, 2000, nr 2-3, s. 43-56; G. R o b b e r s, *Europa e religione: la dichiarazione sullo status delle Chiese e delle organizzazioni non confessionali nell'atto finale del trattato di Amsterdam*, „Quaderni del diritto e politica

państw członkowskich (a nie instytucji wspólnotowych) w kwestii określenia stosunku do religii i Kościołów⁷, uznane więc zostało wyraźnie za jeden z czynników determinujących zakres i treść dyrektywy. Zapowiedziano w ten sposób, że zatrudnienie realizowane w ramach działalności Kościołów (a także innych organizacji, których działalność opiera się na religii lub światopoglądzie) zostanie w dyrektywie potraktowane na zasadzie wyjątku od ogólnego rozumienia zasady równego traktowania oraz że dopuszczone zostanie pewne zróżnicowanie sytuacji prawnej w poszczególnych państwach członkowskich.

2. ZAKRES STOSOWANIA DYREKTYWY

Określając zakres stosowania dyrektywy, posłużono się zarówno kryterium podmiotowym, jak i przedmiotowym (art. 3). Krąg podmiotów, do których dyrektywa znajduje zastosowanie, określony został w sposób maksymalnie szeroki. Zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywę – w granicach kompetencji Wspólnoty – stosuje się bowiem do wszystkich osób zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi.

Definiując zakres stosowania dyrektywy od strony przedmiotowej, wskazano natomiast cztery grupy kwestii, w których jej przepisy winny znajdować zastosowanie (art. 3 ust. 1 lit. a-d). Dotyczą one po pierwsze – warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek. Mają więc zastosowanie m.in. do kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, a także – co wyraźnie przewidziano w art. 3 ust. 1 lit. a – do awansu zawodowego. Dyrektywę stosuje się następnie do warunków dostępu do poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego. W trzeciej grupie kwestii, do których mają zastosowanie

ecclesiastica”, 1998, nr 2, s. 393-397; M. Rynkowski, *Status prawny Kościołów i związków wyznaniowych w Unii Europejskiej*, Warszawa 2004, s. 63-66.

⁷ O rozumieniu przywołanej w tekście zasady zob.: P. Stanisławski, *Wolność religijna w porządku prawnym Unii Europejskiej*, w: *Prawo wyznaniowe*, red. H. Misztal, P. Stanisławski, Lublin 2003, s. 423-425.

przepisy dyrektywy, znalazły się warunki zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania. Ostatnią grupą spraw, do których stosuje się dyrektywę, stanowią kwestie związane z prawem koalicji. Przepisy dyrektywy stosuje się więc również do wstępowania i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców – albo też jakichkolwiek innych organizacjach – których członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje⁸.

3. RODZAJE I FORMY DYSKRYMINACJI

Zgodnie z art. 2 ust. 1 omawianej dyrektywy zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form dyskryminacji ze względu na religię, światopogląd bądź inne kryteria określone w art. 1. W dyrektywie zrezygnowano jednak z generalnego określenia dyskryminacji, wyróżniając jedynie dyskryminację bezpośrednią i pośrednią (art. 2 ust. 2). Pierwsza z nich ma miejsce wówczas, gdy jakaś osoba, z racji wyznawanej przez nią religii, światopoglądu bądź innych kryteriów uwzględnionych w dyrektywie, jest traktowana mniej przychylnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji. Dyskryminacja pośrednia występuje natomiast wtedy, kiedy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do powstania szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób wyznających daną religię lub światopogląd (albo odznaczających się innymi cechami uwzględnianymi w dyrektywie). 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 konieczne⁹.

Poza dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią osobno wyróżnione zostało szykanowanie (molestowanie), które uważa się za formę

⁸ Zob. M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji*, s. 602-603.

⁹ Zob. L. Florek, *Równe traktowanie pracowników w prawie europejskim*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2002, nr 5, s. 3.

dyskryminacji, jeśli zaistnieje niepożądane zachowanie mające związek z jedną z przyczyn określonych w dyrektywie, a celem lub skutkiem tego zachowania jest naruszenie godności osoby oraz stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Za dyskryminację w rozumieniu dyrektywy uważa się również tzw. polecenie dyskryminowania, tj. zachowanie polegające na zmuszaniu bądź nakłanianiu innych osób do praktykowania zachowań dyskryminacyjnych¹⁰.

4. POJĘCIE I ZNACZENIE „WYMAGAŃ ZAWODOWYCH”

Dyrektywa z 27 listopada 2000 r. uwzględnia ponadto przesłankę „wymagań zawodowych” usprawiedliwiających odstępstwa od schematycznego rozumienia zasady równego traktowania. Zgodnie z art. 4 ust. 1 państwom członkowskim pozostawiono prawo uznania, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn uwzględnionych w dyrektywie nie stanowi dyskryminacji wówczas, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub okoliczności jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym. Konieczne jest jednak spełnienie warunku zgodności z prawem celu, ze względu na który postawione zostały określone wymagania, oraz proporcjonalności samych wymagań.

W doktrynie zwrócono uwagę, że przedstawione unormowania posiadają istotne znaczenie dla zasad zatrudniania nauczycieli religii w szkołach publicznych¹¹. Umożliwiają one np. różnicowanie sytuacji kandydatów na stanowisko katechety szkolnego z uwzględnieniem ich religii i światopoglądu, czego – z natury rzeczy – domaga się realizacja postulatu zagwarantowania wierności nauczania wobec doktryny określonego Kościoła czy innego związku wyznaniowego.

¹⁰ Zob. M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji*, s. 599-602.

¹¹ Zob. C. Mik, *Czynniki religijny i etyczny w prawie i praktyce Unii Europejskiej*, w: *Materiały III Międzynarodowej Konferencji na temat „Religia i wolność religijna w Unii Europejskiej”*, Warszawa, 2-4 września 2002, red. J. Krukowski, O. Theisen, Lublin 2003, s. 153.

Warto zwrócić uwagę, że możliwości odstępiania od zasady równego traktowania przez państwa członkowskie z powołaniem się na „wymagania zawodowe” nie stanowią nowości we wspólnotowym prawie wtórnym wydanym odnośnie do dyskryminacji w zatrudnieniu. Ich prekursorem było unormowanie zawarte w dyrektywie 76/207/EWG dotyczącej równości traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy. Przewidziano w niej, iż jej przepisy mogą nie być stosowane w odniesieniu do takich rodzajów działalności zawodowej, w których płeć pracownika – z samej natury danej działalności lub kontekstu wykonywanych czynności – stanowi czynnik decydujący¹².

Precyzyjnie określoną przesłanką „wymagań zawodowych” posługuje się również dyrektywa z 29 czerwca 2000 r. traktująca o zasadzie równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Uwzględniona w niej została możliwość wprowadzenia przez państwo członkowskie zróżnicowanego traktowania z odwołaniem się do kryterium pochodzenia. Tego rodzaju zróżnicowanie jest jednak dopuszczalne tylko wówczas, gdy dana cecha, powiązana z pochodzeniem rasowym lub etnicznym – ze względu na naturę danej aktywności lub z powodu kontekstu, w jakim dana aktywność jest realizowana – stanowi rzeczywisty i determinujący wymóg zawodowy. Legalność zastosowania takiego rozwiązania przez państwo członkowskie uzależniona została jednak od spełnienia dwóch dodatkowych warunków – cel określania takich wymagań musi być uprawniony, a sam wymóg winien być współmierny do jego znaczenia dla danej aktywności¹³.

Podsumowując rozważania dotyczące „wymagań zawodowych”, należy podkreślić, że w obu dyrektywach wydanych w 2000 r. na podstawie art. 13 TWE uznano je za podstawę odstępiania od schematycznego rozumienia zasady równego traktowania. W obu przy-

¹² M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji*, s. 603-604.

¹³ Zob. F. Onida, *Il problema delle organizzazioni di tendenza nella direttiva 2000/78/EC attuativa dell'art. 13 del trattato sull'Unione Europea*, „Diritto ecclesiastico”, 2001, cz. 1, s. 904-905.

padkach przesłanka ta jest przy tym podobnie rozumiana: cecha związana z którymś z uwzględnianych w dyrektywach kryteriów (a więc m.in. z religią lub światopoglądem) uprawnia państwa członkowskie do wprowadzenia zróżnicowanego traktowania tylko wówczas, gdy stanowi ona istotny i determinujący wymóg zawodowy i pod warunkiem, że cel jest uprawniony, a wymóg zachowuje proporcje¹⁴.

5. MOŻLIWOŚĆ ZRÓŻNICOWANEGO TRAKTOWANIA ZE WZGLĘDU NA RELIGIĘ LUB ŚWIATOPOGLĄD W RAZIE ZATRUDNIENIA W RAMACH DZIAŁALNOŚCI KOŚCIOŁÓW

Oprócz generalnego odniesienia do „wymagań zawodowych” – jako przesłanki uprawniającej do odstępstwa od zasady równego traktowania – omawiana dyrektywa zawiera również unormowania szczególne, relatywizujące zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd. Zgodnie z art. 4 ust. 2 państwowemu członkowskim przyznana została możliwość uwzględnienia w ustawodawstwach krajowych przepisów szczególnych, odnoszących się do zatrudnienia w ramach działalności Kościołów lub innych organizacji, których etyka opiera się na religii bądź światopoglądzie. Zastosowanie takiego rozwiązania nie zostało jednak pozostawione całkowitej swobodzie państw członkowskich.

Możliwość wprowadzenia odstępstwa od schematycznie rozumianej zasady równego traktowania ze względu na religię lub światopogląd została ograniczona głównie na podstawie kryterium chronologicznego. Odmienne traktowanie ze względu na religię lub światopogląd może być uwzględnione przede wszystkim w ustawodawstwie krajowym, które obowiązuje w dniu przyjęcia dyrektywy. W przyszłym ustawodawstwie może zostać przewidziane tylko wówczas, gdy będzie to odzwierciedleniem krajowej praktyki istniejącej w dniu przyjęcia dyrektywy. Tak więc dzień przyjęcia dyrektywy stanowi w obu przypadkach punkt odniesienia przy ocenie legalności unor-

¹⁴ Zob. M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji*, s. 603.

mowań relatywizujących zasadę równego traktowania ze względu na religię lub światopogląd¹⁵.

Mimo że we wstępie dyrektywy odnajdujemy odwołanie do klauzuli kościelnej, przedstawione rozwiązanie nie wydaje się być w pełni z nią zgodne. Dołączona bowiem do Traktatu Amsterdamskiego deklaracja nr 11 stanowi generalne potwierdzenie kompetencji państw członkowskich w kwestii określenia sytuacji prawnej Kościołów, stowarzyszeń i wspólnot religijnych oraz organizacji niekonfesyjnych. Ograniczanie tej kompetencji poprzez ustanawianie kryteriów czasowych wydaje się być próbą ograniczenia znaczenia klauzuli¹⁶. Warto również zwrócić uwagę na fakt, że przyjęta w dyrektywie cezura czasowa powoduje w państwach kandydujących uzasadnione obawy, że po przystąpieniu do struktur europejskich niemożliwe będzie zagwarantowanie tożsamości np. szkół kościelnych, jeżeli do tego czasu nie zostaną – w razie potrzeby – odpowiednio zmienione krajowe ustawy z zakresu prawa pracy¹⁷.

Uznanie, że odmienne traktowanie ze względu na religię lub światopogląd nie stanowi dyskryminacji – zgodnie z przepisami dyrektywy – możliwe jest ponadto tylko wówczas, gdy ze względu na charakter działalności prowadzonej przez Kościoły lub inne organizacje, których etyka oparta jest na religii lub światopoglądzie, albo też z uwagi na kontekst, w jakim ta działalność jest realizowana, „religia lub światopogląd stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji”¹⁸. W porównaniu z unormowaniami generalnymi dotyczącymi „wymagań zawodowych” w tym przypadku brak jest warunku, aby cecha stanowiła wymóg determinujący. Pominięty został również warunek dotyczący proporcjonalności samego wymogu, co pozwala na

¹⁵ F. Onida, *Il problema*, s. 909.

¹⁶ Tak również uważa F. Onida, który nadto – jak się zdaje – próbuje tę tendencję. Zob. tamże.

¹⁷ Zob. P. Erdő, *Wpływ prawa Unii Europejskiej na wewnętrzne prawo Kościołów*, w: *Materiały III Międzynarodowej Konferencji na temat „Religia i wolność religijna w Unii Europejskiej”*, Warszawa, 2-4 września 2002, red. J. Krukowski, O. Theisen, Lublin 2003, s. 116.

¹⁸ Zob. C. Mik, *Czynniki religijny i etyczny*, s. 153.

stwierdzenie, że mamy do czynienia z szerszym wyłomem w schematycznym rozumieniu zasady równego traktowania¹⁹.

Rozpatrując znaczenie sformułowania, zgodnie z którym religia lub światopogląd mają być podstawowym, zgodnym z prawem oraz uzasadnionym wymogiem zawodowym, uwzględniającym etykę organizacji, należy zwrócić uwagę na fakt, że takie ich znaczenie ma wynikać bądź to z natury samej aktywności, bądź też z kontekstu, w jakim aktywność jest realizowana. Należy więc podkreślić, że określona religia lub światopogląd – w świetle dyrektywy – mogą być wymagane nie tylko wówczas, gdy sama aktywność ma charakter religijny (ideologiczny), ale również wtedy, kiedy stawianie takiego wymogu jest uzasadnione okolicznościami świadczenia pracy. O ile jednak w przypadku aktywności o charakterze religijnym (ideologicznym) wymóg określonej religii (światopoglądu) ma z natury rzeczy znaczenie podstawowe, o tyle w przypadku powoływania się na kontekst danej aktywności nie zawsze będzie możliwe wykazanie, że wymaganie dotyczące religii lub światopoglądu ma taki charakter²⁰. W konsekwencji przyjętych rozwiązań w dyrektywie wyraźnie uznano, że Kościoły i inne organizacje, których etyka opiera się na religii lub światopoglądzie, mają prawo wymagania od osób, które dla nich pracują, aby działały w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji.

Oceniając przedstawione rozwiązania, należy zwrócić uwagę, że – postrzegane generalnie – stanowią one wyraz słusznego uwzględnienia interesów Kościołów (i innych organizacji uwzględnionych w dyrektywie), które z natury rzeczy winny mieć prawo zagwarantowania tożsamości prowadzonych w ich ramach zakładów pracy (w szczególności instytutów o charakterze edukacyjnym czy wychowawczym)²¹.

¹⁹ Trudno jednak zgodzić się z kategorycznym twierdzeniem, że w kontekście przyjętych rozwiązań pracownik staje się całkowicie podporządkowany organizacji, w ramach której świadczy pracę. Por. F. O n i d a, *Il problema*, s. 907-908.

²⁰ Dla zobrazowania możliwych różnic w ocenie różnych sytuacji faktycznych trafne wydają się być przykłady nauczyciela religii lub filozofii w instytucie katolickim – z jednej strony – oraz operatora centrali telefonicznej w tymże instytucie – z drugiej. Zob. tamże, s. 911.

²¹ P. E r d ö, *Wpływ prawa*, s. 115.

Należy w tym kontekście podkreślić, że Kościoły i inne związki wyznaniowe ze zrozumiałych względów przywiązują dużą wagę do zapewnienia tożsamości prowadzonych przez siebie placówek. Kościół katolicki mocno akcentuje np. konieczność zapewnienia katolickiego charakteru prowadzonych przez siebie uniwersytetów. Z natury rzeczy wiąże się to z określaniem wymogów dotyczących zgodności postaw członków społeczności akademickiej z charakterem szkoły. Pozbawienie Kościoła możliwości stawiania przed zatrudnianymi pracownikami wymogów związanych z religią lub światopoglądem mogłoby prowadzić do zanegowania celu istnienia samej placówki²².

Dyrektywa zawiera ponadto osobne przepisy relatywizujące zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd w odniesieniu do Irlandii Północnej (art. 15). Główną ideą, ze względu na którą zdecydowano się na szczególne odstępstwo od zasady równego traktowania w odniesieniu do tego państwa, jest dążenie do przełamania istniejących tam nierówności oraz do wyrównania szans przedstawicieli głównych wspólnot religijnych w dostępie do służby w formacjach policyjnych i pracy nauczycielskiej.

Warto zwrócić uwagę, że odstępstwa od schematycznego rozumienia zasady równego traktowania ze względu na religię lub światopogląd nie są jedynymi, które zostały przewidziane w dyrektywie obok generalnego odniesienia do „wymagań zawodowych”. W obszernym art. 6 określono również przesłanki relatywizujące zasadę równego traktowania z uwagi na wiek. Zgodnie z przepisami tego artykułu państwa członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji odmienne traktowanie z powodu wieku, pod warunkiem że zostanie to w ramach prawa krajowego obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z prawem celem i jeżeli środki zastosowane do realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Państwa członkowskie mogą również uznać, że nie stanowi dyskryminacji odniesienie do kryterium wieku przy ustalaniu warunków przyznawania lub nabywania praw do świadczeń emerytalnych i inwalidzkich²³.

²² Zob. H. Misztal, *Wolność uniwersytetu i na uniwersytecie katolickim*, „Studia z Prawa Wyznaniowego”, 2002, t. 4, s. 6-14.

²³ Zob. M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji*, s. 604.

6. ANTYDYSKRYMINACYJNE ŚRODKI ZARADCZE

Katalog środków służących faktycznej realizacji zakazu dyskryminacji otwiera tzw. działania pozytywne („dyskryminacja pozytywna”, „uprzywilejowanie wyrównawcze”), służące eliminowaniu już istniejących nierówności poprzez ułatwianie działalności zawodowej grup niedoreprezentowanych. Zgodnie z art. 7 dyrektywy zasada równego traktowania nie stoi na przeszkodzie, aby państwa członkowskie utrzymały lub przewidziały szczególne środki, których celem jest zapobieganie lub wyrównywanie faktycznie istniejących niedogodności, u których podstaw leży m.in. religia lub światopogląd. Warto przy tym zwrócić uwagę na fakt, że instytucja „działania pozytywnego” jest już mocno ugruntowana we wspólnotowym prawie odnoszącym się do zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W odniesieniu do dyskryminacji ze względu na płeć przewidziane jest ono obecnie w art. 141 ust. 4 TWE, w odniesieniu natomiast do pochodzenia rasowego lub etnicznego – w dyrektywie z 29 czerwca 2000 r.²⁴

Możliwość zastosowania „uprzywilejowania wyrównawczego” przez państwo członkowskie może znaleźć szczególne zastosowanie po przystąpieniu do struktur europejskich państw byłego bloku tzw. demokracji ludowej. Faktem jest bowiem, że reżimy komunistyczne systematycznie dyskryminowały osoby niepodzielające „naukowego poglądu na świat”. Jeśli konsekwencje takiej polityki byłyby widoczne również dzisiaj (np. w nieproporcjonalnie małej reprezentacji określonej grupy religijnej w jakiejś dziedzinie zatrudnienia), to należałoby się opowiedzieć za możliwością zastosowania „działania pozytywnego” do czasu wyrównania nierówności²⁵.

Dążenie do zagwarantowania realizacji zasady równego traktowania w zatrudnieniu znalazło swój wyraz również w nałożonym na państwa członkowskie zobowiązaniu, aby dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone w związku z naruszeniem wobec nich tej zasady, dostępne były procedury sądowe i administracyjne (również pojednawcze), których celem jest doprowadzenie do stosowania

²⁴ Zob. tamże, s. 604-605.

²⁵ Zob. P. Erdö, *Wpływ prawa*, s. 117.

zobowiązań wynikających z dyrektywy. Państwa członkowskie zobowiązane zostały ponadto do takiego ukształtowania przepisów krajowych, aby stowarzyszenia, organizacje i inne osoby prawne, mające interes w zapewnieniu przestrzegania dyrektywy, miały prawo – za zgodą osób pokrzywdzonych – do wszczynania postępowań w ich imieniu lub wspierania ich skarg²⁶.

Istotne znaczenie dla faktycznego zagwarantowania realizacji zasady równego traktowania posiadają także zawarte w dyrektywie przepisy dotyczące ciężaru dowodu w sprawach dotyczących dyskryminacji (z wyłączeniem jednak postępowań karnych oraz przypadków, w których ustalenie faktów jest obowiązkiem sądu lub innego właściwego organu). Państwa członkowskie zostały w niej zobowiązane do zapewnienia – wbrew powszechnie przyjmowanym zasadom cywilistycznym – aby strona uważająca się za pokrzywdzoną musiała przedstawić jedynie fakty, „które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji” (art. 10 ust. 1). Strona pozwana natomiast, dążąc do uwolnienia się od odpowiedzialności, winna udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania²⁷.

Wśród obowiązków obciążających państwa członkowskie znalazło się także wprowadzenie w krajowych porządkach prawnych środków niezbędnych do ochrony pracowników przed zwolnieniami lub nieprzychylnym traktowaniem, które byłyby reakcją na działanie pracownika, zmierzające do doprowadzenia, aby przestrzegano wobec niego zasady równego traktowania (art. 11). Z kolei art. 12 nakłada obowiązek upowszechniania przepisów służących realizacji zasady równego traktowania, aby były one dostępne dla wszystkich zainteresowanych osób. Dyrektywa zobowiązuje ponadto państwa członkowskie do promowania dialogu społecznego, zmierzającego do promocji zasady równego traktowania (art. 13-14).

Określenie sankcji obowiązujących w razie naruszeń przepisów krajowych – przyjętych zgodnie z dyrektywą – pozostawione zostało poszczególnym państwom członkowskim. Zgodnie z art. 17 sankcje

²⁶ Zob. L. Florek, *Równe traktowanie pracowników*, s. 5.

²⁷ Zob. M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji*, s. 607.

te mogą obejmować wypłacenie odszkodowania osobie poszkodowanej, a w każdym razie powinny być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe.

7. DOSTOSOWANIE PRAWA POLSKIEGO DO WYMOGÓW DYREKTYWY

W odniesieniu do państw członkowskich ostateczny termin przyjęcia przepisów niezbędnych do wykonania dyrektywy ustalony został na dzień 2 grudnia 2003 r.²⁸ W stosunku do państw kandydujących konieczność dostosowania prawa krajowego do wymogów określonych w dyrektywie wynikała natomiast z generalnego obowiązku przyjęcia *acquis communautaire*, co jest podstawowym warunkiem akcesji²⁹.

Polski kodeks pracy³⁰ był już kilkakrotnie nowelizowany pod kątem dostosowania go do wymogów prawa wspólnotowego³¹. W procesie dostosowawczym uwzględniony został również wspólnotowy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu. Na podstawie ustawy nowelizacyjnej z dnia 24 sierpnia 2001 r. do działu I kodeksu dodany został rozdział IIa („Równe traktowanie kobiet i mężczyzn”), zawierający rozbudowane unormowania odnośnie do zakazu dyskryminacji ze względu na płeć³². W dniu 14 listopada 2003 r. uchwalona została ustawa, której celem było m.in. dostosowanie przepisów kodeksu pracy do dwóch dyrektyw tyczących zakazu dyskrymi-

²⁸ Na zasadzie wyjątku przewidziano możliwość przedłużenia tego terminu o kolejne trzy lata w odniesieniu do unormowań dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność (art. 18 dyrektywy). Zob. L. Florek, *Równe traktowanie pracowników*, s. 6.

²⁹ Zob. M. Herdegen, *Prawo europejskie*, Warszawa 2004, s. 105.

³⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 93, ze zm.

³¹ Zob. M. Matey-Tyrowicz, „Europeizacja” polskiego prawa pracy, w: *System prawa RP w procesie europeizacji*, red. M. Matey-Tyrowicz, Warszawa 2002, s. 151-174.

³² Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. nr 128, poz. 1405.

nacji w zatrudnieniu, które zostały przyjęte w 2000 r.³³ W uzasadnieniu projektu tej ustawy wyraźnie przywołano m.in. dyrektywę 2000/78/WE, dotyczącą zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek oraz orientację seksualną³⁴.

Zgodnie z nowelizacją z dnia 14 listopada 2003 r. zmieniono m.in. brzmienie usytuowanego w dziale I kodeksu rozdziału IIa, nadając mu nowy tytuł – „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Unormowany w nim zakaz dyskryminacji rozciągnięto również na kryteria inne niż płeć. Wymieniono wśród nich m.in. religię oraz wyznanie (art. 18^{3a}).

Trafność zastosowanych w ustawie nowelizacyjnej określeń może jednak budzić wątpliwości. Wydaje się, że niedokładnie odpowiadają one sformułowaniom użytym w dyrektywie z 27 listopada 2000 r. oraz w innych antidyskryminacyjnych przepisach prawa wspólnotowego. Umieszczenie wśród kryteriów niedopuszczalnej dyskryminacji „wyznania” obok „religii” wydaje się być niewnoszącą nowych treści tautologią. W większości kontekstów określenia „religia” i „wyznanie” traktowane są bowiem jako synonimy³⁵. Nieprecyzyjność leksykalna nie może jednak prowadzić do wniosku, że na gruncie przepisów znowelizowanego kodeksu pracy zasada równego traktowania w zatrudnieniu nie obejmuje kryterium przekonań niebędących religią (wyznaniem) i niemogących być określone jako przekonania o charakterze politycznym (które podlegają osobnej ochronie). Wylczenie kryteriów niedopuszczalnej dyskryminacji ma bowiem charakter egzemplaryczny, a nie taksatywny³⁶.

W konsekwencji dokonanej nowelizacji do kodeksu pracy dodano następnie definicję dyskryminacji bezpośredniej oraz zmieniono

³³ Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. nr 213, poz. 2081.

³⁴ Zob. Druk sejmowy nr 1162.

³⁵ Zob. M. Winiarczyk-Kossakowska, *Wolność sumienia i religii*, „Studia Prawnicze”, 2001, nr 1, s. 28.

³⁶ Świadczy o tym sformułowanie „w szczególności”, które zostało użyte w art. 18^{3a} kp. Podobną konstrukcję zastosowano również w zmienionym art. 11³ kp, który sytuuje zakaz dyskryminacji wśród podstawowych zasad prawa pracy.

definicję dyskryminacji pośredniej, która do tej pory uwzględniała jedynie zróżnicowanie traktowania na niekorzyść pracowników jednej płci. Wyraźnie ponadto określono, że przejawem dyskryminacji jest również działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie lub upokorzenie pracownika (art. 18^{3a}). Przewidziane już wcześniej prawo do odszkodowania ze względu na naruszenie zasady równego traktowania zostało rozciągnięte również na osoby dyskryminowane z innych powodów niż płeć, w tym także ze względu na religię lub wyznanie (art. 18^{3d}).

Istotnych zmian dokonano także w unormowaniach określających działania, które nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania (art. 18^{3b} § 2-4). Wymieniono wśród nich również niezatrudnianie pracownika z powodu jednej lub kilku przyczyn określonych generalnie jako kryteria niedopuszczalnego zróżnicowania traktowania, jeśli jest to uzasadnione m.in. wymaganiami zawodowymi stawianymi przed pracownikami. Należy jednak zwrócić uwagę, że wbrew przepisom dyrektywy wymagania zawodowe – jako przesłanka relatywizująca zasadę równego traktowania – nie zostały w kodeksie pracy bliżej dookreślone. Nie uwzględniono w szczególności unormowania, zgodnie z którym stawiany przed pracownikami wymóg zawodowy ma zachowywać proporcje w stosunku do jego znaczenia dla danej aktywności zawodowej. Znowelizowany kodeks pracy zawiera ponadto unormowania dotyczące tzw. uprzywilejowania wyrównawczego, umożliwiając przejściowe działania celem wyrównania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych ze względu na religię, wyznanie lub inne kryteria niedopuszczalnej dyskryminacji.

Szczególne znaczenie z punktu widzenia prawa wyznaniowego ma dodany art. 18^{3b} § 4. Zgodnie z jego brzmieniem nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu zróżnicowanie traktowania pracowników ze względu na religię lub wyznanie, „jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji, których cel działania pozostaje w bezpośrednim

związku z religią lub wyznaniem, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe”. Wyraźne uwzględnienie tego unormowania w znowelizowanym prawie pracy – zgodnie z postanowieniami dyrektywy – nie pozostawia wątpliwości, że wejście Rzeczypospolitej Polskiej w struktury europejskie nie uniemożliwi zachowania tożsamości szkół i innych zakładów prowadzonych przez kościelne jednostki organizacyjne.

PODSUMOWANIE

Dyrektywa z 27 listopada 2000 r. należy do niewielu aktów wspólnotowego prawa pochodnego, które w wyraźniejszy sposób odnoszą się do sytuacji prawnej Kościołów i innych związków wyznaniowych. Jest jednocześnie aktem podporządkowanym realizacji jednej z najistotniejszych idei współczesnych państw demokratycznych – zasadzie równouprawnienia bez względu na takie okoliczności, jak religia, światopogląd, pochodzenie, płeć, wiek czy niepełnosprawność. Zasada ta stanowi również jedną z podstaw statusu jednostki w prawie polskim (art. 32 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r.³⁷), a w odniesieniu do stosunków pracy już wcześniej zaliczana była do podstawowych zasad polskiego prawa pracy. Dostosowanie prawa polskiego do wymogów określonych w dyrektywie – i innych wspólnotowych aktach normatywnych dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu – nie wiązało się więc z koniecznością zmiany zasad obowiązujących na gruncie tego zespołu unormowań. Przyniosło natomiast sprecyzowanie samego zakazu dyskryminacji poprzez wyróżnienie jej rodzajów i form oraz szczegółowe określenie sytuacji, które nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania. Pozostaje co prawda wątpliwość, czy kazuistyczna jurydyzacja tej zasady jest najodpowiedniejszą drogą do zapewnienia jej właściwej

³⁷ Dz. U. nr 78, poz. 483.

realizacji³⁸. Jeśli jednak przyjęto takie rozwiązanie, to dobrze się stało, że wyraźnie określono, iż nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania różnicowanie pracowników ze względu na stawiane im wymagania zawodowe.

³⁸ Zob. M. Matey-Tyrowicz, *Zakaz dyskryminacji*, s. 595.