

Marek Strzała*

Gwarancje wolności religijnej w przepisach prawa pracy: Zarys stanu prawnego *de lege lata* i postulaty *de lege ferenda*

Wolność sumienia i wyznania przewidziana w Konstytucji RP obejmuje szereg szczegółowych uprawnień takich jak prawo do świętowania, czy prawo do manifestowania swojej religii, ale nadto także prawo do postępowania zgodnego z własnymi przekonaniami religijnymi. Z uwagi na tak szeroki zakres rzeczowej wolności częstokroć pozostaje ona w kolizji z przepisami prawa pracy, przewidującymi obowiązek pozostawania w gotowości do pracy i obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy. Analiza uregulowań prawa pracy prowadzi jednak do wniosku o niepełnym unormowaniu kolizji obowiązków wynikających z prawa pracy z prawami wynikającymi z wolności sumienia i wyznania oraz leżących u ich podłoża obowiązkami natury religijnej. Najpełniejszego uregulowania doczekała się kwestia niedyskryminacji oraz obchodzenia dni świątecznych, choć regulacje tej ostatniej rodzą wątpliwości. Pominięta została kwestia wypełniania obowiązków religijnych w czasie pracy oraz odmowa wykonywania obowiązków i poleceń pracodawcy sprzecznych z przekonaniami religijnymi. Także kwestia manifestowania przekonań religijnych w miejscu pracy nie doczekała się wyraźnego uregulowania. W obecnym stanie prawnym, wobec braku regulacji szczególnych i prokonstytucyjną (prowolnościową) wykładnią przepisów prawa pracy, wydaje się należy opowiedzieć się za prawem odmowy wykonania obowiązków i poleceń pracodawcy sprzecznych z przekonaniami religijnymi oraz prawem manifestowania ich w miejscu pracy, jak również za prawem wy-

* Doktorant w Zakładzie Prawa Kościelnego i Wyznaniowego Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

konywania czynności religijnych w miejscu pracy. Należy jednak dążyć do odpowiednich zmian w prawie pracy jednoznacznie przesądzających te uprawnienia, ale zabezpieczającymi również w należyty sposób interes pracodawcy, który w obecnym stanie prawnym nie jest należycie chroniony.

1. Wstęp

Prawo pracy regulując kwestie zasad wykonywania pracy, a w szczególności czasu jej wykonywania, rodzaju czynności, jakie w jej ramach mogą być dokonywane, oraz możliwości odmowy wykonania konkretnych poleceń pracodawcy, nie może abstrahować od innych systemów normatywnych, których dyrektywy dotyczą tych samych zagadnień. Takimi systemami są przekonania religijne jednostek i normy zachowań formułowane w ramach Kościołów i związków wyznaniowych. Nadto prawo pracy normuje jedną z podstawowych dla jednostki ludzkiej sferę, jaką jest pozyskiwanie poprzez własną pracę środków do życia, dlatego w tej gałęzi prawa szczególnie istotne jest zapewnienie poszanowania praw człowieka.

Te dwa fakty powodują, że prawo pracy powinno po pierwsze, wykształcić takie instytucje, które zapewnią faktyczną realizację wolności sumienia i wyznania jako jednego z podstawowych praw człowieka, w tym zwłaszcza takie, które zapobiegą nierównemu traktowaniu ze względu na przekonania religijne, jak i przynależność do określonego Kościoła czy związku wyznaniowego¹. Po drugie, ponieważ wolność ta obejmuje także co do zasady możliwość postępowania zgodnie z własnymi przekonaniem religijnymi, instytucje te nie powinny być oderwane od systemów takich przekonań wyznawanych przez pracowników, a przez to od norm formułowanych przez Kościoły i związki wyznaniowe, które są przez pracowników przyjmowane.

Wobec złożoności i obszerności tematyki celem niniejszego artykułu jest jedynie zarysowanie problematyki ochrony wolności sumienia i wyznania w prawie pracy poprzez wskazanie tych wybranych przepisów

¹ Funkcję ochronną względem wolności sumienia i wyznania niektórych przepisów prawa pracy, zwłaszcza w kontekście dyskryminacji, dostrzega doktryna prawa wyznaniowego. Zob. przykładowo: P. Stanisław [w:] A. Mezglewski, H. Misztal, P. Stanisław (red.), *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 2008, s. 93-95.

prawa pracy, których zadaniem jest jej faktyczna realizacja, a także tych, które do takiej realizacji się przyczyniają. W niniejszym artykule zostaną także zasygnalizowane potencjalne problemy, jakie mogą się pojawić na gruncie stosowania niektórych z nich oraz ich ewentualne niedoskonałości. Artykuł ten ma za zadanie również wskazać te kwestie, które nie doznały się regulacji normatywnej, a które mają istotne znaczenie dla zagwarantowania faktycznej realizacji tej wolności. Dopiero omówienie obu tych kwestii pozwoli na wskazanie zakresu w jakim wolność sumienia i wyznania jest chroniona w prawie pracy i ogólną ocenę aktualnego stanu prawnego.

Nadto, ponieważ z jednej strony artykuł ten dotyczy bezpośrednio prawa pracy, z drugiej zaś porusza kwestię ochrony wolności sumienia i wyznania, wyznacza on również wspólne obszary zainteresowania obu tych gałęzi prawa.

2. Pojęcie wolności sumienia i wyznania

Pomijając problemy terminologiczne² z pewnością można stwierdzić, że wolność sumienia i wyznania należy do jednej z podstawowych wolności przyznawanych każdemu człowiekowi w demokratycznym państwie prawa. Z tej przyczyny wyrażają ją zasadnicze dla ochrony praw jednostki akty prawa międzynarodowego, takie jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (art. 18)³, Konwencja o ochronie praw człowieka

² W tym miejscu wypada jedynie zasygnalizować, że w sprawach wyznaniowych zarówno prawo polskie, jak i przepisy aktów prawa międzynarodowego, a w konsekwencji także literatura przedmiotu nie posługują się jednolitą terminologią. Przykładowo Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej posługuje się terminem „wolność sumienia i religii”, zaś podstawowa ustawa z zakresu polskiego prawa wyznaniowa w tytule określa swój przedmiot jako „gwarancje wolności sumienia i wyznania”. Zob. H. Misztal, *op. cit.*, s. 62-63; P. Sarnecki [w:] P. Sarnecki (red.), *Prawo konstytucyjne RP*, Warszawa 2004, s. 82-83. Na potrzeby niniejszego artykułu przyjęto, że pojęcia te są równoznaczne, by jednak zachować spójność dalej używany będzie termin wolność sumienia i wyznania.

³ Tekst (wyciąg) w: W. Uruszczyk, Z. Zarzycki, *Prawo wyznaniowe. Zbiór przepisów*, Kraków 2003, s. 69-92.

i podstawowych wolności (art. 9)⁴, z której Europejski Trybunał Praw Człowieka wywodził już uprawnienia w zakresie prawa pracy⁵, czy Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych (art. 18)⁶. Stanowią one o prawie każdego człowieka do posiadania oraz zmiany, tak przekonań religijnych, jak i wyznania, jak również o prawie do uzewnętrzniania swego wyznania lub przekonań przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne⁷. Kwestia wyznania pracownika pojawia się także w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy bądź w kontekście swobody wyboru zatrudnienia⁸, bądź dyskryminacji⁹. W przypadku prawa pracy nie sposób też pominąć przepisów Europejskiej Karty Społecznej, ratyfikowanej przez Rzeczpospolitą¹⁰, która zawiera również regulacje o znaczeniu dla wolności religijnej¹¹, a znacząco rozwiniętych w orzecznictwie Europejskiego Komitetu Praw Społecznych¹².

⁴ Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284. Zob. też K. Warchałowski, *Prawo do wolności myśli, sumienia i religii w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, Lublin 2004, s. 269-299; tenże, *Wolność uzewnętrzniania religii i przekonań w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, *Kwartalnik Prawa Publicznego* 2002, nr 1-2, s. 189-212; L. Wiśniewski, *Wolność sumienia i wyznania w europejskiej konwencji praw człowieka i w prawie polskim*, *Państwo i Prawo* 1991, z. 8, s. 15 i n.

⁵ Przykładowo właśnie z art. 9 tej konwencji Europejski Trybunał Praw Człowieka wywiódł w jednym ze swoich orzeczeń zakaz wypowiedzenia umowy o pracę ze względu na wyznawaną religię. Zob. wyrok z dnia 12 kwietnia 2007 r., 52435/99, LEX nr 271871 wraz z omówieniem M.A. Nowickiego, „Rzeczpospolita”, nr 6/2007.

⁶ Opublikowana jako załącznik do Dz.U. z 1977 r., Nr 38.

⁷ Szczegółowe omówienie ewentualnych różnic w regulacji wolności sumienia i wyznania, tak prawnomiędzynarodowej, wspólnotowej, jak krajowej przekracza możliwości niniejszego opracowania.

⁸ Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 122 z dnia 9 lipca 1964 r. dotycząca polityki zatrudnienia opublikowana jako załącznik do Dz.U. z 1967 r., Nr 8.

⁹ Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 111 z dnia 25 czerwca 1958 r. dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (Dz. U. z 1964 r., nr 42, poz. 218). Dyskryminacja ze względu na religię jest także przedmiotem Deklaracji w sprawie wyeliminowania wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 25 listopada 1981 – zob. tekst w: W. Uruszczak, Z. Zarzycki, *op. cit.*, s. 73–76.

¹⁰ Dz.U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67.

¹¹ Zob. zwłaszcza w wersji zrewidowanej Karty: art. 24 ust. 3 pkt d; z części V: art. E; z części II załącznika do zrewidowanej Karty: art. 21 ust. 4.

¹² Analizę tego orzecznictwa zawierają obszerne prace prof. dr hab. A. Świątkowskiego, byłego polskiego przedstawiciela w Europejskim Komitecie Praw Społecznych i Pierwszego Wice-prezydenta Komitetu, pt.: „*Charter of social rights of the*

Wolność sumienia i wyznania stanowi także jedną z wolności gwarantowaną Konstytucją Rzeczypospolitej z dnia 2. Kwietnia 1997 r.¹³. Przewiduje ona prawo każdego do „wolności sumienia i religii” (art. 53 ust. 1). Na jej gruncie wolność sumienia oznacza swobodę wyboru dowolnego światopoglądu, zaś wolność religii została wprost zdefiniowana jako wolność wyznawania lub przyjmowania religii według własnego wyboru, jej uzewnętrzniania przez uprawianie kultu, modlitwę, uczestniczenie w obrzędach, praktykowanie i nauczanie. Zakresem przedmiotowym rzeczony wolności w ujęciu konstytucyjnym zostało objęte również posiadanie świątyń i innych miejsc kultu w zależności od potrzeb ludzi wierzących oraz prawo osób do korzystania z pomocy religijnej tam, gdzie się znajdują (art. 53 ust 2)¹⁴.

Jeszcze bardziej szczegółowo zakres wolności sumienia i wyznania reguluje art. 2 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, stanowiąc między innymi o uprawnieniu do uczestniczenia zgodnie z zasadami swojego wyznania w czynnościach i obrzędach religijnych oraz wypełniania obowiązków religijnych i obchodzenia świąt religijnych (pkt. 2), czy do zachowywania milczenia w sprawach swojej religii lub przekonań (pkt. 5) – by wymienić tylko najistotniejsze z punktu widzenia prawa pracy uprawnienia z tego obszernego katalogu.

Podsumowując, zakres podmiotowy wolności sumienia i wyznania jest więc maksymalnie szeroki – obejmuje bowiem każdą istotę ludzką, w szczególności bez względu na fakt obywatelstwa czy miejsca zamieszkania na terenie Polski. Również zakres przedmiotowy jest bardzo rozległy, zwłaszcza jeśli wziąć pod uwagę, iż wolność sumienia i wyznania „nie oznacza jedynie prawa do reprezentowania określonego światopoglądu, ale przede wszystkim prawo do postępowania zgodnie z własnym sumieniem, do wolności od przymusu postępowania wbrew własnemu sumieniu”¹⁵ (co wyduje się należy do treści pojęcia praktykowania).

Council of Europe”, Alphen aan den Rijn 2007, oraz *Labour law : Council of Europe*, Alphen aan den Rijn 2014.

¹³ Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

¹⁴ Por. H. Misztal [w:] *op. cit.*, s. 62-66; J. Krukowski, *Polskie prawo wyznaniowe*, Warszawa 2008, s. 62-67.

¹⁵ Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15. Stycznia 1991 r., sygn. U 8/90, OTK 1991, nr 1, poz. 8, LEX nr 25378. Orzeczenie to sformułowano co prawda na gruncie Konstytucji PRL, jednak ponieważ odwołuje się ono także do obowiązują-

Nadto zakres przedmiotowy wolności sumienia i wyznania jest niedookreślony, nie zamyka się bowiem w konstytucyjnym czy ustawowym katalogu uprawnień¹⁶. Jak ujął to P. Sarnecki „wolnościowy charakter tego prawa sprawia, iż prawo obowiązujące ma przede wszystkim określić granice swobodnego zachowania jednostki i stworzyć gwarancje, dzięki którym granice te nie będą naruszane przez organy państwa i inne podmioty prawa”¹⁷.

Omawiając treść wolności sumienia i wyznania nie sposób również pominąć kwestii relacji wolności sumienia i wyznania, jako prawa przysługującego każdemu człowiekowi (zwanej wolnością sumienia i wyznania w ujęciu indywidualnym) a funkcjonowaniem Kościołów i związków wyznaniowych. Niewątpliwie do zakresu tego prawa należy możliwość tworzenia i przynależności do Kościołów i związków wyznaniowych (zob. art. 2 pkt 1 i 2a ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania). Podmioty te działają na zasadach autonomii i niezależności względem Państwa (art. 25 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). Owa autonomia i niezależność stanowią immanentny element wolności sumienia i wyznania (wolność sumienia i wyznania w aspekcie instytucjonalnym)¹⁸ i rozpatrywanie realizacji wolności sumienia i wyznania nie może pomijać tego aspektu.

cego do dnia dzisiejszego Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, jak również obecnie obowiązująca Konstytucja przewiduje analogiczną wolność, zachowuje ono swą aktualność w odniesieniu do interpretacji wolności sumienia i wyznania.

¹⁶ J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 65.

¹⁷ P. Sarnecki [w:] *op. cit.*, s. 83.

¹⁸ Por. J. Krukowski, *Polskie prawo...*, s. 62. Zob. wyraźne wskazanie na ten związek sformułowane w art. 5 Konkordatu między Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską z dnia 28 lipca 1993 roku (Dz. U. z 1998 r., nr 51, poz. 318). Zob. też W. Góralski, A. Pieńdyk, *Zasada niezależności i autonomii państwa i Kościoła w konkordacie polskim z 1993 roku*, Warszawa 2000, s. 11 i n.; J. Krukowski, *Kościół i państwo. Podstawy relacji prawnych*, Lublin 2000, s. 284-286.

3. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię i wyznanie¹⁹

Analizę realizacji wolności sumienia i wyznania w prawie pracy wypada rozpocząć od przyjrzenia się regulacjom występującym na gruncie zasadniczego aktu regulującego stosunki pracy, jakim jest Kodeks Pracy, w którym również można odnaleźć sformułowane wprost odniesienia do wolności sumienia i wyznania, choć właściwie jedynie w kontekście zakazu dyskryminacji.

Pierwotnie Kodeks Pracy w żadnym miejscu nie odnosił się do kwestii wyznaniowych wprost. Dopiero wprowadzenie ogólnej zasady niedyskryminacji²⁰ wprowadziło do tego podstawowego dla systemu prawa pracy aktu odniesienie *expressis verbis* do religii. Nastąpiło to poprzez wprowadzenie do Kodeksu Pracy z dniem 2. Czerwca 1996 r. art. 11³, który wskazywał jako przykładową niedopuszczalną przesłankę różnicowania w stosunkach pracy „przekonań, zwłaszcza politycznych lub religijnych”²¹. W ten sposób stworzono w sposób bezpośredni jedną z gwarancji wolności sumienia i wyznania.

Wraz z ewolucją zakazu niedyskryminacji pewnym modyfikacjom ulegała również ta gwarancja, przy czym szczególną rolę w tym zakresie odegrała nowelizacja Kodeksu Pracy obowiązująca od dnia 1. Stycznia 2004 r. Wprowadziła ona nowy rozdział o równym traktowaniu w zatrudnieniu, który uściśla ogólną zasadę niedyskryminacji w ten sposób,

¹⁹ Tematyka zakazu dyskryminacji jest bardzo szeroko i dokładnie omówiona w literaturze prawa pracy, toteż niżej zostaną omówione jedynie te jej elementy, które mają istotne znaczenie w kontekście wolności sumienia i wyznania. Szerzej na temat zakazu dyskryminacji – zob. M. T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 116-128 i 168-185; W. Muszalski [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 49-55, M. Wandzel [w:] B. Wagner (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, Gdańsk 2007, s. 48-51 i 75-102; T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] L. Florek (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, s. 96-104; G. Goździewicz, *ibidem*, s. 126-145 i wskazywaną w tych komentarzach literaturę.

²⁰ Na temat rozwoju antydyskryminacyjnego prawa wspólnotowego w kontekście wolności sumienia i wyznania oraz dyrektywy z 27. listopada 2000 r. dotyczącej niedyskryminacji w zatrudnieniu pisze P. Stanisz, *Wspólnotowy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd*, „Przegląd Sejmowy” 2005, nr 1, s. 45-51.

²¹ Wydaje się, że pewne elementy ochrony wolności sumienia i wyznania mogłyby być wyinterpretowywane także z treści art. 11² k. p. dotyczącego poszanowania dóbr osobistych, do których zgodnie z Kodeksem Cywilnym należy również wyznanie.

że stanowi, iż pracownicy winni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkoleń. Wskazuje więc podstawowe sfery, w których różnicowanie jest niedopuszczalne. Oprócz powyższej zmiany nowelizacja ta wprowadziła w art. 94 pkt 2b Kodeksu Pracy ciążący na pracodawcy obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji oraz możliwość dochodzenia odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu niedyskryminacji (art. 18^{3d} Kodeksu Pracy).

Wyżej wymienione kwestie, choć bezpośrednio wpływają na wzmocnienie ochrony wolności sumienia i wyznania, dotyczą jednak w równie mierze dyskryminacji opartej tak na przesłankach „religijnych”, jak i innych. Warto podkreślić, że nowela ta wprowadzała także pewne istotne zmiany wyłącznie w odniesieniu do kwestii ochrony wolności sumienia i wyznania.

W pierwszej kolejności trzeba zauważyć, że wprowadziła ona rozróżnienie dyskryminacji ze względu na religię od dyskryminacji ze względu na wyznanie. Pierwszą należy utożsamiać z funkcjonującą w pierwotnym brzmieniu art. 11³ dyskryminacją ze względu na przekonania religijne. Zmiana polega więc na wprowadzeniu do przykładowego katalogu podstaw dyskryminacyjnych pojęcia „wyznania”, które należy interpretować jako przynależność do określonego Kościoła lub związku wyznaniowego²².

Owszem katalog powyższy tak na gruncie poprzedniej, jak i obecnej regulacji jest jedynie wyliczeniem przykładowym, jednakże w sposób jednoznaczny przesądza to o bezprawności zróżnicowania ze względu na wyznanie, co niewątpliwie stanowi pewne, choć w niewielkim stopniu, wzmocnienie ochrony wolności sumienia i wyznania.

Zasadniczą jednak zmianę w regulacji niedyskryminacji ze względu na religię i wyznanie należy upatrywać we wprowadzeniu przez tą nowelę niezwykle istotnego dla ochrony wolności sumienia i wyznania art. 18^{3b} § 4 k.p. Wprowadza on bowiem obok funkcjonujących w odniesieniu do wszystkich podstaw różnicowania pracowników kontratypów zakazu niedyskryminacji szczególne przesłanki dopuszczające różnicowanie pracowników ze względu na religię lub wyznanie.

²² Odmienne P. Stanisław [w:] *Prawo...*, s. 93.

Stanowi on mianowicie w obecnym brzmieniu, iż nie jest naruszeniem zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby.

Podstawową sferą zastosowania tego przepisu jest możliwość odmowy zatrudnienia albo uzależnienia zatrudnienia przez Kościoł lub związek wyznaniowy od wyznania ubiegającego się o pracę w przypadku pracy ściśle związanej z wewnętrzną sferą ich działalności, w szczególności zaś takiej pracy, która polega bądź na dokonywaniu czynności o charakterze religijnym, bądź zajmowaniu się przedmiotami kultu. Najbardziej charakterystycznym przykładem może być tu funkcjonująca w Kościele Katolickim instytucja zakrystiana (potocznie „kościelnego”), do którego zakresu obowiązków należy bieżąca opieka nad obiektami sakralnymi i niektórymi przedmiotami kultu. Z tej przyczyny dla większości religii będzie niedopuszczalne powierzenie analogicznej pracy osobie innego wyznania.

W praktyce jednak przepis art. 18^{3b} § 4 k.p. może nastroczać wielu trudności. Kryteria dopuszczalności bowiem stosowania religii lub wyznania jako kryterium różnicowania są bardzo nieostre. Za przykład takiej niejednoznacznej sytuacji w zakresie spełnienia przesłanek dopuszczalności zróżnicowania określonych w art. 18^{3b} § 4 niech posłuży przykład pracy na stanowisku redaktora w wydawnictwie, którego przedmiotem działalności jest przygotowywanie czasopism religijnych danego Kościoła lub związku wyznaniowego. Z jednej strony kwestie „techniczne”, takie jak dobór układu strony czy natężenia barw, niewątpliwie pozostają niezależne od kwalifikacji opartych na religii czy wyznaniu, z drugiej strony jednak osoba taka decyduje o doborze treści mającej charakter religijny, przez co nie tylko realizuje jedno z uprawnień z zakresu wolności sumienia i wyznania danego Kościoła lub związku wyznanio-

wego jakim jest nauczanie, ale również decyduje o kształcie tego nauczania. Czy wobec powyższego dopuszczalne jest uzależnienie zatrudnienia na takim stanowisku od faktu wyznawania religii Kościoła lub związku wyznaniowego prowadzącego to wydawnictwo?

Nie rozstrzygając tego typu wątpliwości, można chyba stwierdzić, że przesłanki zastosowania religii lub wyznania jako kryterium różnicowania pracowników z natury rzeczy nie mogą być ostre, nie sposób bowiem precyzyjnie określić wszystkich szczegółowych sytuacji, w których religia lub wyznanie pracownika mogą być decydującym i proporcjonalnym wymaganiem. Nadto wydaje się niemożliwe lub przynajmniej znacznie utrudnione abstrakcyjne uściślenie tych przesłanek. W opinii autora ocena, czy w danej sytuacji zastosowanie kryterium opartego na religii lub wyznaniu jest uprawnione może być dokonana jedynie *in concreto*.

Dokonując oceny dopuszczalności różnicowania ze względu na religię lub wyznanie, należy z całą mocą podkreślić, że art. 18^{3b} § 4 Kodeksu Pracy nie stanowi osłabienia gwarancji wolności sumienia i wyznania realizowanej przez instytucję zakazu dyskryminacji, lecz wręcz odwrotnie – paradoksalnie wzmacnia wolność sumienia i wyznania. Poprzez bowiem umożliwienie zastosowania takich kryteriów, ochronie zostają poddane wewnętrzne sprawy Kościołów i związków wyznaniowych, czyli ich autonomia, która jak wyżej wspomniano stanowi element wolności sumienia i wyznania w aspekcie instytucjonalnym. Wyjątek zawarty w art. 18^{3b} § 4 umożliwia także zachowanie równowagi pomiędzy ochroną wolności sumienia i wyznania ubiegającego się o pracę, a wolnością sumienia i wyznania zatrudniającego, gdyż pozwala to temu ostatniemu na realizację niektórych nakazów religijnych (np. nakazu, zgodnie z którym dostęp do przedmiotów kultu mogą mieć jedynie wyznający daną religię).

4. Prawo do nieujawniania swojej religii i wyznania

Mimo braku dalszych bezpośrednich odniesień w Kodeksie Pracy do kwestii wolności sumienia i wyznania, jej ochronę realizują także inne niż zakaz dyskryminacji instytucje prawne w nim przewidziane.

W sposób zupełnie nieoczywisty kwestii ochrony wolności sumienia i wyznania dotyczą niektóre przepisy Kodeksu Pracy regulujące zakres informacji jakich pracodawca (potencjalny pracodawca) może żądać od pracownika (ubiegającego się o pracę). Katalog takich informacji zawiera art. 22¹ k. p., wśród których brak jest danych dotyczących religii lub wyznania pracownika (ubiegającego się o pracę).

Pewnego komentarza wymaga dopuszczalność żądania takich informacji przez pracodawcę na gruncie sformułowania art. 22¹ § 2 pkt 1. Co do zasady brak jest szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, w przypadku których podanie informacji o religii czy wyznaniu byłoby konieczne dla korzystania z nich. Trzeba jednak wskazać instytucję zwolnień od pracy na czas obchodzenia świąt religijnych, które nie są dniami wolnymi od pracy w rozumieniu Kodeksu Pracy. W jej wypadku wydaje się, że można uznać prawo pracodawcy do żądania takiej informacji za uzasadnione²³.

Kwestia dopuszczalności żądania przez pracodawcę nie tylko podania informacji o wyznawanej religii, ale także jej udowodnienia pojawiła się także w kontekście naruszenia zakazu dyskryminacji w jednym z orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, który uznał takie żądania za usprawiedliwione²⁴.

Omawiany przepis niewątpliwie stanowi gwarancję prawa do nieujawniania swojej religii i wyznania przez jednostkę, a więc gwarancję wolności sumienia i wyznania w aspekcie indywidualnym. Z drugiej strony trzeba wskazać, iż gdyby przyjąć jego bezwzględne stosowanie w literalnym brzmieniu doszłoby do ograniczenia wolności sumienia i wyznania w aspekcie instytucjonalnym w kontekście omówionego wyżej wyjątku od zakazu dyskryminacji z art. 18^{3b} § 4 k.p. Gdyby bowiem przyjmując, że niedopuszczalne jest wymaganie od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania swojej religii lub wyznania, wówczas gwarancja, o której mowa w art. 18^{3b} § 4 k.p., pozostałaby pustą deklaracją, wobec

²³ Wywodzenie dopuszczalności żądania takich informacji przez pracodawcę może być dyskusyjne, trudno bowiem mówić o „uprawnieniu”, z uwagi na fakt, iż zwolnienie udzielane przez pracodawcę w związku ze świętem religijnym nie będącym dniem wolnym od pracy ma charakter fakultatywny - zob. niżej.

²⁴ Wyrok z dnia 13 kwietnia 2006 r. Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, *Kosteski v. Macedonia*, 55170/00, *LEX nr 176839*. W orzeczeniu tym Trybunał stwierdził ponadto, że z art. 9 konwencji nie wynika prawo do zwolnień od pracy.

uniemożliwienia zastosowania uzasadnionego w takim przypadku kryterium religii bądź wyznania, będącego skutkiem niemożności oceny czy osoba taka spełnia to kryterium czy też nie. Wobec powyższego należy opowiedzieć się za dopuszczalnością żądania przez pracodawcę będącego jednym z podmiotów wymienionych w art. 18^{3b} § 4 k.p. takich informacji.

5. Dni świąteczne

Również jedną z instytucji, które mimo iż przepisy je tworzące nie wspominają o wolności sumienia i wyznania, a jednak w sposób istotny przyczyniają się do jej realizacji, są dni wolne od pracy, którymi zgodnie z art. 151⁹ § 1 k. p. są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy. Zasadą jest, iż w tych dniach praca w ramach stosunku pracy jest niedozwolona, pomijając przewidziane w Kodeksie Pracy lub ustawach szczególnych wyjątki.

W pierwszej kolejności nie sposób nie zauważyć, że ustanowienie niedzieli dniem wolnym od pracy, oprócz realizacji zasady tygodniowego odpoczynku (art. 133 § 1 k. p.)²⁵ umożliwi realizację jednego z nakazów religijnych głównego wyznania w Polsce, jakim jest religia katolicka, a także większości wyznań chrześcijańskich²⁶.

Kolejną godną podniesienia kwestią jest wybór dni uznanych za święta w rozumieniu Kodeksu Pracy, który w tym zakresie odsyła do przepisów o dniach wolnych od pracy. Przepisy te zawiera ustawa o dniach wolnych od pracy²⁷. W większości wypadków dni te nie tylko pokrywają się ze świętami katolickimi²⁸, lecz wręcz odwołują się do nich poprzez użytą terminologię, a w niektórych wypadkach nawet skutkują recepcją prawa kanonicznego na skutek faktu, iż ujętych w tym katalogu tzw. świąt ruchomych nie wyznacza prawo świeckie, lecz odpowiednie

²⁵ Zob. też art. 133 § 3 i 151¹² k. p.

²⁶ Zob. Z. Zarzycki, *Konkordatowe i pozakonkordatowe gwarancje poszanowania niedzieli i dni świątecznych jako dni wolnych od pracy*, „Krakowskie Studia Międzynarodowe”, Nr 3 (III): *Konkordaty pomiędzy Stolicą Apostolską a Polską. Stosunki Państwo-Kościół*, pod red. Jana Staszki, Kraków 2006, s. 99-117.

²⁷ Dz.U. z 1951 r., nr 4, poz. 28 z późn. zm.

²⁸ O świętach w kontekście prawa Kościoła Katolickiego (prawa kanonicznego) i prawa pracy pisze M.A. Mielczarek, *Kanonicznoprawna regulacja świąt religijnych a prawo pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 2, s. 67-71.

normy prawa kanonicznego²⁹. Trudno uzasadniać je inaczej, aniżeli formą zagwarantowania możliwości obchodzeniu świąt przez członków najliczebniejszego w Polsce wyznania.

Z punktu widzenia ochrony wolności sumienia i wyznania niezwykle istotne jest zapewnienie możliwości realizacji tego samego uprawnienia przez wyznawców religii, których święta nie pokrywają się z wyżej wskazanym katalogiem ustawowym. Gwarancji takiej jednak próżno szukać w Kodeksie Pracy, stąd być może pomijają ją niektóre komentarze³⁰. Stanowi ją bowiem art. 42 ust. 1 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, który wprowadza prawo do uzyskania przez takich wyznawców zwolnienia od pracy na czas niezbędny do obchodzenia tychże świąt. Jest ono realizowane na „prośbę” samego zainteresowanego, bądź na wniosek swoich rodziców lub opiekunów prawnych w przypadku osoby niepełnoletniej (art. 42 ust. 3). Jest ono jednak zależne od woli pracodawcy, gdyż nie ma on obowiązku udzielić takiego zwolnienia³¹, choć niektórzy autorzy jego nieudzielanie skłonni są traktować w kategoriach naruszenia zakazu dyskryminacji³².

Szczegółowe zasady udzielania takiego zwolnienia reguluje wydane na podstawie delegacji art. 42 ust. 4 rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r.³³. Przewiduje ono konieczność zgłoszenia takiej prośby w terminie 7 dni

²⁹ Ustawa o dniach wolnych od pracy przewiduje następujące święta: 1 stycznia - Nowy Rok, pierwszy i drugi dzień Wielkiej Nocy, 1 maja - Święto Państwowe, 3 maja - Święto Narodowe Trzeciego Maja, pierwszy dzień Zielonych Świątek, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia - Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny, 1 listopada - Wszystkich Świętych, 11 listopada - Narodowe Święto Niepodległości, 25 grudnia - pierwszy dzień Bożego Narodzenia, 26 grudnia - drugi dzień Bożego Narodzenia.

³⁰ Zob. przykładowo M. Nałęcz [w:] *op. cit.*, s. 701-702; M. T. Romer, *op. cit.*, s. 895 - 896.

³¹ Zob. też tabelę świąt Kościołów posiadających ustawę indywidualną w: M. Stojek – Siwińska (red.), *Prawo pracy 2008*, Warszawa 2008, s. 444 – 445. Por. A. Mezglewski, *op. cit.*, s. 196-200; Z. Zarzycki, *Konkordatowe i pozakonkordatowe gwarancje...*, s. 102-106.

³² Tak np. K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 1999, s. 45.

³³ Rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz. U. z 1999 r., nr 26, poz. 235).

przed dniem zwolnienia, zaś pracodawca winien zawiadomić pracownika o warunkach odpracowania zwolnienia nie później niż na 3 dni przed dniem zwolnienia. W przypadku jednak świąt przypadających w określonym dniu każdego tygodnia, pracodawca na prośbę pracownika, ustala dla niego indywidualny rozkład czasu pracy. Rozwiązanie takie należy ocenić negatywnie – brak bowiem jasnych zasad, według których taki rozkład czasu pracy miałby nastąpić, jak również terminu w jakim należałoby go ustalić.

6. Wypełnianie obowiązków religijnych w czasie pracy

Powyższe aspekty związane z realizacją wolności sumienia i wyznania doczekały się pewnych ogólnych uregulowań. Poza zakresem normowania polskiego ustawodawstwa prawa pracy znalazły się jednak bardzo istotne z punktu widzenia ochrony tej wolności kwestie.

Przykładem takiej luki jest dokonywanie określonych czynności religijnych w czasie pracy, a więc o realizację wskazanego w art. 2 pkt 5 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania uprawnienia do wypełniania obowiązków religijnych. Jest to uprawnienie odrębne od wyżej omówionego prawa do obchodzenia świąt religijnych, jego realizacja bowiem nie wymaga zwolnienia od pracy na cały dzień, a jedynie na określony czas, często bardzo krótki. Najczęstszym przykładem takiego obowiązku będzie modlitwa (zwłaszcza w religiach muzułmańskich), do której prawo formułuje *expressis verbis* sama Konstytucja (art. 53 ust. 2).

W Kodeksie Pracy brak jest unormowań pozwalających na żądanie od pracodawcy udzielenia czasu wolnego od pracy w celu realizacji tego uprawnienia. Z drugiej strony Kodeks Pracy nie zawiera przepisów, które by w sposób jasny wskazywały na wyłączenie tego uprawnienia. Zgodnie więc z podstawowymi regułami interpretacji aktów prawnych, zwłaszcza w kontekście hierarchii źródeł polskiego prawa, trzeba przyjąć, że pracownikowi przysługuje prawo do wypełniania obowiązków religijnych w czasie pracy. Należy jednak przyjąć, że tylko wtedy gdy nakazy wyznawanej religii formułują taki bezwzględny obowiązek, nie zaś

w sytuacji, gdy pracownik nie działa w jego wykonaniu, lecz z własnej „inicjatywy” (choć kwestia ta może być dyskusyjna), a zarazem tylko, gdy nakazy te przewidują taki obowiązek o określonej porze, pokrywającej się w tym zakresie z czasem pracy³⁴.

Regulacja tej kwestii winna znaleźć się w Kodeksie Pracy, bądź w samej umowie o pracę. Nie sposób jednak nie zauważyć, że podniesienie przez ubiegającego się o pracę konieczności tego typu zwolnień od pracy w trakcie negocjacji jej warunków może w ocenie pracodawcy znacząco zmniejszyć przydatność takiego pracownika, a w konsekwencji doprowadzić do odmowy zatrudnienia, które w takim przypadku można uważać za dyskryminację ze względu na kryterium wyznawanej religii. Wobec powyższego oraz z uwagi na prawo do nieujawniania swojej religii, kwestia ta w praktyce nie zostanie uregulowana na etapie ustalania warunków pracy, dlatego tak ważne jest by również ten element wolności sumienia i wyznania został uregulowany w Kodeksie Pracy.

7. Obowiązek wykonywania czynności należących do zakresu wykonywanej pracy oraz poleceń pracodawcy a wolność sumienia i wyznania

Kolejnym problemem, który doczekał się szczątkowego zupełnie uregulowania i tylko w niektórych pragmatykach zawodowych³⁵ jest odmowa wykonywania niektórych czynności należących do zakresu wykonywanej pracy oraz tych poleceń pracodawcy, które mogłyby pozostawać w kolizji z zaleceniami wyznawanej przez pracownika religii (zagadnienie to potocznie jest określane „klauzulą sumienia”). Prawo do ta-

³⁴ Tak również M.A. Mielczarek, *Wolność wyznania a realizacja stosunku pracy*, „Studia Prawno – Ekonomiczne” 2005 (72), s. 154. Warto również odnotować wskazywany przez autora problem realizacji przez pracodawcę art. 232 k. p. nakazującego zapewnienie pracownikom zatrudnionym w szczególnych warunkach odpowiednich posiłków i napojów w kontekście nakazów niektórych religii dotyczących zakazu spożywania niektórych potraw i napojów – zob. *ibidem*, s. 159-163.

³⁵ Zob. niżej.

kiej odmowy niewątpliwie wynika z faktu, że wolność sumienia i wyznania zakłada możliwość postępowania według obranej przez siebie religii.

Problem ten jest niezwykle istotny w stosunkach pracy. Niezbędne jest bowiem zrównoważenie interesów pracodawcy, który ponosi koszty ekonomiczne zatrudniania pracownika, a który ma prawo oczekiwać wypełniania przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy, jak również poleceń pracodawcy, oraz wolności sumienia i wyznania pracownika. Wydaje się, iż konieczne jest odróżnienie dwóch sytuacji.

W pierwszej, gdy z istoty samej pracy wynika konieczność dokonywania czynności niezgodnych z zaleceniami wyznawanej przez pracownika religii, należałoby się opowiedzieć za interpretacją, zgodnie z którą pracownik dobrowolnie ograniczył się w korzystaniu z przysługującej mu wolności sumienia i wyznania. W konsekwencji nie mógłby się uchylić od dokonywania takich czynności (analogicznie do poleceń pracodawcy związanych z istotą takiej pracy). Rozwiązanie takie ma na celu zapobieżenie możliwości nadużywania wolności sumienia i wyznania przez pracowników do uchylania się od pracy.

Druga sytuacja obejmuje przypadki, gdy co prawda sama natura pracy nie wiąże się z koniecznością postępowania wbrew przekonaniom religijnym przez pracownika (nie stanowią one jej istoty), lecz dotyczą one jedynie pewnego wycinka działań wykonywanych w ramach stosunku pracy. Wówczas wydaje się konieczne umożliwienie pracownikowi uchylenia się, bez ponoszenia ujemnych konsekwencji, od ich dokonywania.

Za taką interpretacją wydaje się opowiadać Trybunał Konstytucyjny, który w powoływanym już wyżej orzeczeniu stoi na stanowisku, iż już sama wolność sumienia i wyznania przysługująca pracownikowi uprawnia go do odmowy dokonania takich czynności. Jednym ze skutków tego orzeczenia było uregulowanie stanowiącej bezpośredni przedmiot orzeczenia sprawy odmowy dokonania aborcji przez lekarza³⁶.

³⁶ Zob. art. 39 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 roku o zawodzie lekarza (t. jedn. Dz. U. z 2011 r., Nr 277, poz. 1634 z późn. zm.). Analogiczne uprawnienie do powstrzymania się od wykonania świadczenia zdrowotnego niezgodnego z jej sumieniem posiada pielęgniarka i położna na gruncie art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 15 lipca 2011 roku o zawodach pielęgniarki i położnej (t. jedn. Dz. U. z 2014 r., poz. 1435 z późn. zm.).

W omawianej sytuacji należy się także opowiedzieć za interpretacją pozwalającą na odmowę wykonania polecenia pracodawcy z uwagi na sprzeczność z wyznawanymi przez pracownika poglądami natury religijnej. Za przykłady podaje się odmowę pochowania zwłok przez grabarza ze względu na wyznanie lub bezwyznaniowość zmarłego oraz odmowa wykonywania utworów religijnych przez muzyka³⁷.

Trzeba też zauważyć, że wydawanie przez pracodawcę poleceń dokonania czynności pozostających w kolizji z religią pracownika może mieć charakter szykan, mających na celu bądź poniżenie pracownika, bądź ukrytą formę skłonienia go do wypowiedzenia umowy o pracę. Takie zachowanie być może należałoby traktować w obecnym stanie prawnym jako formę mobbingu (art. 94³ § 2 k. p.), przy czym trzeba podkreślić, iż regulacje Kodeksu Pracy w zakresie mobbingu stanowią niewystarczającą gwarancję wolności sumienia i wyznania w takim przypadku, gdyż formułują jedynie uprawnienia do zadośćuczynienia (art. 94³ § 3 k. p.) i odszkodowania (art. 94³ § 4 k. p.).

8. Manifestowanie przekonań religijnych

Jednym z aspektów wolności sumienia i wyznania jest możliwość jej zewnętrznienia, poprzez wyrażanie swoich przekonań religijnych, z czego można wnosić o przysługiwaniu takiego uprawnienia również pracownikowi. Warto w tym kontekście wskazać, że nawet w przypadku stosunków pracy, w których niezbędna jest bezstronność pracownika, prawo wyłącza możliwość publicznego manifestowania swoich poglądów politycznych, jednak nie wyłącza tego uprawnienia w stosunku do przekonań religijnych³⁸ (zob. art. 78 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej³⁹).

Zob. dawniej: art. 23 ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. Z 2001 r., nr 57, poz. 602 z późn. zm.). Por. P. Stanisławski [w:] *Prawo...*, s. 104-107.

³⁷ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 136. Por. M. Winiarczyk – Kossakowska, *Wolność sumienia i religii*, Studia Prawnicze 2001, nr 1, s. 39.

³⁸ T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *op. cit.*, s. 102-103.

³⁹ Dz.U. z 2008 r., nr 227, poz. 1505 z późn. zm.

Nie został jednak przesądzony zakres tego uprawnienia przysługującego pracownikowi. W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wypowiedział się jedynie, że manifestowanie przekonań religijnych „w sposób nadmierny w stosunkach pracowniczych stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego obowiązujących w państwowej jednostce organizacyjnej”⁴⁰.

Możliwość wyrażania przekonań religijnych przysługuje również pracodawcy, w związku z tym pojawia się kwestia, czy manifestowanie ich przez pracodawcę może naruszać wolność sumienia i wyznania pracowników. Problem ten także znajduje się poza zakresem bezpośredniego normowania przez prawo pracy. Rozstrzygając ewentualne spory, można posiłkować się orzecznictwem, które wskazało, iż wolności sumienia i wyznania nie narusza zawieszenia krzyża⁴¹, zaś naruszenie takie może stanowić tolerowanie przez pracodawcę wieszania aktów kobiecych obok symboli religijnych (przy czym nie uprawnia to pracownika do odmowy wykonywania obowiązków pracowniczych)⁴².

9. Podsumowanie

Ocena obecnie obowiązującego prawa pracy pod kątem zapewnienia przysługującej każdemu pracownikowi wolności sumienia i wyznania nie może być jednoznaczna. W ramach systemu prawa pracy bezpośrednio i stosunkowo wyczerpującej regulacji doczekała się właściwie wyłącznie kwestia dyskryminacji ze względu na religię i wyznanie. Niektóre kwestie zostały uregulowane poza systemem źródeł prawa pracy, jednak w sposób, który nie chroni w pełni wolności sumienia i wyznania

⁴⁰ Orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 września 1990 r., I PRN 38/90, OSNCP 1991, nr 10-12, poz. 126.

⁴¹ Orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 28. października 1998, I Aca 612/98, OSA 1999, nr 6, poz. 26; OSAŁ 1998, nr 2-3, poz. 26; OSP 1999, nr 10, poz. 177; „Wokanda” 1999, nr 11, poz. 44, LEX nr 37377. Orzeczenie to jednak nie jest sformułowane na gruncie przepisów prawa pracy, lecz opiera się na interpretacji dobra osobistego, jakim jest wyznanie w rozumieniu art. 23 k. c., z uwagi jednak na obowiązek poszanowania przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika (art. 11² k. p.) wydaje się, iż może znaleźć zastosowanie również do stosunków pracy.

⁴² Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 1999 r., I PKN 90/99, OSNP 2000, nr 16, poz. 612. Zob. też H. Szewczyk, *Wolność sumienia i religii w stosunkach zatrudnienia*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2006, s. 40.

pracowników (przepisy ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania w zakresie zwolnień od pracy na czas obchodzenia świąt religijnych). Niektóre inne aspekty o podstawowym zupełnie znaczeniu dotyczyły się jedynie regulacji szczątkowej w niektórych ustawach (odmowa wykonania obowiązków pracowniczych sprzecznych z wyznawaną przez siebie religią).

Nie sposób nie zauważyć, że cały szereg istotnych z punktu widzenia zapewnienia w ramach stosunku pracy tej podstawowej dla jednostki ludzkiej wolności, nie doczekał się w ogóle unormowań (praktyki religijne w pracy, polecenia pracodawcy sprzeczne z zasadami religii wyznawanej przez pracownika, manifestowanie przekonań religijnych). Braki te są szczególnie widoczne na gruncie Kodeksu Pracy, którego miejsce i rola w systemie źródeł prawa pracy powoduje, że powinien on zawierać podstawowe regulacje z zakresu ochrony praw człowieka, do których należy przecież wolność sumienia i wyznania.

Freedom of conscience and religion according to the Polish Constitution includes right to celebrate holy days, right to manifest one's religion, but also right to act in accordance with one's religious beliefs. Due to such a wide range of this freedom it is often in conflict with the provisions of the labour law, which introduce obligation of being available for work and the employee's duty to execute commands given by employer. Analysis of Polish labour law leads to the conclusion, that only part of the conflicts between labour law obligations and freedom of conscience and religion was regulated. In fact, Polish Labour Code includes only provisions on non-discrimination and the celebration of holy days. Issues concerning fulfilment of religious obligations at work and refusal to perform duties (employer's orders) that are contrary to the employee's religious beliefs were completely omitted. The issue of manifesting religious beliefs in the workplace also isn't regulated. Under current law, in the absence of specific regulations and pro-constitutional interpretation of labour law, it seems that such conflicts should be resolved in favour of the freedom of conscience and religion. It means that employees have right to refuse to perform duties (employer's orders) contrary to the employees' religious beliefs and the right to manifest beliefs in the workplace, as well as right to do religious activities (a.e. saying a prayer) in

the workplace. Nonetheless there should be appropriate changes in labour law, that will clearly states about these rights, as well as protect the interest of the employer, which is not properly protected in the present legislation.