

KATARZYNA MAJCHRZAK

Wydział Prawa Kanonicznego

Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

ORCID 0000-0003-4152-441X

ZAKAZ DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA RELIGIĘ, WYZNANIE LUB ŚWIATOPOGLĄD W ŚWIETLE PRZEPISÓW KODEKSU PRACY

Treść: Wstęp. – 1. Definicja i rodzaje dyskryminacji. – 2. Istota zakazu dyskryminacji. – 2.1. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię. – 2.2. Zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie. – 2.3. Zakaz dyskryminacji ze względu na światopogląd. – 3. Dopuszczalne naruszenie zasady równego traktowania. – Zakończenie.

Wstęp

Jedną z podstawowych zasad obowiązujących w polskim prawie pracy jest zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu. Nawiązuje ona do konstytucyjnej zasady niedyskryminacji i jest zasadą komplementarną do równego traktowania w zatrudnieniu. Stanowi ona także istotny komponent zasady prawa do pracy¹. Ponadto odnosi się do zasady poszanowania dóbr osobistych w tym sensie, że dyskryminacja, jest związana z naruszeniem godności człowieka, której poszanowanie jest nakazem nie tylko prawnym, lecz również moralnym. Dlatego – jak argumentuje Sąd Najwyższy² – zarzucenie komuś, że dopuszcza się dyskryminacji pracowników (współpracowników)

¹ W. PERDEUS, *Art. 11³*, w: Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, red. K. Ba-
ran, Warszawa 2022, Wolters Kluwer Polska Online Komentarze.

² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05, Lex nr 248044.

w stosunkach pracy, może być traktowane jednocześnie jako zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego, kształtowanych między innymi przez normy moralne. Zakaz podejmowania wobec pracowników (współpracowników) działań o charakterze dyskryminującym mieści się zatem w ogólnym obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy.

W artykule przedstawione bliżej zostaną trzy przesłanki: religia, wyznanie i światopogląd, w oparciu o które nie należy różnicować w zatrudnieniu. Jednocześnie istnieją pewne wyjątki od ogólnych zasad, kiedy stosowanie tych kryteriów nie będzie naruszeniem zakazu dyskryminacji. Istnieją bowiem okoliczności, w których działanie pracodawcy będzie stwarzać pozory dyskryminacji, lecz w swej istocie dyskryminacją nie będzie. Taka sytuacja zachodzi, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, cechy związane z religią, wyznaniem czy światopoglądem stanowią istotny i determinujący wymóg zawodowy. Przy czym cel musi być zgodny z prawem i wymóg proporcjonalny.

Zwalczanie dyskryminacji jest jednym z głównych celów Unii Europejskiej. Dąży ona do urzeczywistnienia zasady niedyskryminacji jednostki ze względu na wyznawaną religię, wyznanie lub światopogląd. W opracowaniu będzie m.in. odniesienie się do kilku wyroków Trybunału Sprawiedliwości wydanych w oparciu o regulacje wynikające z Dyrektywy Nr 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiającej ramy równego traktowania w zatrudnieniu³. Dyrektywa zakazuje wyraźnie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności opartej na religii lub przekonaniach.

1. Definicja i rodzaje dyskryminacji

Zgodnie z art. 11³ kodeksu pracy⁴ „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu

³ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L. 2000.303.16.

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2023 r. poz. 1465.

na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.”. Zasada niniejsza znajduje swoje fundamenty w Konstytucji RP oraz w prawie unijnym i międzynarodowym. 25 czerwca 1958 r. została przyjęta w Genewie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu⁵. W art. 1 definiuje ona dyskryminację jako wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu. Ponadto uznaje za dyskryminację także wszelkie inne rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie powodujące zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu, które będzie mogło być wymienione przez zainteresowanego po zasięgnięciu opinii reprezentatywnych organizacji pracodawców i pracowników, o ile takie istnieją, oraz innych właściwych organizacji. Jednocześnie w art. 1 ust. 2 wskazuje, że rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia nie są uważane za dyskryminację.

W Konstytucji RP art. 32 ust. 2 stanowi: „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.”. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy⁶ zdefiniował wyraźnie, iż: „Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ KP jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę,

⁵ Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy, Dz. U. z 1961 r., Nr 42, poz. 218.

⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, Lex nr 32795.

przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej.”.

Mając powyższe na uwadze, należy powiedzieć, iż dyskryminacją jest nierówne traktowanie pracowników ze względu na okoliczności, o których mowa w art. 11³ kodeksu pracy. Zasada równości wobec prawa (inaczej niedyskryminacji) oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uważanych za dyskryminujące. Jeżeli pracownicy (lub kandydaci na pracowników) traktowani są nierówno w stosunku pracy m.in. ze względu na religię, wyznanie czy światopogląd wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją⁷. Jak słusznie podkreśla się w orzecznictwie i doktrynie stosowanie kryteriów różnicowania jest szczególnie nagannym i społecznie szkodliwym przejawem nierówności traktowania pracowników. Nawet kwestia ewentualnego podobieństwa podmiotów różnicowanych nie ma przy dyskryminacji większego znaczenia i nie niweluje negatywnej oceny takich zjawisk⁸.

W polskim prawie pracy mamy wyszczególnione dwa rodzaje dyskryminacji: pośrednią i bezpośrednią. Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wówczas, gdy pracownik lub przyszły pracownik z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy, jest lub mógłby być traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy w porównywalnej sytuacji. Zatem bezpośrednia dyskryminacja odnosi się do konkretnej, indywidualnej relacji między pracownikiem a pracodawcą lub między osobą zamierzającą nawiązać stosunek pracy a przyszłym pracodawcą. Pracodawca w sposób niekorzystny dla pracownika w porównaniu z innymi pracownikami różnicuje jego sytuację⁹. Dlatego nie wystarczy samo zachowanie pracodawcy

⁷ G. GOŹDZIEWICZ, T. ZIELIŃSKI, *Art.11³*, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek, Warszawa 2017, Wolters Kluwer Polska Online Komentarze.

⁸ P. KORUS, *Art.18^{3a}*, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Legalis 2023.

⁹ E. MANIEWSKA, *Art.18^{3a}*, w: Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, red. E. Maniewska, K. Jaśkowski, LEX/el. 2024.

musi jeszcze wystąpić skutek tego zachowania polegający na zróżnicowaniu sytuacji potencjalnie dyskryminowanego pracownika oraz innego pracownika. Dla przykładu warto przytoczyć fragment argumentacji Sądu Najwyższego¹⁰, który orzekł, iż: „Nieetyczne, niemoralne, sprzeczne z dobrymi obyczajami czy zasadami współżycia społecznego zachowanie pracodawcy wobec pracownika nie stanowi samo w sobie przejawu dyskryminacji bezpośredniej.”

Jak sprawdzić czy w konkretnym przypadku mamy do czynienia z dyskryminacją bezpośrednią? Otóż według Sądu Rejonowego w Suwałkach najlepszym rozwiązaniem jest przeprowadzenie badania (inaczej testu). Zdaniem Sądu: „Sposobem ustalenia, czy w konkretnej sprawie istnieje uzasadnione podejrzenie (domniemanie) dyskryminacji bezpośredniej, jest przeprowadzenie swoistego testu, który polega na dokonaniu analizy, czy gdyby nie posiadanie wskazanej przez powoda cechy, traktowanej przez niego jako przyczyna nierównego traktowania, doszłoby do dyskryminacji.”¹¹.

Natomiast dyskryminowanie pośrednie, zgodnie z art. 18^{3a} § 4 kodeksu pracy, istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Zatem dyskryminacja pośrednia odnosi się do całej grupy pracowników, a nie do konkretnego (indywidualnego) pracownika.

¹⁰ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2014 r., I PK 186/13, Lex nr 1646047.

¹¹ Wyrok Sądu Rejonowego w Suwałkach z dnia 28 grudnia 2017 r., IV P 68/17, Lex nr 2449889.

Przy czym wyodrębnienie tej grupy pracowników w oparciu o jedno lub kilka kryteriów wymienionych w art. 18^{3a} § 1 jest skutkiem zastosowania tylko pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania. W rzeczywistości zachowanie to prowadzi do wystąpienia niekorzystnych dysproporcji albo szczególnie niekorzystnej sytuacji np. w zakresie dostępu do szkolenia czy ogólnie warunków zatrudnienia. Wobec powyższego dyskryminacja pośrednia dotyka pewnej zbiorowości (wszystkich lub znacznej liczby pracowników) i wywołana jest postanowieniem, kryterium lub działaniem, które nosi pozory neutralności, lecz prowadzi do niekorzystnego traktowania pracowników. Zatem w tym przypadku nie chodzi o stronę formalną postępowania pracodawcy, lecz o rzeczywiste funkcjonowanie zastosowanych kryteriów rozróżnienia. Te pozornie neutralne kryteria w rzeczywistości prowadzą do dyskryminacji. Jednocześnie na zasadzie swego rodzaju wyjątku ustawodawca wskazał, że rozróżnienie nie będzie pozorne jeśli będzie uzasadnione zgodnym z prawem celem. Przy czym zastosowane środki mające służyć osiągnięciu tego celu muszą być właściwe i konieczne, inaczej odpowiadające zasadzie proporcjonalności¹².

W jednym z wyroków Sąd Najwyższy podał przykład dyskryminacji pośredniej dotyczący pracowników będących rencistami. W wyroku z dnia 28 lutego 2019 r. Sąd Najwyższy¹³ wskazał: „Dyskryminacja pośrednia w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność występuje, gdy porozumienie między pracodawcą a związkami zawodowymi wyłącza bez obiektywnego uzasadnienia z prawa do świadczeń przysługujących pracownikom z tytułu transferu do nowego pracodawcy wszystkie osoby zatrudnione u przejmowanego pracodawcy, wobec których orzeczono co najmniej częściową niezdolność do pracy (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Nie jest obiektywnie uzasadnione (art. 18^{3a} § 4 k.p.) kryterium różnicujące w postaci posiadania innych źródeł dochodu przy zasadach przyznawania nagrody jubileuszowej

¹² M. TOMASZEWSKA, *Art.18^{3a}*, w: Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, red. K. Baran, Warszawa 2022, Wolters Kluwer Polska Online Komentarze.

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2019 r., I PK 50/18, Lex nr 2627501.

w związku z restrukturyzacją pracodawcy polegającą na transferze pracowników do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p.”.

Z kolei w wyroku z dnia 12 maja 2011 r. Sąd Najwyższy rozróżniając dyskryminację bezpośrednią i pośrednią tłumaczy: „W przypadku dyskryminacji pośredniej na przeciwstawnych pozycjach nie są zatem indywidualne osoby (jak w przypadku dyskryminacji bezpośredniej – art. 18^{3a} § 3 k.p.), lecz grupa osób znajdująca się w uprzywilejowanej pozycji i grupa osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji z uwagi na to, że formalnie zastosowane postanowienie, kryterium lub praktyka nie uwzględniają faktu, iż przedstawiciele obu tych grup znajdują się w różnej sytuacji faktycznej, co w rezultacie prowadzi do odmiennych i niekorzystnych dla jednej z tych grup skutków. Inaczej rzecz ujmując, o ile dyskryminacja bezpośrednia polega na stosowaniu różnych zasad do porównywalnych sytuacji, to dyskryminacja pośrednia wynika z zastosowania tej samej zasady do różnych sytuacji. Dlatego dla ustalenia istnienia dyskryminacji pośredniej stosowane są dwa kryteria: kryterium zbiorowości oraz kryterium skutku regulacji. To pierwsze rozstrzyga, jakiej grupy wyróżnionej z uwagi na zakazane kryterium dotyczy regulacja mogąca być uznana za dyskryminującą, drugie natomiast pozwala na określenie, jaki wpływ wywiera dany przepis na tę grupę.¹⁴”.

2. Istota zakazu dyskryminacji

Próbę wyjaśnienia czy doprecyzowania na czym polega zakaz dyskryminacji ustawodawca określił w art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze

¹⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, lex nr 1171189.

czasu pracy”. Katalog tych niedozwolonych kryteriów różnicowania w zatrudnieniu nie jest zamknięty. Zastosowanie choćby jednego z nich oznacza dyskryminację pracownika, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Podkreślić należy, że ustawodawca wprowadził ochronę przed dyskryminowaniem zarówno bezpośrednim jak i pośrednim. Dyskryminacja bezpośrednia aktualizuje się wobec pojedynczej osoby, dzięki czemu może łatwiej i szybciej udaje się ją dostrzec. Natomiast dyskryminacja pośrednia polega na wprowadzeniu przez pracodawcę pewnego kryterium różnicowania pracowników, które z pozoru ma charakter obiektywny, jednakże wskutek jego zastosowania wszyscy lub znaczna ilość pracowników należących do określonej grupy znajduje się w sytuacji szczególnie niekorzystnej lub występują względem innych pracowników szczególnie niekorzystne dysproporcje. Dyskryminowanie pośrednie jest przez to nieco trudniejsze do wykazania. Nie mniej jednak ustawodawca wprowadził zakaz czy inaczej ochronę przed obydwoma rodzajami dyskryminacji.

Zasada niedyskryminacji oznacza niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej w sferze zatrudnienia według negatywnych i zakazanych kryteriów. Oznacza to a contrario, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników, ze względu na kryteria, które nie są uważane za dyskryminujące. Ponadto należy podkreślić, że dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane użyciem zakazanego kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Z samej definicji dyskryminacji bezpośredniej wynika, że może ona zachodzić w przypadku mniej korzystnego traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji. Jednocześnie jak stwierdził Sąd Najwyższy¹⁵: „Nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Dyskryminacją jest nierówne

¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2011 r., I PK 231/10, Lex nr 1162237.

traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej.”.

Należy w tym miejscu podkreślić, że zakaz dyskryminacji obejmuje wszystkie etapy stosunku pracy. Począwszy od etapu rekrutacji (doboru pracowników), przez kształtowanie treści stosunku pracy, a skończywszy na jego rozwiązaniu.

2.1. Zakaz dyskryminacji ze względu na religię

Nie każde zachowanie pracodawcy wobec pracowników, które odnosi się do wyznawanej przez nich religii będzie stanowiło dyskryminację. Wprowadzenie przez pracodawcę zakazu manifestowania religijności nie dyskryminuje pracownika. Jeżeli oczywiście zakaz ten będzie dotyczył każdej religii, a nie jednej wybranej. Trybunał Sprawiedliwości¹⁶ przyjął, że: „Art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy 2000/78 ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa zakazujące pracownikom wyrażania poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter, nie stanowi względem pracowników, którzy pragną korzystać z wolności religii i sumienia poprzez widoczne noszenie symbolu lub stroju wynikającego z nakazów religijnych, przejawu bezpośredniej dyskryminacji, ze względu na religię lub przekonania’ w rozumieniu tej dyrektywy, o ile owo postanowienie jest stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia.”.

Zdaniem Krzysztofa Rączki¹⁷, „przekonania religijne jako kryterium dyskryminacji nie odnoszą się raczej do dominującego w naszym kraju wyznania rzymskokatolickiego, lecz raczej do wyznań mniejszościowych”. Rzeczywiście jak pokazuje praktyka orzecznicza wyznanie rzymskokatolickie nie jest bardzo częstym kryterium

¹⁶ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 października 2022 r., C-344/20, Lex nr 3416919.

¹⁷ K. RĄCZKA, *Podstawowe zasady prawa pracy*, w: Kodeks pracy. Komentarz, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2014, s. 69.

dyskryminującym. Jednakże widać coraz częściej, że religia w szeroko rozumianym zatrudnieniu nie jest mile widziana, a wręcz lepiej gdyby pracownicy nie wyrażali głośno swoich poglądów religijnych bo może to kogoś innego urazić. Powstaje zatem pytanie czy takie podejście do religii jest odzwierciedleniem pełnej wolności, czy może nie prowadzi jednak do dyskryminacji? Czy pracownik, który nie może swobodnie opowiadać czy demonstrować swojego wyznania religijnego nie jest dyskryminowany? Zakaz dyskryminacji ze względu na religię powinien obejmować przypadki, kiedy pracownik jest gorzej traktowany nie tylko wówczas, gdy jest to wyraźne kryterium różnicujące, ale także wtedy, gdy jest to kryterium stosowane w ukryciu (nieco przemilczane). Można bowiem spotkać się z sytuacjami, kiedy pracownik nie może swobodnie wyrażać swoich poglądów religijnych bo w zakładzie pracy obowiązuje reguła, że religia tylko we własnym sumieniu, a na zewnątrz tj. w kontaktach ze współpracownikami należy zachować powściągliwość czy nawet szeroko rozumianą „ciszę” i nie rozmawiać na tematy religijne. Jest to coraz częściej spotykana praktyka u pracodawców, którzy chcą być postrzegani jako wyjątkowo tolerancyjni, neutralni i traktujący wszystkich pracowników równo. Czy jednak takie postępowanie nie jest zbyt daleko idące i w rezultacie nie doprowadzi do dyskryminacji? Takie praktyki dotyczą również wyznania rzymskokatolickiego, a wręcz zwłaszcza tego wyznania. Dlatego zgadzając się co do zasady z wyżej wspomnianym poglądem Krzysztofa Rączki, zastanawiam się czy w przyszłości religia nie będzie jednak jednym z częściej występujących kryteriów dyskryminujących. Czy takie dążenie do tzw. zasady neutralności nie doprowadzi do dyskryminacji? Wątpliwości te są duże, ale ciężko je zinterpretować nie znając do końca jaki jest główny cel i argumentacja zwolenników takiego podejścia.

W tym zakresie warto też wspomnieć o stanowisku Trybunału Sprawiedliwości, który niejednokrotnie pochyłał się nad relacją między równym traktowaniem ze względu na religię, wyznanie i światopogląd a prowadzeniem przez pracodawcę polityki neutralności.

Zagadnienie to zostało rozwinięte i uszczegółowione w wyroku¹⁸ z 15 lipca 2021 r., połączone sprawy C-804/18 i C 341/19 IX v.WABE eV i MH Müller Handels GmbH przeciwko MJ. Trybunał Sprawiedliwości podniósł, iż krajowe przepisy chroniące wolność religii mogą być brane pod uwagę jako przepisy bardziej korzystne w rozumieniu art. 8 ust. 1 Dyrektywy 2000/78¹⁹.

Religia, oprócz wyjątków o których będzie mowa poniżej, nie powinna być brana pod uwagę w zakresie zatrudnienia. Pracownicy powinni być oceniani przez pryzmat ich przydatności zawodowej. Sfera religijności powinna być dla pracownika w pełni wolna i pozbawiona jakichkolwiek ograniczeń. Pracownik nie powinien mieć żadnych wątpliwości czy obaw, że kwestia jego wyznawanej religii będzie mogła stanowić kryterium dyskryminujące.

2.2. Zakaz dyskryminacji ze względu na wyznanie

Czym różni się pojęcie religii od wyznania. Według Słownika języka polskiego²⁰ religia to: „zespół wierzeń dotyczących istnienia Boga lub bogów, pochodzenia i celu życia człowieka, powstania świata oraz w związane z nimi obrzędy, zasady moralne i formy organizacyjne”. Natomiast zgodnie ze Słownikiem języka polskiego²¹ wyznanie to: „religia wyznawana przez jakąś grupę ludzi”.

Zagadnienie kolizji prawa kościołów i związków wyznaniowych do autonomii i prawa jednostki do niedyskryminacji ze względu na wyznanie zostało poruszone w wyroku²² Trybunału Sprawiedliwości

¹⁸ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 15 lipca 2021 r., C-804/18, Lex nr 3196960.

¹⁹ Art. 8 ust. 1: *Państwa Członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie.*

²⁰ Słownik języka polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/religia.html> [dostęp 27.03.2022].

²¹ Słownik języka polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/wyznanie.html> [dostęp 27.03.2022].

²² Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 17 kwietnia 2018 r., C-414/16, Lex nr 2476520.

z dnia 17 kwietnia 2018 r. Trybunał uznał, że zgodność z prawem odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania jest uzależniona od istnienia obiektywnie weryfikowalnego bezpośredniego związku między wymogiem zawodowym wprowadzonym przez pracodawcę, a daną działalnością. Związek ten może wynikać z charakteru tej działalności (np. jeżeli działalność obejmuje udział w formułowaniu etyki danego kościoła lub danej organizacji bądź w realizacji ich deklarowanej misji), albo z warunków, w jakich ta działalność ma być wykonywana, takich jak konieczność zapewnienia wiarygodnej reprezentacji kościoła lub organizacji na zewnątrz. Sprawa dotyczyła Very Egenberger, która przeszła pozytywnie wstępną selekcję w procedurze naboru, ale ostatecznie – z uwagi na jej bezwyznaniowość – nie została zaproszona przez Evangelisches Werk na rozmowę kwalifikacyjną. Natomiast wybrany został kandydat, który zadeklarował się jako „ewangelik należący do Kościoła ewangelickiego Berlina”. Dlatego też analizując tą sprawę, Trybunał uznał, że dla zastosowania kontratypu od zasady równego traktowania niezbędne jest istnienie obiektywnie weryfikowalnego bezpośredniego związku między wymogiem zawodowym wprowadzonym przez pracodawcę, a daną działalnością. W odniesieniu do użytych w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 sformułowań „podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony” w świetle etyki kościoła lub organizacji Trybunał podkreślił, że nie mogą być one jedynie deklarowane, ale powinny być weryfikowalne na drodze sądowej. Zdaniem Trybunału, podstawowy charakter wymogu zawodowego wynika z jego niezbędności ze względu na znaczenie danej działalności zawodowej dla manifestowania tej etyki lub wykonywania przez ten kościół lub tę organizację prawa do autonomii. Ponadto, „zgodność z prawem” oznacza zakaz wykorzystywania wymogu rekrutacyjnego do realizacji celów niemających związku z tą etyką lub wykonywaniem prawa do autonomii przez ten kościół lub organizację o charakterze „światopoglądowym”. Jednocześnie, uzasadniony będzie wymóg którego wprowadzenie rzeczywiście jest konieczne. Analogicznego problemu

dotyczy wyrok²³ Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 września 2018 r. (w sprawie IR przeciwko JQ). W uzasadnieniu Trybunał wielokrotnie odwoływał się do orzeczenia Egenberger i podzielił wyrażone w nim zapatrywania. Postępowanie toczyło się na podstawie pytania prejudycjalnego niemieckiego federalnego sądu pracy. W przedmiotowej sprawie spór dotyczył JQ – lekarza, katolika, zatrudnionego na stanowisku ordynatora oddziału chorób wewnętrznych szpitala IR, realizującego misję Caritasu i podległego nadzorowi arcybiskupa Kolonii. W związku z orzeczeniem rozwodu i zawarciem przez JQ małżeństwa cywilnego z nową partnerką, bez uznania pierwszego małżeństwa za nieważne na podstawie prawa kanonicznego Kościoła katolickiego, rozwiązano z nim umowę o pracę. Oceniając pobieżnie zaistniałą sytuację, można byłoby przyjąć że doszło do ingerencji w sferę prywatną podmiotu (lekarza). Można byłoby również rozważać, czy wymóg określonego wyznania jako kryterium selekcyjne ma charakter jedynie deklaracyjny i odnosi się do przynależności wyznaniowej i identyfikacji danej osoby, czy też ma zastosowanie do całości życia religijnego, w tym postępowania w sposób zgodny z etyką danego kościoła. Regulacja dyrektywy 2000/78, która uwzględnia i podkreśla obowiązek lojalności wobec etyki kościoła lub organizacji, wskazuje, że trzeba przyjąć szersze rozumienie. Dlatego, w takim przypadku rozwiązanie stosunku pracy jest dopuszczalne, jeżeli pracownik zatrudniony przez podmiot o charakterze „światopoglądowym” utracił cechę związaną z wymogiem selekcyjnym albo podejmowane przez niego decyzje, również w sferze prywatnej, stoją w sprzeczności z etyką pracodawcy.

2.3. Zakaz dyskryminacji ze względu na światopogląd

Według Słownika języka polskiego²⁴ pod pojęciem światopoglądu trzeba rozumieć, zespół czyichś poglądów na świat i na życie,

²³ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 września 2018 r., C-68/17, Lex nr 2600224.

²⁴ Słownik języka polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/%C5%9Bwiatopogl%C4%85d.html> [dostęp 29.03.2022].

wpływający na jego zachowanie. Zarówno w art. 11³, jak również w art. 18^{3a} kodeksu pracy zabrania się dyskryminacji kogokolwiek w stosunkach pracy ze względu na religię, wyznanie czy przekonania polityczne. Jednakże są to sformułowania, które należy odczytywać szerzej. Zakazana jest dyskryminacja z powodu wszelkich przekonań, nie tylko politycznych i religijnych²⁵.

Jednocześnie zarówno orzecznictwo polskie jak i unijne wskazuje, że światopogląd może być kryterium dyskryminującym w zatrudnieniu. Ustawodawca w art. 18^{3a} § 1 kodeksu pracy nie wymienia wprost w katalogu przyczyn dyskryminujących światopoglądu, jednak jest to wyliczenie tylko przykładowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy²⁶: „przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze – bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugiej („a także”) – bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może on być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji.”.

²⁵ G. GOŹDZIEWICZ, T. ZIELIŃSKI, *Art.11³*, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek.

²⁶ Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2018 r., I PK 87/18, Legalis nr 1792074.

Różnicowanie sytuacji pracowników, ze względu na ich światopogląd nie jest społecznie akceptowalne. Pracownicy powinni mieć zapewnioną bezpieczną sferę prywatności. Jedynym wyjątkiem od tej ogólnej zasady będzie sytuacja, kiedy z uwagi na wymogi zawodowe pracodawca będzie mógł wymagać od pracowników (czy przyszłych pracowników, jeżeli jesteśmy na etapie rekrutacji) przestrzegania i lojalności wobec określonych przekonań.

3. Dopuszczalne naruszenie zasady równego traktowania

Nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd dopuszczalne jest, o ile będzie zgodnie z przesłankami określonymi w art. 18^{3b} § 4 kodeksu pracy²⁷. Przepis ten jest oparty na art. 4 ust. 2 Dyrektywy 2000/78, którego wykładnią zajął się Trybunał Sprawiedliwości m.in. w wyroku z dnia 11 września 2018 r.²⁸ wskazując, że wśród wymogów zawodowych, jakie dany Kościół lub inna organizacja publiczna lub prywatna, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, mogą nałożyć na pracujące dla nich osoby, wymieniono wymóg, aby osoby te działały w dobrej wierze i lojalności wobec etyki tego Kościoła lub organizacji. Ustawodawca polski wskazał wyraźnie, że nie będzie stanowiło dyskryminacji zachowanie pracodawcy, który w oparciu o kryteria religii, wyznania czy światopoglądu będzie prowadził swoją politykę zatrudnienia. Musi się to jednak opierać na ściśle przestrzeganych regułach. Jest to to bowiem

²⁷ Art. 18^{3b} § 4: Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania 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; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

²⁸ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 września 2018 r., C-68/17, Lex nr 2600224.

wyjątek od zasady i dlatego należy interpretować go restrykcyjnie. Jest to przypadek, który może mieć miejsce tylko w określonej sferze działalności podmiotów wyznaniowych, które funkcjonują w oparciu o „zawodowy” charakter. Dotyczy on sytuacji, kiedy kościoły oraz związki wyznaniowe są pracodawcami i stosują kryteria światopoglądowe przy wyborze pracowników, na przykład nauczających religii w szkołach. Wykazanie się przez pracownika określonym światopoglądem przy nauczaniu religii w szkole jest wymaganiem zawodowym rzeczywistym i decydującym. Jest to wówczas kryterium obiektywne i może być ono stawiane kandydatom ubiegającym się o taką pracę²⁹.

Natomiast w wyroku³⁰ z dnia 14 marca 2017 r. Trybunał Sprawiedliwości odniósł się do sytuacji, która jego zdaniem nie może być wyjątkiem od zasady zakazu dyskryminacji ze względu na religię, wyznanie czy światopogląd. W wyroku tym Trybunał analizował sprawę Samira Achbita i Centrum voor gelijkeheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV i rozważał znaczenie umieszczonego w regulaminie pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego całkowitego zakazu noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Trybunał Sprawiedliwości przyjął, że wynikający z tego zakaz noszenia chusty islamskiej nie jest dyskryminacją bezpośrednią ze względu na religię lub przekonania, w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy 2000/78, ponieważ zakaz przewidziany w regulaminie pracy obejmuje wszelkie sposoby uzewnętrzniania wymienionych przekonań i jednakowo odnosi się do wszystkich pracowników. Dalej Trybunał stwierdził, że przedmiotowe postanowienie regulaminu pracy mogłoby ewentualnie stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej, ale tylko wtedy gdy ten pozornie neutralny zakaz w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji. Dlatego w tym konkretnym przypadku nie zachodzi nawet

²⁹ M. TOMASZEWSKA, *Art.18^{3b}*, w: Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, red. K. Baran, Warszawa 2022, Wolters Kluwer Polska Online Komentarze.

³⁰ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 marca 2017 r., C-157/15, Lex nr 2242129.

dyskryminacja pośrednia. Bowiem spełnione są łącznie dwa warunki: takie postanowienie jest obiektywnie uzasadnione realizowaniem przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z klientami i po drugie środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Trybunał Sprawiedliwości uznał wskazane postanowienie regulaminu za środek właściwy, pod warunkiem że polityka neutralności jest faktycznie realizowana w sposób spójny i systematyczny w relacji z klientami. Omawiany zakaz jest konieczny dla realizacji celu pracodawcy, gdyż ogranicza się do ścisłego minimum, czyli dotyczy tylko tych pracowników, którzy wchodzi w relacje z klientami.

Zatem nie każde zachowanie pracodawcy będzie można bronić i wykazywać, że sytuacja objęta jest tą szczególną regulacją z art. 18^{3b} § 4 kodeksu pracy. Religia, wyznanie czy światopogląd mogą być kryterium różnicującym, ale tylko wówczas gdy będzie to obiektywne, uzasadnione i konieczne przy realizacji celów pracodawcy.

Z całą stanowczością trzeba podkreślić, iż ten wymóg stawiany przez pracodawcę musi mieć charakter obiektywny. Dlatego pracodawca nie może wprowadzać kryterium doboru pracowników opartego o wyznawaną religię czy światopogląd z uwagi na przykład na chęć pozyskania lepszego odbioru wśród klientów czy przypodobania się swoim zwierzchnikom. W wyroku³¹ z dnia 14 marca 2017 r. Trybunał Sprawiedliwości rozpatrywał sprawę Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA i stwierdził, że chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta, aby świadczone u niego usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie może być uznana za istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Skutkiem nieuznania w tym wyroku opisanego zachowania pracodawcy za niebędące „istotnym i determinującym wymogiem zawodowym” jest przyjęcie, że jego żądanie zaprzestania noszenia chusty islamskiej w kontaktach z tym klientem może

³¹ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 marca 2017 r., C-188/15, Lex nr 2242130.

oznaczać dyskryminację bezpośrednią. Jednym bowiem z koniecznych warunków uwolnienia się pracodawcy od zarzutu naruszenia zakazu dyskryminacji jest stwierdzenie, że stawiane pracownikowi wymogi są uzasadnione rodzajem działalności zawodowej lub warunkami jej wykonywania. Trybunał Sprawiedliwości podkreślił, że w tym przepisie chodzi o wymóg obiektywny, a nie o chęć uwzględnienia życzeń klienta.

Ustawodawca polski mówi wyraźnie, że nie będzie naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jeżeli religia, wyznanie lub światopogląd będą rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi. Dodatkowo musi to być wymaganie proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu. Wymaganie zawodowe to cecha która wymagana jest dla zatrudnienia pracownika na określonym stanowisku. Jest to cecha niezbędna dla prawidłowej realizacji zadań stawianych przed tym konkretnym pracownikiem. Przy czym wymóg ten może dotyczyć zarówno zawodowych cech pracownika (np. znajomość obsługi określonej maszyny, znajomość języka obcego), jak też może dotyczyć cech osobistych pracownika (np. religia, wyznanie, światopogląd). Wymaganie zawodowe balansuje zatem na delikatnej granicy pomiędzy cechą konieczną dla prawidłowej realizacji zadań, a kryterium doboru pracowników stanowiącym przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu³².

Warto jednak zastrzec, że kościoły i związki wyznaniowe oraz organizacje, których etyka opiera się religii, wyznaniu lub światopoglądzie co do zasady są zobowiązane tak samo jak inni pracodawcy do przestrzegania zasad prawa pracy, w tym zasady niedyskryminacji. Wyjątek przewidziany w art. 18^{3b} § 4 kodeksu pracy umożliwia, w ściśle określonych okolicznościach, zgodne z prawem różnicowanie pracowników ze względu na kryteria o charakterze religijnym. Ma to jednak bezpośredni związek z celem działania tych podmiotów, który oparty jest o konkretną religię, wyznanie lub światopogląd i dlatego zatrudnieni pracownicy powinni wierzyć i podzielać te same poglądy.

³² S. KOCZUR, A.M. ŚWIĄTKOWSKI, *Wymagania zawodowe w systemach prawa polskiego i unijnego*, Przegląd Sądowy 2023 nr 2, s. 7.

Zakończenie

Zakaz dyskryminacji to inaczej nakaz równego traktowania. Trzeba podkreślić, że zasada ta jest z jednej strony wskazówką legislacyjną w zakresie stanowienia prawa pracy, a z drugiej strony wskazówką wykładni przepisów prawa pracy w związku z jego stosowaniem. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Katalog przesłanek dyskryminujących nie ma charakteru zamkniętego. W przedmiotowym opracowaniu uwagę zwrócono na trzy kryteria: religia, wyznanie i światopogląd. Wybrane zostały nieprzypadkowo, bowiem wszystkie trzy mają wspólny mianownik. We wszystkich chodzi o przekonania, o wyznawane wartości, o prawo do własnego zdania. Bardzo często dyskryminowanie czyli gorsze niż normalne nieuzasadnione traktowanie jednostki lub grupy osób jest wynikiem obowiązujących stereotypów.

Jak już wyżej wspomniano, jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na religię, wyznanie czy światopogląd. Dlatego jeżeli zostanie stwierdzona dyskryminacja np. ze względu na wyznawaną religię może stanowić to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. W konsekwencji możliwe byłoby w tej sytuacji, w oparciu o art. 55 § 1¹ kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika i dochodzenie przez niego odpowiedniego odszkodowania. Jednocześnie na podstawie art. 18^{3d} kodeksu pracy, osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Przy ustalaniu dyskryminacji przewidziany został szczególny, korzystny dla pracownika, rozkład ciężaru dowodu. Powinien on jedynie wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wtedy pracodawcę obarcza ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami³³. Odszkodowanie dla pracownika obejmuje naprawienie poniesionej przez niego

³³ P. KORUS, *Art. 18^{3d}*, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Legalis 2023.

szkody majątkowej, jak również zadośćuczynienie za doznaną przez niego krzywdę. Jednocześnie powinno ono być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Dlatego też odszkodowanie powinno nie tylko wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, ale także powinno działać prewencyjnie³⁴. Z uwagi na zakres niniejszego opracowania wątek dotyczący odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji wymaga oddzielnej szerszej analizy.

Jednocześnie należy mieć na uwadze, że orzekanie nawet stosunkowo wysokiej wartości odszkodowania nie będzie skutecznym przeciwdziałaniem dyskryminacji w zatrudnieniu. Samo wprowadzenie zakazu dyskryminacji, w tym w szczególności ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd również nie jest wystarczającym narzędziem, które będzie stało na straży równego traktowania w zatrudnieniu. Ustawowe regulacje powinny znaleźć odzwierciedlenie zwłaszcza w działaniach pracodawców. Zarówno na etapie doboru pracowników, jak i w zakresie kształtowania stosunków pracy. Religia, wyznanie czy światopogląd nie powinny mieć żadnego wpływu na ocenę przydatności i kwalifikacji zawodowych pracownika. Z zastrzeżeniem wyjątków, ustawowo określonych, kiedy możliwe jest różnicowanie pracowników ze względu na kryteria o charakterze religijnym, nie powinien pracodawca ingerować w żaden sposób w sferę szeroko rozumianych przekonań pracowniczych.

Warto może na koniec zauważyć, że w dzisiejszych czasach coraz częściej mamy do czynienia z dyskryminacją ze względu na religię, wyznanie czy światopogląd. Dlatego tym bardziej powinniśmy przestrzegać zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu z uwagi na powyższe kryteria.

³⁴ E. MANIEWSKA, *Art.18^{3d}*, w: Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, red. E. Maniewska, K. Jaśkowski, LEX/el. 2024; Por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18, Lex nr 2692145.

Prohibition of discrimination based on religion, confession or worldview in the light of the provisions of the Labor Code

The article presents issues related to the prohibition of discrimination in employment based on religion, confession or worldview. The study is based mainly on the provisions of the Labor Code and Polish and EU case law. The prohibition of discrimination strengthens the principle of equality before the law. Non-discrimination is one of the basic principles of labor law and at the same time it is one of the most important obligations imposed on the employer. There are two types of discrimination: direct and indirect. It does not constitute a violation of the principle of equal treatment in employment if religion, belief or belief is a real and necessary professional requirement.

Słowa kluczowe: zakaz dyskryminacji; religia; wyznanie; światopogląd

Keywords: prohibition of discrimination; religion; confession; worldview

NOTA O AUTORZE

dr Katarzyna Majchrzak – pracownik naukowo-dydaktyczny na Wydziale Prawa Kanonicznego Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, radca prawny.