

## Konflikt między równością a wolnością religijną w prawie pracy Unii Europejskiej

**Piotr Burgoński**, *Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego  
w Warszawie*

ORCID – 0000-0002-7526-6175

### Streszczenie

Artykuł podejmuje problem sposobu rozwiązania w legislacji Unii Europejskiej konfliktu między prawem do bycia niedyskryminowanym a prawem do wolności religijnej, której podmiotem są instytucje religijne jako pracodawcy. Kontekstem jego powstania są liczne przypadki oskarżeń o dyskryminację kierowane pod adresem instytucji religijnych z tego względu, że różnicują one pracowników lub kandydatów na pracowników, kierując się określonymi przez siebie kryteriami. Przedmiotem analiz zawartych w artykule są przepisy art. 4 dyrektywy Rady UE 2000/78/WE, który reguluje kwestie zatrudniania pracowników przez instytucje religijne. Przeprowadzone analizy pokazują, że w dyrektywie 2000/78/WE nie przypisano wartości absolutnej ani prawu do bycia niedyskryminowanym, ani prawu do wolności religijnej. Nie ustalono też ich wyraźnej hierarchii. Konflikt między nimi rozwiązano na zasadzie szukania równowagi za pomocą koncesji czynionych przez każdą ze stron. Widać jednak, że prawo do bycia niedyskryminowanym jest ograniczane w większym stopniu niż prawo do wolności religijnej. Przeprowadzone analizy ujawniają istnienie we wspomnianej dyrektywie różnych sposobów postrzegania charakteru instytucji religijnych. Pokazują też, że art. 4 dyrektywy stanowi przykład respektowania zasady pomocniczości, ponieważ uwzględnia specyfikę i tradycję państw członkowskich w zakresie regulowania autonomii instytucji religijnych, pozostawiając państwom wiele swobody w dookreśleniu lub nawet modyfikacji przepisów dyrektywy.

**Słowa kluczowe:** dyrektywa 2000/78/WE, równość, dyskryminacja, wolność religijna

### **The conflict between equality and religious freedom in the European Union labour law Abstract**

The paper addresses the problem of the way in which the European Union legislation resolves the conflict between the right to be non-discriminated and the right to religious freedom, in the case of religious institutions as employers. The background to its creation are numerous cases of accusations of discrimination directed at religious institutions, as they differentiate employees or candidates for employees, following their specific criteria. The subject of the analyses contained in the paper is art. 4 of the EU Council Directive 2000/78/EC, which regulates the employment of employees by religious institutions. The analyses carried out show that Directive 2000/78/EC does not assign an absolute value neither to the

right not to be discriminated nor to the right to religious freedom. Neither does it set a clear hierarchy. The conflict between them is solved on the principle of seeking balance by means of concessions made by each party. However, it can be seen that the right to be non-discriminated is more limited than the right to religious freedom. The analyses revealed the existence in the Directive of various ways of perceiving the character of religious institutions. They also show that art. 4 of the directive is an example of the principle of subsidiarity, because it takes into account the specificity and tradition of the Member States in regulating the autonomy of religious institutions, leaving the states a considerable scope to define or even modify the provisions of the Directive.

**Keywords:** Directive 2000/78/EC, equality, discrimination, religious freedom

Od dawna zwraca się uwagę na problem dyskryminacji w pracy i zatrudnieniu. Badania Eurobarometru pokazują, że co piąty obywatel Unii Europejskiej (UE) doświadczył dyskryminacji w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Od 12 do 56% badanych jest przekonanych o występowaniu dyskryminacji w zatrudnieniu i pracy (odsetek pozytywnych odpowiedzi zależy od powodu dyskryminacji) (Komisja Europejska 2015: s. 16 i 19). O dyskryminację bywają niekiedy oskarżane instytucje religijne, gdy występują w roli pracodawcy, ponieważ różnicują one pracowników lub kandydatów na pracowników, kierując się określonymi przez siebie kryteriami. Z punktu widzenia instytucji religijnych możliwość swobodnego zatrudniania pracowników stanowi wyraz wolności religijnej. Pozwala im lepiej się organizować i ułatwia realizację ich misji religijnej. Problem konfliktu czy napięcia między prawem do bycia niedyskryminowanym a prawem do wolności religijnej, której podmiotem są instytucje religijne, został zauważony przez unijnych ustawodawców. Podstawowym aktem prawnym UE, którego celem jest rozwiązanie wspomnianego konfliktu, jest dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dyrektywa 2000/78/WE).

W niniejszym artykule zostanie podjęta próba odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób unijny ustawodawca postanowił rozwiązać napięcie czy też konflikt między równością (niedyskryminacją) a wolnością religijną w obszarze pracy i zatrudnienia. Analizy będą dotyczyć wolności religijnej w wymiarze instytucjonalnym, tzn. obejmą swym zakresem instytucje religijne występujące w roli pracodawców. Wywód zaprezentowany w niniejszym artykule będzie zmierzał do wykazania, że dyrektywa 2000/78/WE nie absolutyzuje ani równości (niedyskryminacji), ani wolności religijnej. Próbuje natomiast znaleźć między nimi równowagę. W sytuacjach konfliktu tych dwóch praw podstawowych dyrektywa przyznaje pierwszeństwo wolności religijnej, ale wówczas stara się ją w relatywnie wysokim stopniu ograniczyć. Sposób równoważenia równości

i wolności religijnej w badanej dyrektywie ujawnia eklektyczne podejście do tego problemu oraz wynikające z niego niespójności.

## Teoria

Problemy, na jakie napotykały instytucje religijne jako pracodawcy, w związku z obowiązywaniem norm antydyskryminacyjnych, są widoczne głównie dzięki sprawom wnoszonym w ostatnich kilkadziesiąt lat do sądów krajowych i trybunałów europejskich. Instytucje religijne bywają oskarżane o dyskryminację pracowników lub kandydatów do pracy ze względu na religię, przekonania, płeć i orientację seksualną. Jako przykład można wymienić następujące przypadki, które stały się przedmiotem powództwa: odmowa zatrudnienia kobiet oraz osób o orientacji homoseksualnej na stanowisku pastora w Duńskim Kościele Narodowym (lata 90. XX w.); zwolnienie pielęgniarki z katolickiego szpitala w Hiszpanii z powodu krytycznej uwagi pod adresem kapelana (1995 r.); zwolnienie z przedszkola, prowadzonego przez parafię protestancką w Niemczech, kobiety, która wstąpiła do Kościoła Powszechnego Bractwa Ludzkości (2002 r.); odmowa zatrudnienia na stanowisku nauczyciela języka arabskiego w muzułmańskiej szkole w Holandii kobiety, która, nie będąc muzułmanką, odmówiła noszenia chusty (2005 r.); odmowa przyjęcia do pracy osoby homoseksualnej przez anglikańską diecezję Hereford w Wielkiej Brytanii (2006 r.). Oskarżone instytucje religijne na ogół postrzegały przepisy antydyskryminacyjne, na które powoływali się skarżący, jako ograniczenie przez państwo ich autonomii (wolności religijnej), czyli uniemożliwienie im swobodnego kierowania się własnymi przepisami.

Na gruncie teoretycznym wymienione wyżej przypadki są zwykle konceptualizowane jako konflikt prawa do równości (prawa do bycia niedyskryminowanym<sup>1</sup>) i prawa do wolności religijnej w wymiarze instytucjonalnym. Inaczej mówiąc, przypadki te można postrzegać jako wkraczanie norm równościowych/antydyskryminacyjnych w zakres autonomii, którą cieszą się instytucje religijne, a która stanowi wyraz wolności religijnej w wymiarze instytucjonalnym. Lorenzo Zucca zaproponował typologię, w której wy-

<sup>1</sup> Zasady równości i niedyskryminacji są odrębne, chociaż są ze sobą powiązane funkcjonalnie. Równość od dyskryminacji odróżnia charakter obowiązków spoczywających na władzy publicznej. W pierwszym wypadku mają one charakter pozytywny i polegają na podjęciu określonych działań na rzecz równości. W drugim – obowiązki mają charakter negatywny i polegają na powstrzymaniu się od działań, które naruszają zasadę równego traktowania. Co charakterystyczne, zasada niedyskryminacji wiąże również podmioty prywatne. W niniejszym artykule zasada niedyskryminacji oznacza głównie zakaz nierównego traktowania i stanowi wyraz równości formalnej (Śledzińska-Simon 2011: s. 41–42).

różnił cztery rodzaje konfliktów prawa do równości z innymi prawami podstawowymi (Zucca 2007: s. 64–66). Typologia ta opiera się na konstatacji, że konflikty prawa do równości z innymi prawami podstawowymi mogą polegać na kolizji dwóch różnych kategorii praw, które znajdują się w opozycji wobec siebie (*inter-rights conflict*) lub na powstaniu napięcia między tymi samymi rodzajami praw (*intra-right conflict*). Ponadto wspomniana typologia opiera się na rozróżnieniu między konfliktami zewnętrznymi (tzn. konfliktami między dwoma podmiotami) a wewnętrznymi (dotyczącymi jednego podmiotu). Typologię Lorenzo Zucca można przedstawić w postaci następującej tabeli:

**Tabela 1. Typologia konfliktów między prawem do równości a innymi prawami podstawowymi**

Konflikt	między prawami należącymi do różnych kategorii ( <i>inter-rights</i> )	między prawami należącymi do tej samej kategorii ( <i>intra-right</i> )
wewnętrzny	<b>równość <i>versus</i> życie prywatne</b>  (np. osoba, która chce skorzystać z ułatwień dla niepełnosprawnych, musi ujawnić charakter swojej niepełnosprawności)	<b>równość <i>versus</i> równość</b>  (np. zwolnienie z pracy muzułmanina z powodu tego, że bez pozwolenia pracodawcy nie przyszedł do pracy, ponieważ uczestniczył w muzułmańskim święcie)
zewnętrzny	<b>równość <i>versus</i> wolność religijna</b>  (np. odmowa zatrudnienia na stanowisku <i>youth worker</i> w angikańskiej diecezji Hereford osoby o orientacji homoseksualnej)  <b>równość <i>versus</i> życie prywatne</b>  (np. ogłoszenie o zatrudnieniu opiekunki do dziecka, w którym formułuje się warunek, aby kandydatka była tego samego pochodzenia etnicznego lub wyznawała tę samą religię co rodzina dziecka)	<b>równość <i>versus</i> równość</b>  (np. zwolnienie z pracy urzędnika, który odmówił rejestracji związku osób tej samej płci ze względu na swe chrześcijańskie przekonania)

Źródło: Zucca 2007: s. 64–66.

Zgodnie z powyższą typologią, problemy, jakie instytucje religijne występujące jako pracodawcy napotykają w związku z koniecznością przestrzegania norm prawa antydyskryminacyjnego, należy postrzegać jako konflikt o charakterze zewnętrznym (między dwoma różnymi podmiotami, tzn. między instytucjami religijnymi a ich pracownikami), polegający na kolizji praw należących do dwóch różnych kategorii (prawa pracowników do równości i prawa instytucji religijnych do wolności religijnej).

W literaturze przedmiotu wyróżnia się dwa możliwe sposoby rozwiązania konfliktu między wolnością religijną a równością. W pierwszym z nich, zwanym nieróżnicującym liberalizmem (*blanket liberalism*), społeczeństwo postrzega się jako zbiorowość opartą na określonych wartościach, które powinny być respektowane przez wszystkich jego członków. W związku z tym nie czyni się różnicy między podmiotami świeckimi a instytucjami religijnymi. Jeśli dochodzi do kolizji wspomnianych praw, to w celu jej przewyciężenia należy uczynić wyjątek od obowiązujących zasad. Jednakże sytuacje, w których instytucje religijne nie są zobligowane do przestrzegania zasady niedyskryminacji, należy ograniczyć tak, jak tylko jest to możliwe, aby zasada ta była jak najpowszechniej stosowana. W drugim modelu, zwanym liberalnym pluralizmem (*liberal pluralism*), daje się pierwszeństwo wolności religijnej, uważając ją za centralną wartość liberalnych społeczeństw. Według tego podejścia korzystanie z prawa do wolności religijnej nie powinno być ograniczane, a jednocześnie wspólnoty religijne powinny przestrzegać zasady niedyskryminacji. W sytuacjach, w których dochodzi do kolizji wolności religijnej z prawem do niedyskryminacyjnego traktowania, instytucje religijne nie muszą kierować się zasadą niedyskryminacji. Takie ujęcie jest równoznaczne z uznaniem prymatu wolności religijnej nad niedyskryminacją (Waltman 2013: s. 173–174).

Na gruncie teorii prawa można spotkać kilka propozycji radzenia sobie z omawianym konfliktem.

1. Uznanie nadrzędności praw podstawowych nad interesami lub też zapewnienie właściwej równowagi między prawami podstawowymi a interesami.
2. Ustalenie hierarchii praw. Warto jednak zaznaczyć, że istnieją zarówno zwolennicy uznania równości, jak i protagoniści uznania wolności religijnej za prawo nadrzędne wobec innych praw. Zwolennicy pierwszego z wymienionych poglądów argumentują, że bez zasady niedyskryminacji nie można cieszyć się dobrodziejstwem płynącym z racji przysługiwania innych praw podstawowych. Dyskryminacja oznacza bowiem, że podmioty nie korzystają w równym

stopniu ze swoich praw (Bribosia, Rorive 2010: s. 21). Zwolennicy uznania wolności religijnej za pierwszą spośród wszystkich innych praw przekonują natomiast, że wolność określenia się wobec najistotniejszych dla człowieka kwestii, tzn. dotyczących sensu jego życia i jego miejsca we wszechświecie oraz istnienia Boga, umożliwia pełny osobowy oraz społeczny rozwój człowieka i kształtuje fundament, na podstawie którego można korzystać z innych praw i wolności i od którego zależy ich trwałość. Wolność ta chroni sam rdzeń godności, tj. moralną autonomię człowieka – jego zdolność i możliwość do postępowania zgodnie z sumieniem oraz potrzebę wierności wyznawanym wartościom (Janyga 2014: s. 466–475).

3. Zastosowanie zasady proporcjonalności, która polega na próbie określenia, jaki stopień ingerencji w prawa podstawowe jest konieczny w demokratycznych społeczeństwach.
4. Wykorzystanie koncepcji „praktycznej zgodności” stosowanej na gruncie prawa niemieckiego, która oznacza, że w sytuacji konfliktu praw podstawowych nie można poświęcać jednego prawa na rzecz drugiego, lecz należy dokonać wzajemnych koncesji.
5. Rozwiązanie konfliktu między wspomnianymi prawami za pomocą deliberacji (podejście proceduralne), w której uczestniczą obie strony sporu (Bribosia, Rorive 2010: s. 19–25).

### **Pierwszeństwo wolności religijnej**

Dyrektywa Rady 2000/78/WE w art. 4 (1) dopuszcza odmienne traktowanie pracowników lub kandydatów na pracowników ze względu na cechy związane z każdą z przyczyn wymienionych w dyrektywie (religią lub przekonaniem, wiekiem, niepełnosprawnością, orientacją seksualną), natomiast w art. 4 (2) pozwala na różnicowanie w pracy i w zatrudnieniu ze względu na religię lub przekonania<sup>2</sup>. Adresatami wyjątku

<sup>2</sup> Pełne brzmienie art. 4: „Artykuł 4. WYMAGANIA ZAWODOWE. Ust. 1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 1 i 2, Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny. Ust. 2. Państwa Członkowskie mogą utrzymać w mocy swoje ustawodawstwo krajowe, które obowiązuje w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie, uwzględniającym praktykę krajową istniejącą w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, przepisy, na mocy których w przypadku działalności zawodowej kościołów albo innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na

od zasady niedyskryminacji zapisanego w art. 4 (1) są wszyscy pracodawcy. Krąg adresatów wyjątku z ust. 2 został zaś ograniczony do „kościół oraz innych publicznych lub prywatnych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach”<sup>3</sup>. Tak więc, zarówno art. 4 (1), jak i art. 4 (2) znajdują zastosowanie do instytucji religijnych w sytuacji, gdy występują one jako pracodawcy. Można zatem stwierdzić, że w przypadku, gdy adresatami wspomnianych wyjątków są instytucje religijne, następuje zawieszenie obowiązywania zasady niedyskryminacji, czyli zgoda na nierówne traktowanie, a tym samym mamy do czynienia z przyznaniem pierwszeństwa wolności religijnej przed równością (niedyskryminacją). Innymi słowy, instytucje religijne w dziedzinie pracy i zatrudnienia mogą organizować się i działać zgodnie z własną doktryną oraz własnymi zasadami i nie są zobowiązane do równego traktowania swoich pracowników i kandydatów na pracowników. Nie jest to jednak absolutyzacja wolności religijnej, ponieważ – jak to zostanie pokazane w dalszej części artykułu – nakłada się na ową wolność istotne ograniczenia.

Niekiedy postuluje się, aby instytucje religijne jako pracodawcy zostały zwolnione z obowiązku przestrzegania zasady niedyskryminacji ze względu na ich wyjątkowy status (Mazurkiewicz 2015: s. 301). Według tego stanowiska status kościołów i instytucji religijnych nie da się sprowadzić do poziomu np. partii politycznej, związku zawodowego, organizacji pozarządowej czy grupy interesu. Racją istnienia kościołów jest misja religijna, która przesądza o zasadniczej odmienności kościołów i instytucji religijnych od innych podmiotów działających w sferze publicznej (Burgónski 2013: s. 23–40). Nie wydaje się jednak, aby unijny ustawodawca wprowadził do tekstu dyrektywy 2000/78/WE wspomniany wyjątek od zasady niedyskryminacji ze względu

---

religii lub przekonaniach, odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania osoby nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Tego rodzaju odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych Państw Członkowskich oraz zasad ogólnych prawa wspólnotowego, i nie powinno być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny. Pod warunkiem, że jej przepisy są przestrzegane, niniejsza dyrektywa nie narusza więc prawa kościołów i innych organizacji publicznych i prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, działających zgodnie z krajowymi przepisami konstytucyjnymi i ustawodawczymi, do wymagania od osób pracujących dla nich działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji” (Dyrektywa 2000/78/WE: art. 4).

<sup>3</sup> W dalszych analizach zostaną uwzględnione jedynie kościoły oraz organizacje, których etyka opiera się na religii, a pominięte organizacje, których etyka opiera się na przekonaniach. Te ostatnie zasługują na osobny artykuł. Prawo UE nie definiuje przekonań, natomiast Europejski Trybunał Praw Człowieka do przekonań filozoficznych zaliczył pacyfizm, weganizm i ateizm.

na szczególny status kościołów i instytucji religijnych. Argumentem przemawiającym za tą tezą jest *passus* w motywie nr 24 preambuły dyrektywy, w którym – jak się wydaje – zaprzecza się takiemu wyjątkowemu statusowi w stwierdzeniu, że UE uznaje status kościołów i stowarzyszeń lub wspólnot religijnych i w równym stopniu szanuje status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. W tym motywie oraz w innych unijnych aktach prawnych kwestię statusu kościołów i instytucji religijnych pozostawia się do określenia państwom członkowskim (TFUE: art. 17 ust. 1).

### **Ograniczenia wolności religijnej**

Przyznanie prawa do wolności religijnej pierwszeństwa przed prawem do równości wcale nie oznacza absolutyzacji tego pierwszego. Korzystanie z niego bywa ograniczane przez zawężenie kręgu podmiotów do tego uprawnionych, określenie kategorii pracowników, których ono dotyczy, określenie wymagań zawodowych czy sformułowanie obowiązku działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji, w której jest się zatrudnionym.

### **Uprawnione podmioty**

Na podstawie art. 4 dyrektywy 2000/78/WE, państwa członkowskie mogą utrzymać w mocy swoje ustawodawstwo, które obowiązuje w dniu przyjęcia dyrektywy lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie przepisy, które zgodnie z dyrektywą pozwalają na odmienne traktowanie pracowników przez instytucje religijne. Państwa członkowskie, reformując swoje prawo, w tym także za sprawą transpozycji dyrektywy, w mniejszym lub większym stopniu ograniczyły krąg podmiotów, które, działając jako pracodawcy, mogą korzystać z prawa do wolności religijnej w taki sposób, że ma ono pierwszeństwo przed zasadą niedyskryminacji. W prawie państw członkowskich za takie podmioty uznano: kościoły (Niemcy, Holandia), organizacje prowadzące usługi religijne (Estonia), organizacje religijne, organizacje odnoszące się do religii lub przekonań, zorganizowaną religię, każdego pracodawcę, którego etos opiera się na religii lub przekonaniach (Wielka Brytania), wspólnoty religijne inne niż kościoły, stowarzyszenia wyznaczające sobie cele mające charakter duchowy (Holandia), instytucje związane z kościołem, o ile pozostają w wewnętrznej relacji do religijnej misji kościoła (Niemcy). W niektórych państwach wspólnotom religijnym pozostawia się swobodę określenia charakteru instytucji, które zostały przez te wspólnoty powołane, traktując to uprawnienie jako wyraz wolności religijnej. Na przykład w Niemczech

kościół same rozstrzygają, czy instytucje z nimi związane pozostają w wewnętrznej relacji do religijnej misji kościoła (np. kościoły w Niemczech uznały, że taki charakter mają prowadzone przez nie przedszkola i szpitale) (Vickers 2007: s. 41–42 i 58). W prawie brytyjskim (*Equality Act 2010. Schedule 23, Section 2(1)*) określa się cele, które powinna sobie stawiać organizacja chcąc uchodzić za „organizację odnoszącą się do religii lub przekonań” (*organization relating to religion or belief*). Zaliczono do nich: praktykowanie religii lub przekonań, propagowanie religii lub przekonań, nauczanie praktyk, zasad religijnych lub przekonań, umożliwienie osobom religijnym czy podzielającym określone przekonania otrzymanie każdej oferowanej przez organizację korzyści albo włączenia w każdą jej działalność, ożywianie lub podtrzymanie dobrych relacji między osobami różnych religii czy przekonań. Pojęcie „organizacja odnosząca się do religii i przekonań” nie obejmuje podmiotów, których jedyny lub główny cel ma charakter komercyjny (Sandberg, Doe 2007: s. 307).

### Kategorie pracowników

W dyrektywie 2000/78/WE, mówiąc o „kościółach oraz innych publicznych lub prywatnych organizacjach, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach”, nie wspomina się o pracownikach tych instytucji. Prawo antydyskryminacyjne niektórych państw członkowskich określa natomiast kategorie pracowników, których można traktować odmiennie. Jest to kolejne, prócz wskazanych wyżej, ograniczenie wolności religijnej dotyczące możliwości jej urzeczywistnienia w sposób, w którym ma ona pierwszeństwo przed równością. W Wielkiej Brytanii prawo antydyskryminacyjne z 2003 r., które zostało przyjęte w celu implementacji dyrektywy 2000/78/WE, noszące nazwę *The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003*, nie ma zastosowania w przypadkach „zatrudnienia dla celów zorganizowanej religii”, czyli w stosunku do osób pełniących posługę religijną (*ministers of religion*), a także do osób niebędących duchownymi, które propagują i reprezentują określoną religię. W debacie nad nowelizacją prawa równościowego, która odbyła się w Wielkiej Brytanii w 2009 r., pojawiła się rządowa propozycja, aby wspomniany wyjątek w zakresie „zatrudnienia dla celów zorganizowanej religii” dotyczył osób, które przewodzą lub asystują liturgicznym lub rytualnym praktykom religijnym oraz zajmują się promowaniem lub wyjaśnianiem doktryny religijnej wyznawcom danej religii czy innym osobom (Waltman 2013: s. 183). Propozycja ta spotkała się ze sprzeciwem kościołów i innych grup religijnych. Ich zdaniem proponowane przepisy pokazują, że ich pomysłodawcy mają mylne

wyobrażenie o tym, jak funkcjonują instytucje religijne. Nie zajmują się one jedynie sprawowaniem liturgii czy głoszeniem doktryny. Znaczna część ich działalności ma charakter pastoralny. Na przykład w instytucjach religijnych pracuje wielu asystentów pastoralnych czy *youth workers*. Ponadto instytucje te podejmują różnorodne zadania z zakresu opieki społecznej. Strona rządowa ripostowała, stwierdzając, że wyjątki od zasady dyskryminacji powinny być tak wąskie, jak to tylko możliwe. Ponadto zarzuciła kościołom, iż żądają pozwolenia na dyskryminację pracowników w zakresie większym niż jest to potrzebne do tego, by osoby zatrudnione postępowały zgodnie z doktryną religijną (Waltman 2013: s. 183–186). Ostatecznie w obowiązującym obecnie w Wielkiej Brytanii *Equality Act 2010* pojęcie „zatrudnienie dla celów zorganizowanej religii” pozostało niezdefiniowane. Oznacza to, że przepis, który stwierdza, iż nie dochodzi do dyskryminacji pomimo nierównego traktowania ze względu na religię, dotyczy zarówno zatrudniania duchownych, jak i innego personelu zatrudnianego dla celów zorganizowanej religii (*Equality Act 2010: Schedule 9. Part 1, 2(1)(a)*).

W Hiszpanii nie wymienia się rodzajów stanowisk pracowniczych wyłączonych spod zakazu dyskryminacji, natomiast dokonuje się rozróżnienia między pracą dla organizacji religijnej, która ma charakter „ideologiczny”, a pracą „neutralną”. Pierwsza z nich jest związana z przekazywaniem doktryny danej instytucji religijnej, druga zaś nie jest. Tylko w przypadku pracy „ideologicznej” można od zatrudnionego wymagać, aby przestrzegał etosu organizacji religijnej, w której pracuje. W stosunku do tych, którzy wykonują „neutralną” pracę, takich wymagań nie wolno formułować. Wyjątek w zakazie dyskryminacji stosuje się zatem jedynie do pierwszego rodzaju pracy. Pracownicy wykonujący pracę „neutralną” są w pełni objęci ochroną w postaci ustawodawstwa antydyskryminacyjnego (Tribunal Constitucional 1985).

W Estonii ochrona przed niedyskryminacją nie obejmuje osób, które wykonują religijne posługi (tzn. księży), ale pozostali pracownicy instytucji religijnych są chronieni przez prawo antydyskryminacyjne. W Niemczech praca wszystkich zatrudnionych w organizacjach religijnych jest postrzegana jako część misji kościoła (Vickers 2007: s. 60).

### **Wymagania zawodowe**

Kolejne restrykcje w korzystaniu przez instytucje religijne z wolności religijnej w dziedzinie pracy i zatrudnienia znajdują się we fragmentach dyrektywy 2000/78/WE regulujących kwestię wymogów zawodowych, jakie pracodawcy mogą określać przy zatrudnianiu. W myśl art. 4 (1) dyrektywy pracodawca może różnicować pracowników

oraz kandydatów na pracowników pod względem cech wymaganych na danym stanowisku. Chodzi tu o cechy związane z religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem lub orientacją seksualną. Powinien jednak istnieć bardzo wyraźny związek między wymaganymi cechami a rodzajem lub warunkami/kontekstem wykonywanej pracy. Co więcej, wymagania te powinny być istotne i determinujące. Na przykład należy wykazać, że wyznawana przez daną osobę religia stanowi czynnik decydujący o tym, czy wypełni ona obowiązki związane z jej pracą. Obowiązek noszenia chusty przez nauczycielkę języka arabskiego w muzułmańskiej szkole nie stanowi koniecznego warunku, aby efektywnie uczyć tego przedmiotu. Osoba, która sprząta w meczecie, nie musi być muzułmaninem, natomiast od imama można wymagać by był wyznawcą islamu. Ponadto w art. 4 (1) stwierdza się, że cel wymagań prowadzących do odmiennego traktowania musi być zgodny z prawem (np. bezpieczeństwo, ochrona zdrowia, właściwe funkcjonowanie, podtrzymanie zasad, na których opiera się działalność szkoły wyznaniowej).

W art. 4 (1) dyrektywy do rozwiązania ewentualnego konfliktu między prawem do równości (do bycia niedyskryminowanym) a prawem do wolności religijnej wykorzystano także zasadę proporcjonalności. Zgodnie z nią należy zachować proporcje między zamierzonym celem a zastosowanymi środkami – muszą być one odpowiednie i konieczne do jego osiągnięcia. W myśl art. 4 (1) celem jest rodzaj pracy, którą będzie wykonywał pracownik, środkiem zaś – wymagania zawodowe. W przypadku instytucji religijnych stwierdzenie czy środki są proporcjonalne do celów najpierw wymaga określenia, czy cele te mają związek z realizacją misji religijnej. Różnicowanie pracowników ze względu na religię jest bowiem wymaganiem proporcjonalnym jedynie w przypadku realizacji celów religijnych. Na przykład wymaganie od personelu sprzątającego, aby wyznawał określoną religię jest proporcjonalne jedynie wówczas, gdy można wykazać, że taki personel uczestniczy w realizacji celów religijnych organizacji. Cele te nie zawsze należy pojmować wąsko, np. jako sprawowanie kultu czy nauczanie. Mogą nimi być dążenie do zachowania własnej doktryny w postaci niezmienionej czy – jak to określa prawo brytyjskie – uniknięcie konfliktu z przekonaniami znaczącej liczby wiernych (Vickers 2007: s. 43).

W art. 4 (2) dyrektywy odniesiono się wprost do religii lub przekonań, jako kryterium różnicowania w pracy i zatrudnieniu. Stwierdza się w nim, że odmiennie traktowanie ze względu na religię lub przekonania nie będzie dyskryminujące, jeśli z powodu natury działalności bądź kontekstu, w którym jest ona prowadzona, religia

lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. W art. 4 (2) zaprezentowano zatem mniej rygorystyczne niż w art. 4 (1) podejście do decydowania czy dana praca/stanowisko wymaga określonych cech. W myśl tego artykułu wymóg nie musi być determinujący dla rodzaju pracy zawodowej (jak w art. 4 (1)), chociaż jako ograniczenie wolności religijnej należy postrzegać to, że wymóg ten musi być podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony, tzn. powinien mieć związek z danym stanowiskiem (np. religia jako wymóg wydaje się uzasadnionym wymaganiem na stanowiskach związanych z reprezentowaniem instytucji religijnej, nauczaniem i promowaniem religii oraz rytuałami) oraz uwzględniać etykę organizacji (Maliszewska-Nienartowicz 2013: s. 27).

W związku z tym, że zapisy w art. 4 (2) są mniej rygorystyczne niż w art. 4 (1), w przypadku wskazania religii jako wymagania zawodowego, można próbować odwołać się do art. 4 (2), jeśli przepisy art. 4 (1) wydają się niemożliwe do zastosowania. Na przykład, jeśli nie sposób dowieść, że religia chrześcijańska stanowi wymóg determinujący w odniesieniu do stanowiska nauczyciela matematyki w szkole chrześcijańskiej, to można próbować wykazać, że stanowi wymaganie zgodne z prawem i uzasadnione, gdy chodzi o podtrzymanie i promowanie etosu szkoły (Łopatońska 2009: s. 83). Praktyka sądowa pokazuje, że możliwa jest także sytuacja odwrotna. W Wielkiej Brytanii Sąd Pracy, rozpatrując skargę osoby homoseksualnej na odmowę zatrudnienia jej na stanowisku *youth worker* w anglikańskiej diecezji Hereford, uznał, że do tego przypadku ma zastosowanie wyjątek od zasady niedyskryminacji określony w art. 4 (2), ponieważ wspomniane stanowisko wiąże się z reprezentowaniem diecezji Kościoła anglikańskiego, a ponadto doktryna tego kościoła zabrania zatrudniania osób zaangażowanych w pozamałżeńskie relacje seksualne („uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji”). Jednak ostatecznie sąd odwołał się do bardziej restrykcyjnego art. 4 (1), który pozwala różnicować pracowników ze względu na orientację seksualną jedynie wtedy, gdy stanowi ona wymaganie zawodowe istotne i determinujące (Bribosia, Rorive 2010: s. 55–56).

### **Etyka organizacji**

Wspomniane wyżej ograniczenia wolności religijnej zostały w pewnym stopniu zrekompensovane przez umieszczenie w art. 4 (2) pozwolenia, na mocy którego instytucje religijne mogą wymagać od swoich pracowników działania w dobrej wierze oraz lojalności wobec etyki tych instytucji. Należy zauważyć, że art. 4 (2) nie zawiera

żadnej wzmianki, jakich stanowisk dotyczy to pozwolenie<sup>4</sup>. Zgodnie z nim, lojalności wobec etyki instytucji można wymagać od każdego pracownika, nawet od tego, którego praca nie ma związku z reprezentowaniem, nauczaniem, promowaniem religii czy religijnymi rytuałami. Przepisy te nic nie mówią również o relacji między religią czy przekonaniami pracownika a wykonywaną przez niego pracą. Jeśli ktoś pracowałby na stanowisku, na którym religia lub przekonania nie stanowią wymogu istotnego, determinującego, proporcjonalnego ani uzasadnionego, to oznaczałoby, że w pewnych sytuacjach oczekuje się od niego niejako rozszczepienia tożsamości. W myśl tych przepisów pracownik może być bowiem zatrudniony w instytucji opartej na etyce określonej religii, a wyznawać inną religię, co nie znosi jego zobowiązania do lojalności wobec etyki pracodawcy. Innymi słowy, choć nie musi akceptować etyki swojego pracodawcy, to powinien być wobec niej lojalny (Bribosia, Rorive 2010: s. 51).

Umieszczenie w art. 4 (2) pozwolenia, aby instytucje religijne mogły wymagać od pracowników lojalności wobec swojej etyki, oznacza, że unijny ustawodawca dostrzegł specyfikę tych instytucji, zauważył i zaakceptował to, iż stanowią one miejsce pracy o określonej etyce. Dostrzegł, że personel takich instytucji wyznaje tę samą religię i działa zgodnie z jej etyką. Wszystko to sprawia, że instytucje religijne mogą wymagać lojalności wobec ich etyki od pracowników zajmujących szeroki zakres stanowisk, nawet od pracowników administracji czy personelu sprzątającego. Przepis ten można traktować jako rodzaj ochrony tożsamości instytucji religijnych. Nie wydaje się on równoznaczny z uznaniem ich wyjątkowego statusu, a jedynie ich specyfiki.

### **Gwarancje i ograniczenia równości**

Refleksję nad problemem gwarancji prawa do równości warto poprzedzić konstatacją, że niektórych działań polegających na odmiennym traktowaniu dyrektywa nie postrzega jako dyskryminacji (naruszenia zasady równego traktowania). Powody tego są inne w przypadku art. 4 (1), niż w odniesieniu do art. 4 (2). Możliwość różnicowania określona w art. 4 (1) odnosi się nie tylko do instytucji religijnych, lecz wszystkich pracodawców, a została podyktowana, jak się wydaje, względami praktycznymi. Aby instytucja funkcjonowała właściwie, potrzebuje pracowników, których potencjał zawodowy jest w możliwie wysokim stopniu dopasowany do wymogów stanowiska.

<sup>4</sup> Na przykład przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka (który nie jest instytucją UE) toczyły się sprawy, w których skarżącymi byli muzyk grający w Kościele katolickim oraz pracownik Kościoła mormońskiego, obaj zwolnieni z pracy za pozamałżeńskie relacje, które pracodawcy postrzegali za brak lojalności wobec etyki ich instytucji (ETPC 2010).

Przyznanie instytucjom religijnym prawa do różnicowania pracowników ze względu na wyznanie religijne lub przekonania w art. 4 (2) wynika ze sposobu rozumienia, czym w swej istocie są instytucje religijne. Z zapisów art. 4 (2) wynika, że instytucji religijnych nie ujmuje się jako miejsca, w którym spotykają się ludzie wyznający różne religie. Funkcje, jakie te instytucje pełnią, np. sprawowanie kultu, nauczanie w szkołach, działalność charytatywna, wymagają jednolitego religijnie i etycznie środowiska.

Skoro ustawodawca w określonych sytuacjach dopuścił nierówne traktowanie, wyraźnie stwierdzając, że nie stanowi ono dyskryminacji, to należy wnioskować, iż w jego przekonaniu nie jest ono moralnie naganne, czyli np. nie jest związane z uprzedzeniami, niechęcią, stereotypami, przekonaniem, że inna religia (czy ateizm) jest gorsza i że nie będzie powodować u osoby, która go doświadczyła, jakiegokolwiek szkody (np. poczucia poniżenia, nieposzanowania godności itp.), ewentualnie będzie powodować szkodę nieznaczną. Nie wydaje się jednak, aby autorzy dyrektywy mieli w tym względzie rację, gdyż w rzeczywistości tego typu sytuacje zdarzają się. Co ciekawe, wśród przyczyn nie umieszczono w dyrektywie rasy czy pochodzenia etnicznego, które – jeśli stanowią kryterium różnicujące w zatrudnieniu – bardzo często prowadzą do zachowań moralnie nagannych. Być może ustawodawca uznał, że kandydat na pracownika ma wybór: o pracę może ubiegać się nie tylko w jednej instytucji, ale wielu, o ile nie mamy do czynienia z sytuacją monopolu. Można też przypuszczać, że w przypadku religii, jako kryterium różnicującego pracowników, autorzy dyrektywy kierowali się przekonaniem, iż wszystkie religie zostały potraktowane równo: każda z nich może różnicować pracowników, stosując kryterium własnej religii, a ponadto pracownicy mogą się ubiegać o pracę w instytucjach prowadzonych przez ich własne wspólnoty religijne lub w instytucjach świeckich (Lippert-Rasmussen 2014: s. 262–263). Warto też zauważyć, że zezwalając na odmienne traktowanie pracowników, autorzy dyrektywy mocno ograniczyli tę możliwość przez wprowadzenie omówionych wcześniej wymagań zawodowych i zasady proporcjonalności, które można postrzegać jako uwzględnienie punktu widzenia pracownika.

W art. 4 (2) dyrektywy znajduje się *passus*, w którym unijny ustawodawca zawarł bardzo wyraźną gwarancję dla poszanowania prawa do równości (bycia niedyskryminowanym). Stanowi ona istotne ograniczenie dla wolności religijnej w wymiarze instytucjonalnym, uprzywilejowanej przez inne przepisy art. 4. W myśl art. 4 (2) odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania nie powinno być uspra-

wiedliwieniem dla dyskryminacji, u której podstaw leżą inne przyczyny. Należy zauważyć, że jest to bardzo szeroka gwarancja dla równego traktowania, ponieważ zakaz dotyczy dyskryminacji z każdej przyczyny („inne przyczyny”). W ostatnich kilkunastu latach na przepis ten powoływano się przed sądami głównie wtedy, gdy oskarżano instytucje religijne o dyskryminację ze względu na kwestie odnoszące się do moralności seksualnej (rozwód, powtórne małżeństwo, seksualne relacje pozamałżeńskie, ciąża pozamałżeńska, orientacja seksualna). Mimo że art. 4 (2) zabrania takiej dyskryminacji, to w ustawodawstwie antydyskryminacyjnym niektórych państw europejskich spotykamy regulacje łagodzące ów zakaz. Na przykład holenderska ustawa dotycząca równego traktowania z 1994 r. pozwala wziąć pod uwagę „dodatkowe okoliczności”. Zgodnie z nią nie można np. odmówić zatrudnienia czy zwolnić ze szkoły wyznaniowej osoby tylko z powodu jej orientacji homoseksualnej. Można natomiast to zrobić, gdy zachodzą „dodatkowe okoliczności”, np. gdy wykaże się, że w czasie lekcji wygłaszała ona poglądy na temat małżeństwa sprzeczne z doktryną wspólnoty religijnej prowadzącej daną szkołę (Bribosia, Rorive 2010: s. 55–56). Z kolei w prawie brytyjskim wprowadzono specjalny wyjątek dla instytucji religijnych, który pozwala im stosować kryterium orientacji seksualnej przy zatrudnianiu duchownych i innego personelu realizującego cele religijne, tak aby mogły zachować własną doktrynę lub uniknąć konfliktu z wrażliwością znaczącej liczby wiernych (Vickers 2007: s. 43).

W prawie i orzecznictwie sądów niektórych państw zakaz dyskryminacji, wyrażony w art. 4 (2) dyrektywy, w przypadku kwestii odnoszących się do moralności seksualnej jako wymagania zawodowego bywa wzmocniany przez odwołanie się do prawa do prywatności i ochrony danych osobowych. Argumentuje się wówczas, że instytucje religijne nie mogą brać pod uwagę życia prywatnego jako wymagania zawodowego istotnego i determinującego, gdy dokonują oceny zdolności danej osoby do pracy na określonym stanowisku. Nie powinny też zbierać informacji, które nie są konieczne do oceny tej zdolności (np. informacji dotyczących rozwodu, powtórnego małżeństwa, seksualnych relacji pozamałżeńskich, orientacji seksualnej) (Bribosia, Rorive 2010: s. 55–56).

## Wnioski

Dyrektywa 2000/78/WE, a w szczególności jej art. 4, stanowi instrument mający na celu rozwiązanie konfliktu między równością a wolnością religijną w wymiarze instytucjonalnym, w obszarze pracy i zatrudnienia. Żadnemu z tych dwóch praw dyrektywa nie przypisuje wartości absolutnej. Nie ustala też ich wyraźnej hierarchii.

Konflikt między nimi rozwiązuje na zasadzie szukania równowagi za pomocą koncesji czynionych przez każdą ze stron. Widać jednak, że prawo do równości jest ograniczane w większym stopniu niż prawo do wolności religijnej. W przypadku ich konfliktu prawo do równości (niedyskryminacji) ulega zawieszeniu, a pierwszeństwo przyznaje się wolności religijnej w wymiarze instytucjonalnym. Jednak również na nią nakłada się restrykcje w postaci określenia charakteru wymagań zawodowych, które mogą być formułowane przez instytucje religijne, wprowadzenia zasady, że stawiane wymagania mają być proporcjonalne do celu zatrudnienia/pracy, pozostawienia państwu możliwości określenia kategorii podmiotów uprawnionych do korzystania z przywileju pierwszeństwa wolności religijnej. Z drugiej strony, uznaje się dosyć szeroki zakres obowiązywania prawa do równości (niedyskryminacji), gdyż zabrania się, aby korzystanie z wyjątku od zasady niedyskryminacji ze względu na religię lub przekonania stanowiło usprawiedliwienie dla dyskryminacji z każdej innej przyczyny. Z powyższych względów art. 4 dyrektywy sytuuje prawo UE bliżej modelu nieróżnicującego liberalizmu (*blanket liberalism*).

W analizowanym art. 4 dyrektywy można zauważyć współlistnienie trzech różnych sposobów myślenia o równowadze między równością a wolnością religijną w aspekcie instytucjonalnym, w obszarze pracy i zatrudnienia. W pierwszym z nich (art. 4 (1)) traktuje się instytucje religijne jak każdego innego pracodawcę. Na swobodę zatrudniania pracowników patrzy się z punktu widzenia potrzeby zagwarantowania właściwego funkcjonowania instytucji religijnej, mimo że uwzględnia się również prawo pracownika do bycia niedyskryminowanym (wymagania zawodowe i proporcjonalność). Instytucjom religijnym pozwala się na odstępianie od zasady niedyskryminacji ze względu na religię, wiek, niepełnosprawność i orientację seksualną, ale pod określonymi warunkami. W drugim sposobie myślenia uznaje się, że instytucje religijne różnią się od innych kategorii pracodawców (art. 4 (2)). Dostrzega się ich specyfikę i tożsamość. Pozwala się im na odmienne traktowanie kandydatów do pracy i pracowników ze względu na religię lub przekonania, ale zabrania się dyskryminacji z innych przyczyn. W trzecim sposobie myślenia instytucje religijne postrzega się jako jednolite etycznie środowisko pracy i z tej racji upoważnia się je, aby od zatrudnionych wymagały lojalności wobec ich etyki, bez względu na wyznawaną przez pracowników religię/przekonania i rodzaj wykonywanej pracy (art. 4 (2)). Mimo że w pierwszym i drugim sposobie myślenia przyznaje się pierwszeństwo wolności religijnej przed równością, to nakłada się na nią ograniczenia. W przypadku trzeciego sposobu, wolność religijna praktycznie nie

zostaje poddana ograniczeniu. Ustawodawca, umieszczając w jednym artykule obok siebie różne sposoby myślenia, pozwolił, aby sądy krajowe mogły odwoływać się do tego, który uznają w danej sprawie za najwłaściwszy. Warto dodać, że art. 4 nie był jeszcze przedmiotem wykładni Trybunału Sprawiedliwości UE.

Przepisy art. 4 dyrektywy stanowią też przykład urzeczywistnienia zasady pomocniczości. Uwzględniają bowiem specyfikę i tradycję państw członkowskich w zakresie regulowania autonomii instytucji religijnych, pozostawiając państwom wiele swobody w dookreśleniu bądź nawet modyfikacji przepisów dyrektywy, które mają na celu rozwiązanie konfliktu równości i wolności religijnej w aspekcie instytucjonalnym.

**Piotr Burgoński** – doktor, adiunkt w Instytucie Politologii Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Jego zainteresowania badawcze obejmują równościową i antydyskryminacyjną politykę Unii Europejskiej oraz relacje religii i polityki w Europie.

Adres e-mail: burgonski@onet.eu

**Piotr Burgoński** – PhD, an assistant professor at the Institute of Political Science of Cardinal Stefan Wyszyński University in Warsaw. Research interests: equality and anti-discrimination policy of the European Union, relationships between religion and politics in Europe.

E-mail: burgonski@onet.eu

## Bibliografia

- BRIBOSIA Emmanuelle, RORIVE Isabelle (2010), *In Search of a Balance between the Right to Equality and Other Fundamental Rights*, Luxemburg.
- BURGOŃSKI Piotr (2013), *Model obecności i naturalnego napięcia*, w: Janusz Węgrzecki, Piotr Burgoński, Michał Gierycz et al., *Obecność Kościoła katolickiego w sferze publicznej demokratycznego państwa prawa. Przykład współczesnej Polski*, Warszawa.
- DYREKTYWA RADY 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. UE L Nr 303 z 2.12.2000.
- EUROPEJSKI TRYBUNAŁ PRAW CZŁOWIEKA (2010), wyrok z dnia 23 września 2010 r. w sprawie Schüth przeciwko Niemcom, skarga nr 1620/03.
- EQUALITY ACT (2010), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (10.01.2018).
- JANYGA Wojciech (2014), *Wolność religijna*, w: Piotr Burgoński, Michał Gierycz (red.), *Religia i polityka. Zarys problematyki*, Warszawa.

- KOMISJA EUROPEJSKA (2015), *Special Eurobarometer 437. Discrimination in the EU in 2015. Summary*, October 2015.
- LIPPERT-RASMUSSEN Kasper (2014), *Born Free and Equal? A Philosophical Inquiry into the Nature of Discrimination*, Oxford.
- ŁOPATOWSKA Joanna (2009), *Discrimination Based on Religion or Belief in the EU Legal Framework*, „Derecho y Religión”, vol. IV.
- MALISZEWSKA-NIENARTOWICZ Justyna (2013), *Dyskryminacja ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dyrektywa 2000/78 i orzecznictwo TS UE. Komentarz*, Warszawa.
- MAZURKIEWICZ Piotr (2015), *Polityka niedyskryminacji w kontekście Unii Europejskiej*, w: Józef Krukowski, Mirosław Sitarz, Henry Stawniak (red.), *Katolickie zasady relacji państwo–kościół a prawo polskie*, Lublin.
- SANDBERG Russell, DOE Norman (2007), *Religious Exemptions in Discrimination Law*, „Cambridge Law Journal”, nr 66(2).
- ŚLEDZIŃSKA-SIMON Anna (2011), *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, „Studia BAS”, vol. 26, nr 2.
- TFUE, Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, wersja skonsolidowana, Dz. Urz. UE 2016 C 202/1 z 7.06.2016.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (1985), wyrok nr 47/1985 z dnia 27 marca 1985 r., <https://tc.vlex.es/vid/1-16-c-2-3-26-u-15034524> (12.01.2018).
- VICKERS Lucy (2007), *Religion and Belief Discrimination in Employment – the EU Law*, Luxemburg.
- WALTAMAN Jerold (2013), *Church Autonomy, Sexual Orientation, and Employment Policy in Britain: A Legislative History of the Employment Provisions of the Equality Act 2010*, „Politics and Religion”, vol. 7, nr 1.
- ZUCCA Lorenzo (2007), *Constitutional Dilemmas. Conflicts of Fundamental Legal Rights in Europe and the USA*, Oxford.