



WOLNOŚĆ SŁOWA, SUMIENIA I WYZNANIA W MIEJSCU PRACY

PORADNIK ORDO IURIS DLA PRACOWNIKÓW,
PRZEDSIĘBIORCÓW, PRZEDSTAWICIELI ZAWODÓW
MEDYCZNYCH ORAZ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

POD REDAKCJĄ:

JERZY KWAŚNIEWSKI
MAGDALENA MAJKOWSKA



WWW.ORDOIURIS.PL

WOLNOŚĆ SŁOWA, SUMIENIA I WYZNANIA W MIEJSCU PRACY

PORADNIK ORDO IURIS DLA PRACOWNIKÓW,
PRZEDSIĘBIORCÓW, PRZEDSTAWICIELI ZAWODÓW
MEDYCZNYCH ORAZ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

POD REDAKCJĄ:

JERZY KWAŚNIEWSKI

MAGDALENA MAJKOWSKA

Autorzy:

Aleksander Banacki
Magdalena Majkowska
Magdalena Mickiewicz
Jakub Słoniowski

Recenzja:

Bartosz Zalewski

Redakcja językowa:

Magdalena Słoniowska

Opracowanie graficzne:

Ursines – Agencja Kreatywna. Błażej Zych

Wydawca:

Wydawnictwo Naukowe Instytutu na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris
ul. Zielna 39, 00-108 Warszawa
www.ordoiuris.pl

ISBN: 978-83-964996-7-7

Cataloging-in-Publication (CIP) – Biblioteka Narodowa:

Wolność słowa, sumienia i wyznania w miejscu
pracy : poradnik Ordo Iuris dla pracowników,
przedsiębiorców, przedstawicieli zawodów
medycznych oraz nauczycieli akademickich /
redakcja naukowa: Jerzy Kwaśniewski, Magdalena
Majkowska ; [autorzy: Aleksander Banacki,
Magdalena Majkowska, Magdalena Mickiewicz,
Jakub Słoniowski]. - Warszawa : Wydawnictwo
Naukowe Instytutu na rzecz Kultury Prawnej
Ordo Iuris, 2023

WOLNOŚĆ SŁOWA, SUMIENIA I WYZNANIA W MIEJSCU PRACY

PORADNIK ORDO IURIS DLA PRACOWNIKÓW,
PRZEDSIĘBIORCÓW, PRZEDSTAWICIELI ZAWODÓW
MEDYCZNYCH ORAZ NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

POD REDAKCJĄ:

JERZY KWAŚNIEWSKI

MAGDALENA MAJKOWSKA

WYDAWNICTWO NAUKOWE

INSTYTUTU NA RZECZ KULTURY PRAWNEJ ORDO IURIS

WARSZAWA 2023

Spis treści

1. Wprowadzenie	8
1.1. Dla kogo jest ten poradnik?	8
1.2. Sumienie to rozum, a nie emocje i zachcianki	8
2. Czy pracownikowi przysługuje wolność sumienia i wyznania oraz wolność słowa w miejscu pracy?	10
2.1. Prawo pracownika do korzystania z wolności sumienia i wyznania oraz słowa	10
2.1.1. Wolność sumienia i wyznania oraz wolność słowa pracowników w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.) i prawa międzynarodowego	10
2.1.2. Wolność sumienia i wyznania oraz wolność słowa w pracy – co wolno, a czego nie wolno pracownikowi i pracodawcy?	12
2.1.3. Co w sytuacji, gdy pracodawca narusza wolność sumienia i wyznania lub wolność słowa pracownika? ...	14
2.1.4. Co może zrobić pracownik, który zostanie ukarany karą porządkową?	15
2.2. Obowiązek równego traktowania – zakaz dyskryminacji pracownika	17
2.2.1. Na czym polega nierówne traktowanie?	17
2.2.2. Jakimi narzędziami dysponuje dyskryminowany pracownik?	18
2.3. Co może zrobić pracownik w sytuacji, gdy wypowiedzenie o pracę ma dyskryminujący charakter?	19
2.3.1. Wstęp	19
2.3.2. Umowa na czas określony i umowa na czas nieokreślony	19
2.3.3. Czy przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być światopogląd, wiara lub religia pracownika? ...	20
2.3.4. Co może zrobić pracownik, gdy pracodawca rozwiąże z nim umowę?	21
2.3.5. Co może zrobić pracownik, gdy pracodawca odmówi mu zawarcia kolejnej umowy?	21
2.3.6. Procedura odwoławcza	20
2.4. Wolność sumienia i wyznania oraz wolność słowa osób zatrudnionych na podstawie umów innych niż umowa o pracę	23
3. Czy przedsiębiorca może odmówić wykonania usługi z uwagi na światopogląd, wyznanie lub religię?	25
3.1. Konstytucyjne podstawy swobody działalności gospodarczej	25
3.2. Czy za odmowę wykonania usługi ze względu na sprzeciw sumienia grożą przedsiębiorcy jakieś konsekwencje prawne?	26
3.3. Jak przedsiębiorca może argumentować odmowę wykonania usługi ze względu na sprzeciw sumienia? ...	27
4. Czy osobom zrzeszonym samorządach zawodowych przysługuje wolność słowa, sumienia i wyznania?	30
4.1. Prawo do sprzeciwu sumienia lekarzy	30
4.1.1. Czy lekarz może odmówić wykonania aborcji z uwagi na klauzulę sumienia? Jak może uzasadnić swoją odmowę?	32
4.1.2. Czy lekarz może odmówić przepisania tabletek antykoncepcyjnych i wczesnoporonnych z uwagi na klauzulę sumienia? Jak może uzasadnić swoją odmowę?	33
4.1.3. Czy w sytuacji skorzystania z klauzuli sumienia lekarz ma obowiązek wskazać innego lekarza lub placówkę?	33

4.1.4. Czy lekarz powinien uprzedzić swojego pracodawcę o zamiarze skorzystania z klauzuli sumienia? Kiedy i w jakiej formie?	33
4.1.5. Czy lekarz ma obowiązek informowania pacjentów o korzystaniu z klauzuli sumienia przed wizytą?	34
4.1.6. Czy powołanie się na klauzulę sumienia przez lekarza może stanowić podstawę do nienawiązania bądź rozwiązania stosunku pracy?	34
4.1.7. Czy powołanie się na klauzulę sumienia przez lekarza może stanowić podstawę do pociągnięcia go do odpowiedzialności dyscyplinarnej?	34
4.2. Prawo do sprzeciwu sumienia pielęgniarki i położnej	35
4.2.1. Czy pielęgniarka lub położna ma prawo odmówić asystowania przy aborcji?	35
4.2.2. Jak pielęgniarka lub położna powinna uargumentować swoją odmowę?	35
4.2.3. Jakie konsekwencje mogą spotkać pielęgniarkę lub położną za odmowę wykonania świadczenia sprzecznego z jej sumieniem?	36
4.3. Prawo do sprzeciwu sumienia farmaceuty	36
4.3.1. Czy farmaceuta ma prawo odmówić wydania produktu medycznego z uwagi na światopogląd, wiarę lub religię?	36
4.3.2. Jak farmaceuta może uargumentować swoją odmowę wydania produktów medycznych ze względu na sprzeciw sumienia?	39
4.3.3. Czy pracodawca lub kierownik apteki powinien być uprzedzony o tym, że farmaceuta nie wydaje np. środków wczesnoporonnych ze względu na sprzeciw sumienia?	39
4.3.4. Czy farmaceuta, który odmówi sprzedaży środków wczesnoporonnych z uwagi na sprzeciw sumienia, ma obowiązek wskazania innego farmaceuty lub apteki, w którym pacjent dostanie dany środek?	40
4.3.5. Czy apteka ma obowiązek zamieszczenia informacji o tym, że farmaceuta nie sprzedaje środków poronnych z uwagi na sprzeciw sumienia?	40
4.3.6. Czy wobec farmaceuty mogą zostać wyciągnięte konsekwencje służbowe za odmowę wydania produktu medycznego z uwagi na sprzeciw sumienia?	40
4.4. Prawo pracownika akademickiego do wyrażenia przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych	41
4.4.1. Czy pracownik akademicki może być pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej za wyrażenie przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych?	41
4.4.2. Co w sytuacji, gdy wydane zostanie postanowienie o poleceniu rozpoczęcia prowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie dotyczącej wyrażania przez pracownika akademickiego przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych?	42
4.4.3. Co w sytuacji, gdy jest prowadzone postępowanie dyscyplinarne w sprawie dotyczącej wyrażania przez pracownika akademickiego przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych? ...	43
4.4.4. Co się dzieje z postępowaniami wszczętymi przed wprowadzeniem art. 275 ust. 1a Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce?	44
Biogramy	46
Wzór sprzeciwu od kary porządkowej	47

1. Wprowadzenie

1.1. Dla kogo jest ten poradnik?

Wolność sumienia, wyznania i słowa są chronione oraz gwarantowane zarówno przez Konstytucję RP, jak i przez prawo międzynarodowe i unijne.

Jednocześnie wolność sumienia, jako prawo do oceny obowiązków przez pryzmat nakazów moralnych, jest nieustannie źródłem sporów na wielu poziomach życia społecznego, w którym dobre prawo powinno dodawać siły tym, którzy odważnie stoją po stronie prawdy lub zdobędą się na to, by zaprotestować przeciwko racjonalnie rozpoznanemu złu.

Niniejsza publikacja jest odpowiedzią na rosnącą liczbę zgłoszeń pracowników, przedsiębiorców, lekarzy, pielęgniarek, położnych, farmaceutów, wykładowców akademickich i wielu innych, którzy zwracają się do Instytutu na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris o pomoc prawną w sporach prawnych powstających na płaszczyźnie zawodowej. Wolność akademicka, sprzeciw wobec aborcji, wolność słowa i publicznego wyznawania wiary oraz kierowania się jej moralnymi nakazami coraz częściej w globalizującej się gospodarce stają się również w Polsce zarzewiem konfliktu.

Poradnik powstał w oparciu o wieloletnie doświadczenie prawników-praktyków Instytutu na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris, którzy w ramach Centrum Interwencji Procesowej niosą pomoc prawną osobom, które ze względu na swoje przywiązanie do wartości spotykają się z szykanami w miejscu pracy.

Informacje znajdujące się w publikacji mają na celu udzielenie odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania i wątpliwości dotyczące sytuacji, gdy ze względu na wyznawaną religię czy światopogląd pracownicy, osoby zrzeszone w samorządach zawodowych lub działające na podstawie innych niż umowa o pracę umów spotykają się z dyskryminacją z uwagi na wyrażenie sprzeciwu sumienia.

Niezależnie od tego, zdając sobie sprawę, jak istotne jest respektowanie wolności, praw i obowiązków wynikających z obowiązujących przepisów prawa, Instytut Ordo Iuris stosownie do swoich możliwości będzie oferował nieodpłatną pomoc prawną osobom, które doświadczają negatywnych konsekwencji służbowych ze względu na kierowanie się w swojej pracy zawodowej wyznawanymi wartościami.

1.2. Sumienie to rozum, a nie emocje i zachcianki

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 roku, spisana jako katalog uniwersalnych i ogólnoludzkich gwarancji, wiąże już w swym pierwszym artykule wolność sumienia z ludzką godnością i rozumem. Sumienie nie jest w świetle prawa ani zachcianką¹, ani subiektywnym odczuciem. Nie jest także dowolnością. Zakorze-

¹ Klauzulę sumienia nazywali „zachcianką sumienia” pełnomocnicy Ministra Zdrowia Bartosza Arłukowicza w toku rozprawy przed Trybunałem Konstytucyjnym 7 października 2015 roku w sprawie K 12/14.

nione głęboko w filozofii i teologii chrześcijańskiej Europy, pozostaje funkcją poznawczą rozumu, *zdolnością do intelektualnej oceny własnych aktów jako dobrych albo złych*².

Koncepcja sumienia w tym znaczeniu nie poddaje się zatem współczesnemu relatywizmowi, podobnie jak Preambuła Konstytucji RP potwierdzając istnienie obiektywnych i uniwersalnych wartości prawdy, sprawiedliwości, dobra i piękna. Mimo niewątpliwie „chrześcijańskiego pochodzenia”, sumienie – jako kategoria filozoficzna – w dalszym rozwoju historycznym oderwało się od swych korzeni i weszło do kanonu pojęć uznawanych za ważne w oderwaniu od teorii teologicznych. Wolność sumienia jako jedno z praw podstawowych znajduje potwierdzenie w całym rozwoju systemu praw człowieka. Stosowne gwarancje potwierdzają: Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Europejska Konwencja Praw Człowieka, Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

W całym dorobku europejskiej myśli prawnej racjonalne sumienie stanowiło „wentyl bezpieczeństwa”, pozwalający uchylać się od prawnego obowiązku, który w konkretnej sytuacji prowadziłby do czynów moralnie złych. Dzięki temu prawo, które nie może przecież przewidzieć każdej sytuacji, stawało się sprawiedliwsze.

Już w XV wieku słynny polski prawnik Paweł Włodkowic podkreślał, że rycerz winien odmówić udziału w wojnie niesprawiedliwej. Po II wojnie światowej Trybunał Norymberski odrzucił zasadę „ślepych bagnetów”, gdy obrońcy niemieckich zbrodniarzy wojennych żądali wykluczenia odpowiedzialności za czyny zgodne z prawem III Rzeszy i rozkazami dowódców.

W latach powojennych zasada prawa, głosząca, że norma prawna rażąco naruszająca prawo moralne nie obowiązuje, stanowiąc „ustawowe bezprawie”, zwana od nazwiska jej twórcy „formułą Radbrucha”, stała się powszechnie akceptowana. W akceptacji tej zasady europejska tradycja prawna widzi ochronę przed powrotem totalitaryzmu, który chciałby na nowo zapanować nad ludzkimi sumieniami.

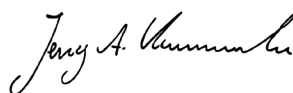
Wolność sumienia rozciąga się na ogół stosunków społecznych, politycznych oraz aktywność związaną z prowadzeniem działalności gospodarczej. Obejmuje więc nie tylko relacje władzy publicznej z obywatelami, ale też relacje wewnątrz firm i zakładów pracy. Prawa i swobody składające się na wolność sumienia i wyznania oraz wolność słowa przysługują zatem także osobom wykonującym pracę zarobkową, niezależnie od formy prawnej zatrudnienia – bez znaczenia jest zatem, czy podstawą wykonywania obowiązków zawodowych jest umowa o pracę, samozatrudnienie (tzw. B2B), umowa zlecenia czy umowa o dzieło.

Najściślejsza i najtrwalsza więź łączy z pracodawcą osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Relację pracodawcy z pracownikiem cechuje podległość, możliwość wydawania poleceń służbowych i związywanie pracownika wewnętrznymi regulacjami obowiązującymi w danym zakładzie pracy (np. regulaminy i statuty). Dlatego najważniejsze i w praktyce mogące rodzić najwięcej kontrowersji z punktu widzenia wolności sumienia i wyznania oraz wolności słowa mogą być relacje między pracownikiem a pracodawcą.



Magdalena Majkowska

Członek Zarządu Instytutu Ordo Iuris



Jerzy Kwaśniewski

Prezes Zarządu Instytutu Ordo Iuris

2 Wyrok TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143, pkt. 4.2.2. uzasadnienia.

2. Czy pracownikowi przysługuje wolność sumienia i wyznania oraz wolność słowa w miejscu pracy?

2.1. Prawo pracownika do korzystania z wolności sumienia i wyznania oraz słowa

2.1.1. Wolność sumienia i wyznania oraz wolność słowa pracowników w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.) i prawa międzynarodowego

Jak już wskazano, wolność sumienia, wyznania i słowa są chronione oraz gwarantowane zarówno przez Konstytucję RP, jak i przez prawo międzynarodowe i unijne. Z tych samych źródeł wynika zakaz dyskryminacji.

Art. 53 Konstytucji RP

1. Każdemu zapewnia się wolność sumienia i religii.
2. Wolność religii obejmuje wolność wyznawania lub przyjmowania religii według własnego wyboru oraz uzewnętrzniania indywidualnie lub z innymi, publicznie lub prywatnie, swojej religii przez uprawianie kultu, modlitwę, uczestniczenie w obrzędach, praktykowanie i nauczanie. Wolność religii obejmuje także posiadanie świątyń i innych miejsc kultu w zależności od potrzeb ludzi wierzących oraz prawo osób do korzystania z pomocy religijnej tam, gdzie się znajdują.

(...)

5. Wolność uzewnętrzniania religii może być ograniczona jedynie w drodze ustawy i tylko wtedy, gdy jest to konieczne do ochrony bezpieczeństwa państwa, porządku publicznego, zdrowia, moralności lub wolności i praw innych osób.
6. Nikt nie może być zmuszany do uczestniczenia ani do nieuczestniczenia w praktykach religijnych.
7. Nikt nie może być obowiązany przez organy władzy publicznej do ujawnienia swojego światopoglądu, przekonań religijnych lub wyznania.

Art. 54 Konstytucji RP

1. Każdemu zapewnia się wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji.

2. Cenzura prewencyjna środków społecznego przekazu oraz koncesjonowanie prasy są zakazane. Ustawa może wprowadzić obowiązek uprzedniego uzyskania koncesji na prowadzenie stacji radiowej lub telewizyjnej.

Art. 32 Konstytucji RP

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Artykuł 9 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka³

1. Każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania; prawo to obejmuje wolność zmiany wyznania lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swego wyznania lub przekonań przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne.
2. Wolność uzewnętrzniania wyznania lub przekonań może podlegać jedynie takim ograniczeniom, które są przewidziane przez ustawę i konieczne w społeczeństwie demokratycznym z uwagi na interesy bezpieczeństwa publicznego, ochronę porządku publicznego, zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób.

Artykuł 10 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka

1. Każdy ma prawo do wolności wyrażania opinii. Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe. Niniejszy przepis nie wyklucza prawa Państw do poddania procedurze zezwoleń przedsiębiorstw radiowych, telewizyjnych lub kinematograficznych.
2. Korzystanie z tych wolności, pociągających za sobą obowiązki i odpowiedzialność, może podlegać takim wymogom formalnym, warunkom, ograniczeniom i sankcjom, jakie są przewidziane przez ustawę i niezbędne w społeczeństwie demokratycznym w interesie bezpieczeństwa państwowego, integralności terytorialnej lub bezpieczeństwa publicznego ze względu na konieczność zapobieżenia zakłóceniu porządku lub przestępstwu, z uwagi na ochronę zdrowia i moralności, ochronę dobrego imienia i praw innych osób oraz ze względu na zapobieżenie ujawnieniu informacji poufnych lub na zagwarantowanie powagi i bezstronności władzy sądowej.

Artykuł 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka

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

³ Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm., dalej jako: Europejska Konwencja Praw Człowieka).

Artykuł 10 Karty Praw Podstawowych⁴

1. Każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i religii. Prawo to obejmuje wolność zmiany religii lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swej religii lub przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach.
2. Uznaje się prawo do odmowy działania sprzecznego z własnym sumieniem, zgodnie z ustawami krajowymi regulującymi korzystanie z tego prawa.

Artykuł 11 Karty Praw Podstawowych

1. Każdy ma prawo do wolności wypowiedzi. Prawo to obejmuje wolność posiadania poglądów oraz otrzymywania i przekazywania informacji i idei bez ingerencji władz publicznych i bez względu na granice państwowe.
2. Szanuje się wolność i pluralizm mediów.

Artykuł 21 Karty Praw Podstawowych

1. Zakazana jest wszelka dyskryminacja, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
2. W zakresie zastosowania Traktatów i bez uszczerbku dla ich postanowień szczególnych zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową.

2.1.2 Wolność sumienia i wyznania oraz wolność słowa w pracy – co wolno, a czego nie wolno pracownikowi i pracodawcy?

Janusz Komenda – pracownik sieci IKEA z Małopolski. Wyraził swoją negatywną opinię na temat promowania przez pracodawcę postulatów ruchu LGBT, posługując się przy tym cytataми z Pisma Świętego. Za takie postępowanie został zwolniony z pracy. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty nakazał przywrócenie do pracy Janusza Komendę, uznając wypowiedzenie za bezprawne.

Z jednej strony zakład pracy (firma prywatna, urząd, itp.) i szeroko rozumiane relacje związane z działalnością zawodową i zarobkową nie są miejscem, gdzie pracodawca i pracownicy uzewnętrzniają swoją religię (lub jej brak) albo światopogląd czy poglądy na różne sprawy (np. politykę). Z drugiej jednak strony nie da

⁴ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. U. UE. C. z 2007 r. Nr 303, str. 1 z późn. zm.).

się ściśle oddzielić relacji zawodowych i służbowych od tego, co jest chronione w ramach wolności sumienia i wyznania oraz wolności słowa.

Nie ma jednego i konkretnego katalogu tego, czy i jak pracownik w pracy lub na terenie zakładu pracy może uzewnętrzniać swoją religię oraz wyrażać swoje poglądy na różne sprawy niezwiązane bezpośrednio z wykonywaniem pracy. Nie ma też jednego zestawu działań pracodawcy, które będą godzić w wolność słowa, sumienia i wyznania osób zatrudnionych lub stanowić akty dyskryminacji.

Można jednak wskazać to, czego na pewno pracodawcy nie wolno. I tak:

- **Pracodawca nie może przekazywać wbrew woli pracownika informacji o charakterze ideologicznym lub światopoglądowym.**

Wszelkie treści, które są kierowane do osób pracujących w danym miejscu, np. komunikaty, ogłoszenia, newslettery, powinny dotyczyć pracy, relacji wewnątrz zespołu itp. Pracodawca nie powinien przekazywać pracownikowi treści, które nie mają związku z wykonywaniem przez niego pracy, nie mają na celu podniesienia jego kompetencji czy też wiedzy potrzebnej do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy.

- **Pracodawca nie ma prawa przymuszać pracownika do zmiany światopoglądu.**

Pracodawca nie pełni roli nauczyciela ani wychowawcy, który kształtuje poglądy pracownika na tematy niezwiązane z pracą, a już na pewno nie ma żadnych podstaw do zastosowania wobec pracowników jakichś metod indoktrynacji, zachęt czy form wymuszenia zmiany światopoglądu lub religii. Niedopuszczalne będą jakiegokolwiek stosowane wprost lub w sposób dorozumiany sankcje za wyznawanie innego światopoglądu niż preferowany przez pracodawcę.

- **Pracodawca nie może przymuszać pracowników do wzięcia udziału w wydarzeniach wpisujących się w konkretny światopogląd, zwłaszcza w wydarzeniach sprzecznych z wartościami wyznawanymi przez pracownika, np. w tzw. marszu równości, „Miesiącu Dumy”, „Tęczowym Piątku”, „Czarnym Piątku”.**

Pracodawca nie może przymuszać pracowników do działań, które nie są związane z wykonywaniem obowiązków służbowych. Zgodnie bowiem z art. 54 ust. 1 Konstytucji RP zapewniona jest wolność wyrażania poglądów lub ich niewyrażania. Wolność ta oznacza, że udział w takich wydarzeniach, jak np. „Marsz Równości” czy „Czarny Piątek”, może być tylko dobrowolny. Pracodawca nie tylko nie powinien pracowników zmuszać do udziału, ale nie powinien też sugerować czy podpowiadać, że należy lub wypada wziąć udział w takim wydarzeniu. Może to bowiem generować wewnątrz zespołu pracowników reakcje oportunistyczne – ktoś może np. wziąć udział w „Tęczowym Piątku”, obawiając się ostracyzmu. A co może najważniejsze – zarówno wzięcie, jak i niewzięcie udziału w takiej imprezie może ujawniać poglądy danej osoby. Do tego zaś nikt nie może być zmuszony. Każdy ma prawo zachować dla siebie, co myśli np. o „Strajku Kobiet” czy „Paradzie Równości”.

Z drugiej strony można wskazać uprawnienia pracownika związane ze sferą jego wolności sumienia i wyznania oraz wolności słowa.

- **Pracownik ma prawo wyznawać swoją religię i swój światopogląd.**

Może robić to w sposób w pełni suwerenny, bez względu na poglądy głoszone lub wspierane przez pracodawcę oraz bez względu na to, co sądzą o tym inni pracownicy.

- Nikt nie może zmuszać pracownika do ujawnienia jego religii lub światopoglądu.

Pracownik, jeśli tylko chce, nie musi nikomu – ani pracodawcy, ani współpracownikom – ujawniać, jakiego jest wyznania, jakie ma poglądy polityczne czy światopogląd, np. co uważa na temat aborcji, eutanazji, ideologii gender, przyznawania specjalnych przywilejów osobom o skłonnościach homoseksualnych itp.

- Pracownik może publicznie i prywatnie uzewnętrzniać swoją religię i światopogląd.

Jeśli ktoś chce, może zarówno w relacjach prywatnych, jak i publicznie dawać wyraz swojej religii lub światopoglądowi. Może to czynić w prywatnych rozmowach i korespondencji, jak również w swoich mediach społecznościowych. Może też angażować się w działalność religijną (np. w ramach wspólnot parafialnych) i społeczną (np. stowarzyszeń lub fundacji). Ma też prawo brać udział w różnych wydarzeniach, niekoniecznie tych promowanych przez pracodawcę.

Oczywiście w relacjach zawodowych i służbowych pracownik powinien, ujawniając swoją wiarę lub światopogląd, zachować umiar i powściągliwość (np. co do formy wypowiedzi). Nic jednak z pewnością nie stoi na przeszkodzie, aby, zapytany, swoje stanowisko przedstawił albo w odpowiedzi na prezentację poglądów pracodawcy lub innego pracownika pozwolił sobie na wyrażenie poglądu własnego. Pracownik ma też prawo nosić w pracy medaliki czy krzyżyki na szyi, różańce na palcach. Może też w miejscu swojej pracy (np. na biurku) umieścić obrazek o treści religijnej (np. wizerunek świętego). Może również taki wizerunek umieścić na pulpicie komputera lub telefonu służbowego. Pracownik ma prawo dać wyraz swojej religii, np. modłać się lub tylko wykonując znak krzyża przed posiłkiem. W przypadku przedstawicieli religii, których wyznawanie nakłada obowiązek określonego ubioru lub jego elementów (np. jarmutki u Żydów), pracodawca i współpracownicy mają obowiązek taki ubiór tolerować. Uzewnętrznianie własnych przekonań religijnych lub światopoglądowych nie może być podstawą do wyciągania względem pracownika jakichkolwiek negatywnych konsekwencji.

2.1.3. Co w sytuacji, gdy pracodawca narusza wolność sumienia i wyznania lub wolność słowa pracownika?



W każdym wypadku, gdy pracodawca w jakiś sposób godzi w wolność sumienia i wyznania lub wolność słowa zatrudnianych osób, np. nie respektuje reguł opisanych powyżej, osoby tym dotknięte mogą wyrazić swój sprzeciw wobec tego. Powinno to przybrać formę spokojną i rzeczową oraz w miarę możliwości zostać utrwalone, aby w razie sporu prawnego nie było wątpliwości co do treści. Najlepiej więc, aby taka dezaprobata wobec działań pracodawcy została wyrażona za pomocą e-maila lub przybrała formę pisemną.

Przykład e-maila:

Szanowny Panie Prezesie/Dyrektorze / Pani Prezes/Dyrektor,

uprzejmie informuję, że zawarta w kierowanym do wszystkich pracowników newsletterze, zachęta/oczekiwanie/polecenie, aby wszyscy pracownicy naszej firmy wzięli udział w wydarzeniu o nazwie „Czarny Piątek” / „Tęczowy Piątek”, narusza moją wolność myśli, sumienia i wyznania, gwarantowane art. 53 Konstytucji RP oraz prawem międzynarodowym, m.in. art. 9 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Firma czy zakład pracy nie są właściwym miejscem do żadnej agitacji światopoglądowej. Pracodawca czy zwierzchnik służbowy nie są w żaden sposób legitymowani, żeby formować światopoglądy pracowników ani nawet sugerować udział lub brak udziału w jakichś akcjach społecznych lub politycznych.

Organizacja/wspieranie przez pracodawcę imprezy pn. „Czarny Piątek” / „Tęczowy Piątek” narusza prawa wszystkich, którzy nie podzielają poglądów, które te wydarzenia promują oraz tych, którzy w pracy nie chcieliby ujawniać swoich poglądów.

Uprzejmie proszę zatem o zaprzestanie organizowania/wspierania organizacji „Czarnego Piątku” / „Tęczowego Piątku” w miejscu pracy.

Takie wyrażenie sprzeciwu nie może być podstawą do żadnych sankcji, którymi dysponuje pracodawca. Zatem nie będzie mógł np. wymierzyć kar porządkowych (upomnienia, nagany lub kary finansowej).

Jeżeli pracodawca jednak spróbuje podjąć jakieś działania dyscyplinujące takiego pracownika – nałoży na niego kary porządkowe, podejmie niekorzystną decyzję dot. jego zatrudnienia albo nawet zdecyduje się z pracownikiem rozwiązać umowę o pracę – każde z takich działań można kwestionować na drodze prawnej, jako naruszające prawa pracownicze i jako akty dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej (zob. punkty poniższe).

2.1.4. Co może zrobić pracownik, który zostanie ukarany karą porządkową?

Jeżeli pracodawca, np. nie tolerując uprawnionego sprzeciwu pracownika wobec propagowania w zakładzie pracy ideologii lub światopoglądu, nałoży na pracownika karę porządkową, kara taka będzie oczywiście bezpodstawna.

Dopuszczalne powody nałożenia kary:

- nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych,
- nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy,
- opuszczenie pracy bez usprawiedliwiania,
- stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy



Wyrażenie dezaprobaty wobec działań pracodawcy, dotyczących sfery religii lub światopoglądu pracownika nie należy do żadnej z tych kategorii!

Kodeks pracy kary porządkowe (upomnienie, nagana lub karę pieniężną) przewiduje tylko w razie nieprzestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów BHP, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz

usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 108 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁵; dalej jako: Kodeks pracy). **Wyrażenie dezaprobaty wobec działań pracodawcy, dotyczących sfery religii lub światopoglądu pracownika, nie można uznać za nieprzestrzeganie organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów BHP itd.**

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia (art. 110 Kodeksu pracy⁶).

Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (art. 112 §1 Kodeksu pracy⁷). Wzór sprzeciwu znajduje się na ostatniej niniejszego poradnika.

Zdarzenie (np. wyrażenie przez pracownika swojego poglądu)

(2 tygodnie odkąd pracodawca dowiedział się o zdarzeniu, nie później niż 3 miesiące od zdarzenia)



Zawiadomienie pracownika o nałożeniu kary porządkowej

(7 dni)



Sprzeciw pracownika

(14 dni)



Pracodawca

- uwzględnia sprzeciw,
- sprzeciw pracodawcy po 14 dniach lub brak reakcji pracodawcy w tym terminie = uwzględnienie sprzeciwu,
- odrzuca sprzeciw w terminie 14 dni,

(14 dni od odrzucenia sprzeciwu)



Pozew do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary



5 Art. 108 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.):

§ 1. Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

1) karę upomnienia;
2) karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

§ 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1–3.

§ 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

6 Art. 110 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).

7 Art. 112 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).

O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 Kodeksu pracy).

Pracownik, który wniósł sprzeciw, może po odrzuceniu jego sprzeciwu przez pracodawcę wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. W tym celu pracownik powinien złożyć pozew do sądu pracy w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu (art. 112 § 2 Kodeksu pracy). Pozew należy złożyć do sądu rejonowego, w którego okręgu znajduje się siedziba pracodawcy albo do sądu, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana⁸.

2.2. Obowiązek równego traktowania – zakaz dyskryminacji pracownika

2.2.1. Na czym polega nierówne traktowanie?

Wszelkie działania wobec pracownika wyrażone wprost lub pośrednio, będące negatywną konsekwencją dla pracownika z powodu tego, że dał wyraz swojej wierze lub światopoglądowi, mogą stanowić nierówne traktowanie w zatrudnieniu, czyli dyskryminację.

Prawo pracy wymaga, aby wszyscy pracownicy byli równo traktowani w zakresie (art. 18^{3a} § 1 i 2 Kodeksu pracy):

- nawiązania stosunku pracy,
- rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Kryteria, których zastosowanie przez pracodawcę powoduje, że ma miejsce dyskryminacja, to w szczególności następujące wymienione przez Kodeks pracy (art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy⁹) cechy lub okoliczności:

- płeć,
- wiek,
- niepełnosprawność,
- rasa,
- religia,
- narodowość,
- przekonania polityczne,
- przynależność związkowa,
- pochodzenie etniczne,
- wyznanie,
- orientacja seksualna,
- zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,
- zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

⁸ Art. 461 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.).

⁹ Art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy.

Jest to katalog otwarty. Zakazane i prowadzące do dyskryminacji jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, wymienione w Kodeksie pracy tylko przykładowo¹⁰. Zabronione kryteria to nie tylko ww. w Kodeksie pracy, ale wszelkie okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też jego kwalifikacjami¹¹ oraz przynależności osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą¹².

Cechami, ze względu na które pozycja pracownika nie może być różnicowana, są więc nie tylko wyznanie i przekonania polityczne (Kodeks pracy wprost je wymienia), ale też wszelkie inne niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości, np. to, że dał wyraz swojemu światopoglądowi, protestując wobec organizowania tzw. Tęczowego Piątku w zakładzie pracy lub nie biorąc w nim udziału.

Wszelkie decyzje i działania pracodawcy wobec pracownika powinny być motywowane względami merytorycznymi, związanymi z oceną wykonywania przez niego obowiązków zawodowych (związanych ze świadczeniem pracy). Nie mogą być one natomiast motywowane negatywnym stosunkiem do wyznawanej przez pracownika religii bądź przyjętemu przezeń systemowi wartości. W takiej sytuacji decyzje te będą aktami dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej.

Dyskryminowanie bezpośrednie (art. 18^{3a} § 3 Kodeksu pracy) ma miejsce wtedy, gdy dotyczy konkretnego pracownika (lub osoby chcącej nawiązać stosunek pracy), który z jednej lub z kilku przyczyn (np. wyznania) jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Przykładem mogłaby być sytuacja, gdyby pracownikowi, który nie wziął udziału np. w tzw. Tęczowym Piątku lub wyraził się wobec niego krytycznie, powierzona została pod pozorem uzasadnionych potrzeb pracodawcy inna praca niż określona w umowie o pracę, szczególnie jeżeli mogłaby ona *de facto* stanowić formę szykany pracownika (np. w związku z powierzeniem mu obowiązków poniżej jego kompetencji).

Z kolei dyskryminowanie pośrednie (art. 18^{3a} § 4 Kodeksu pracy) nie dotyczy jednego pojedynczego pracownika, ale odnosi się do grupy pracowników, wyodrębnionej za pomocą zabronionego kryterium (np. wyznania), przy czym odniesienie do tej grupy jest wynikiem pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania¹³. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy dyskryminowanie pośrednie „jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne”¹⁴. Przykładem dyskryminacji pośredniej byłoby np. przyznanie premii tym pracownikom, którzy uczestniczyli w tzw. Tęczowym Piątku lub tym, którzy w odpowiedzi na zachętę pracodawcy wzięli udział w marszu środowisk LGBT.

2.2.2. Jakimi narzędziami dysponuje dyskryminowany pracownik?

Pracownik, który będzie ofiarą nierównego traktowania przez pracodawcę, ma prawo domagać się od niego odszkodowania pieniężnego (art. 18^{3d} Kodeksu pracy). Kwota, której pracownik może się domagać, stanowi z jednej strony kompensację uszczerbku majątkowego (np. niższego wynagrodzenia spowodowanego zastosowa-

10 Wyrok SN z 2.10.2012 r., II PK 82/12.

11 Wyrok SN z 5.10.2007 r., II PK 14/07.

12 Wyrok SN z 4.10.2007 r., I PK 24/07.

13 Kodeks pracy w art. 18^{3a} § 4 definiuje dyskryminację pośrednią następująco: „Dyskryminowanie pośrednie 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 § 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”.

14 Art. 18^{3a} § 4 Kodeksu pracy.

niem dyskryminacyjnego kryterium), a z drugiej strony ma zadośćuczynić za doznaną przez pracownika krzywdę (uszczerbek niemajątkowy). Odszkodowanie to powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Kodeks pracy stanowi, że wskazana kwota powinna być co najmniej równa minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

Żądać odszkodowania można niezależnie od ewentualnie innych przysługujących pracownikowi roszczeń, np. wynikających z wypowiedzenia umowy przy użyciu dyskryminującej pracownika przyczyny wypowiedzenia (a więc przykładowo odwołania od wypowiedzenia umowy – zob. pkt. poniższy).

2.3. Co może zrobić pracownik w sytuacji, gdy wypowiedzenie o pracę ma dyskryminujący charakter?

2.3.1. Wstęp



Najbardziej skrajnym przypadkiem naruszenia wolności sumienia, wyznania lub wolności słowa pracownika będzie rozwiązanie z nim umowy o pracę spowodowane określonym światopoglądem lub wyznaniem pracownika albo tym, że dał wyraz swoim przekonaniom (np. sprzeciwiając się organizacji „Czarnego Piątku” w zakładzie pracy lub promocji ideologii gender, np. poprzez opublikowanie wpisu na wewnętrznym forum firmy zawierającego cytaty z Pisma Świętego w reakcji na promowanie przez pracodawcę postulatów ruchu LGBT w miejscu pracy).

Takie rozwiązanie umowy o pracę najczęściej będzie nie tylko nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem pracy działaniem pracodawcy, ale będzie też stanowiło akt dyskryminacji. Pracownik dysponuje narzędziami prawnymi, za pomocą których może bronić się przeciwko wadliwemu rozwiązaniu z nim umowy (art. 44–51 oraz art. 56–61 Kodeksu pracy), a także ma możliwość domagania się odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} Kodeksu pracy). Z obu tych dróg działania pracownik może korzystać jednocześnie lub wybrać jedną z nich.

Możliwości kwestionowania prawidłowości rozwiązania umowy przez pracodawcę będą różnie się kształtować w zależności od sytuacji:

- po pierwsze – od tego, czy pracownik ma umowę o pracę na czas określony, czy na czas nieokreślony;
- po drugie – od tego, czy pracodawca oświadczył, że rozwiązuje umowę za wypowiedzeniem czy bez wypowiedzenia;
- po trzecie – od tego, czy pracodawca podał przyczynę rozwiązania umowy;
- po czwarte, jeśli pracodawca podał przyczynę rozwiązania umowy, od tego, jaką przyczynę podał i czy była to przyczyna rzeczywista (a nie pozorna).

2.3.2. Umowa na czas określony i umowa na czas nieokreślony

Tym, co ma największy wpływ na zakres ochrony pracownika przed zwolnieniem, jest typ umowy o pracę – czy jest to umowa na czas określony, czy nieokreślony¹⁵.

¹⁵ Niniejszy poradnik nie omawia szczególnej ochrony przysługującej niektórym kategoriom pracowników, np. kobietom w ciąży lub osobom w wieku przedemerytalnym.

Oba typy umów mogą zostać rozwiązane:

- **za wypowiedzeniem**, co jest zasadniczo zwyczajnym sposobem rozwiązywania umów przez obie strony, pracodawcę i pracownika;
- **bez wypowiedzenia**, co jest przewidziane dla sytuacji nadzwyczajnych, przede wszystkim takich, jak zawinione, ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez pracownika.

Sytuacja pracownika w przypadku umowy na czas określony i na czas nieokreślony różni się tym, że **w przypadku umowy na czas nieokreślony pracodawca zobowiązany jest podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy**, gdy umowę taką rozwiązuje za wypowiedzeniem, a także, gdy rozwiązuje ją bez zachowania wypowiedzenia (np. twierdząc, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych).

Z kolei, gdy pracodawca chce rozwiązać **umowę zawartą na czas określony**, przyczynę rozwiązania musi podać tylko wtedy, gdy rozwiązuje ją bez wypowiedzenia. Gdy umowę na czas określony pracodawca rozwiązuje, zachowując okres wypowiedzenia, tej przyczyny nie musi podawać.

Inaczej sytuacja pracownika kształtuje się, gdy obowiązuje go umowa na czas określony, a szykaną pracodawcy wobec niego jest nie rozwiązanie umowy, ale jej nieprzedłużenie, tj. nie zawarcie kolejnej umowy na czas określony (ew. już umowy na czas nieokreślony). Podobnym przypadkiem będzie wypowiedzenie umowy na czas określony. Pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej odmowę zawarcia kolejnej umowy po wygaśnięciu poprzedniej lub w razie wypowiedziania umowy zawartej na czas określony. Jednak w przypadku, gdy rzeczywistym tego powodem nie są względy merytoryczne, pracownik nie pozostaje bez środków obrony, ponieważ analiza sprawy może prowadzić do wniosku, że takie postępowanie pracodawcy narusza zasadę równego traktowania i stanowi dyskryminację.

2.3.3. Czy przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być światopogląd, wiara lub religia pracownika?

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (tzw. dyscyplinarnego)

- brak podania przyczyny,
- podana przyczyna jest fałszywa,
- podana przyczyna narusza zakaz dyskryminacji.



Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy nie może być żadna przestanka dyskryminująca ani korzystanie przez pracownika z wolności sumienia i wyznania lub wolności słowa. Dotyczy to rozwiązania przez pracodawcę za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony oraz rozwiązania bez wypowiedzenia każdej innej umowy o pracę.

Takie rozwiązanie umowy jest wadliwe i pracownik może je kwestionować, występując do sądu pracy. Gdy sprawa trafi do sądu, sąd powinien zweryfikować:

- po pierwsze, czy przyczyna rozwiązania umowy w ogóle została podana przez pracodawcę;
- po drugie, czy jest to przyczyna prawdziwa (tj. czy w rzeczywistości pracodawca nie wykorzystał jakiegoś pretekstu);
- po trzecie, czy jest to przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy w świetle prawa pracy, w tym zasady równego traktowania (niedyskryminacji).

W każdą z tych sytuacji może wpisywać się rozwiązanie przez pracodawcę umowy przy zastosowaniu przesłanki dyskryminacyjnej (zwolnienie pracownika z powodu jego wiary lub światopoglądu) lub rozwiązanie umowy jako konsekwencja skorzystania przez pracownika z wolności sumienia i wyznania lub wolności słowa.

Może to polegać na tym, że:

- pracodawca w ogóle nie poda przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy lub
- pracodawca poda przyczyną fałszywą – np. fikcyjnie napisze, że zlikwidował dane stanowisko pracy, a powodem prawdziwym był sprzeciw pracownika wobec promocji przez pracodawcę ideologii obcej pracownikowi (np. „Tęczowego Piątku”) lub
- pracodawca poda przyczynę prawdziwą, ale taką, która według prawa pracy nie może uzasadniać rozwiązania umowy, np. będzie twierdził, że wyrażenie sprzeciwu pracownika wobec organizacji w zakładzie „Czarnego Piątku” stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych albo użyje kryterium dyskryminacyjnego (np. wyznania pracownika).

2.3.4. Co może zrobić pracownik, gdy pracodawca rozwiąże z nim umowę?

Pracownik może kwestionować prawidłowość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, odwołując się do sądu pracy (na temat procedury zob. poniżej).

Gdy pracodawca rozwiązał umowę za wypowiedzeniem – pracownik może żądać, aby sąd orzekł o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo aby zasądził odszkodowanie (w wysokości odpowiadające wynagrodzeniu pracownika za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy).

Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę bez wypowiedzenia – pracownik może domagać się, aby sąd orzekł o przywróceniu go do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia).

2.3.5. Co może zrobić pracownik, gdy pracodawca odmówi mu zawarcia kolejnej umowy?

Gdy pracodawca zastosuje wobec pracownika motywowaną światopoglądowo szykanę polegającą na odmowie zawarcia kolejnej umowy, pracownik nie może się od takiej decyzji pracodawcy odwołać (nie ma tu analogii do tych przypadków, w których pracodawca rozwiązuje umowę z pracownikiem). Co więcej pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny uzasadniającej, dlaczego postanowił nie zawierać z daną osobą kolejnej umowy.

Pracownik nie jest jednak wówczas bezbronny. Odmowa zawarcia nowej umowy po wygaśnięciu umowy na czas określony może być aktem dyskryminacji. Pracownik nie może domagać się zawarcia umowy, ale może żądać odszkodowania (zgodnie z omawianym wcześniej art. 18^{3d} Kodeksu pracy). Powinien przy tym uprawdopodobnić, że przyczyną nieprzedłużenia umowy jest właśnie fakt dyskryminacji. Wchodzi tu w grę, tak samo jak w innych przypadkach, twierdzenie, że powodem – ze względu na który pracodawca podjął taką, a nie inną decyzję – był światopogląd lub wyznanie pracownika albo to, że skorzystał z przysługujących mu wolności sumienia i wyznania lub wolności słowa.

Jeżeli więc pracownik przedstawi odpowiednie argumenty, że za odmową przedłużenia mu umowy stoi np. to, że pracodawcy nie spodobała się krytyka promocji ideologii gender w zakładzie pracy, pracownik może wystąpić z żądaniem odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy. Wówczas to pracodawca będzie zobowiązany udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami dyskryminacyjnymi (art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy). Może być to dla niego niewykonalne, zwłaszcza gdy innym pracownikom w analogicznym stanie rzeczy nie odmówił zawarcia umowy.

Każda taka sytuacja musi być jednak odrębnie oceniana. W razie odmowy wypłaty odszkodowania pracownik może wystąpić do sądu z powództwem o zapłatę odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} Kodeksu pracy).

2.3.6. Procedura odwoławcza

Rozwiązanie umowy przez pracodawcę **(21 dni)**

- z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- bez zachowania okresu wypowiedzenia (dyscyplinarne rozwiązanie umowy)

Odwołanie do sądu pracy (pozew pracownika)

- żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne
lub żądanie przywrócenia do pracy

albo alternatywnie

- żądanie odszkodowania (wysokość wynagrodzenia
za okres wypowiedzenia)

obok powyższych

- odszkodowanie (co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę)
– gdy wypowiedzenie stanowi dyskryminację.



Gdy pracodawca rozwiązuje umowę z pracownikiem – zachowując okres wypowiedzenia lub też bez wypowiedzenia – pracownik ma prawo odwołać się do sądu pracy.

Odwołanie należy złożyć do sądu w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę lub odpowiednio od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odwołanie jest w istocie pozwem, więc powinno zawierać wszelkie elementy wymagane przez Kodeks postępowania cywilnego od pism procesowych, w szczególności przewidzianych dla pozwów, m.in. dokładnie określone żądanie i wskazanie faktów, na których opierana są żądania (art. 187 §1 Kodeksu postępowania cywilnego).

Sądem właściwym miejscowo jest sąd, w którego okręgu znajduje się siedziba pracodawcy. Istnieje jednak także możliwość wystąpienia do sądu, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana¹⁶. Jest to szczególnie istotne, gdy siedziba pracodawcy znajduje się daleko od miejsca zamieszkania pracownika.

Sprawy dotyczące odwołań od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy i dochodzonych łącznie z nimi roszczeń o odszkodowanie, a także sprawy dotyczące kar porządkowych będą należeć do właściwości rzeczowej sądów rejonowych.

O ile wartość przedmiotu sporu nie przekroczy 50 000,00 zł, to odwołanie (pозew) pracownika będzie wolny od opłaty sądowej¹⁷.

W odwołaniu w zależności o sytuacji można występować z różnymi żądaniami. Zasadniczymi żądaniami będą:

- żądanie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub żądanie przywrócenia do pracy albo alternatywnie
- żądanie odszkodowania.

Odszkodowanie ograniczone będzie zazwyczaj wysokością wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Niezależnie od ww. podstawowych roszczeń, gdy pracownik uważa, że jest ofiarą nierównego traktowania, może żądać odszkodowania. Roszczenie takie może być kierowane samodzielnie lub obok roszczeń związanych z odwołaniem od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę (na podstawie art. 18^{3d} Kodeksu pracy).

2.4. Wolność sumienia i wyznania oraz wolność słowa osób zatrudnionych na podstawie umów innych niż umowa o pracę

Niniejszy poradnik dotyczy przede wszystkim relacji pracodawca–pracownik, czyli stosunku pracy, który obwarowany jest szeregiem regulacji i narzędzi chroniących prawa pracownika. Te gwarancje działają na rzecz pracownika również wtedy, gdy naruszone zostaną jego prawa i wolności, jak wolność sumienia i wyznania oraz wolność słowa.

Wolności te oczywiście przysługują także osobom pracującym zarobkowo na innej podstawie niż umowa o pracę – na podstawie umów zlecenia, umów o dzieło, w ramach własnej działalności gospodarczej (tzw. B2B) lub bez niej. Konstytucja RP i prawo międzynarodowe również te osoby obejmują swoimi gwarancjami.

Jeśli takie osoby spotkają się z jakimiś szykanami spowodowanymi ich wiarą lub światopoglądem, nie mają takich narzędzi prawnych jak te, którymi dysponują pracownicy. Poza zakresem niniejszego poradnika pozostaje szczegółowe omówienie tej tematyki. Jednakże należy zauważyć, że również działania zlecniodawców,

16 Art. 461 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.).

17 Art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1125).

zamawiających czy kontrahentów takich osób mogą być weryfikowane pod kątem tego, czy naruszają ich wolność sumienia i wyznania lub wolność słowa. W rezultacie podważone mogą być, również przed sądem, podstawy do uznania za prawnie skuteczne np. wypowiedzenia umowy przez zleceniodawcę (uzasadnione przez niego naruszeniem umowy w sytuacji, gdy rzeczywistą przyczyną było zastosowanie kryterium dyskryminacyjnego) albo może zostać stwierdzone, że dane działanie zleceniodawcy stanowi nadużycie prawa podmiotowego. Mogą też zaistnieć podstawy do żądania odszkodowania zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹⁸.

Ponadto należy powiedzieć, że warunki, na których zatrudniona jest osoba pracująca, np. na umowie zlecenia, mogą w rzeczywistości odpowiadać kryteriom właściwym dla stosunku pracy. W takiej sytuacji pracownik ma możliwość domagania się uznania przez sąd umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę. Wówczas pracownikowi takiemu będą przysługiwały wszelkie roszczenia, jakimi dysponuje pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

¹⁸ Art. 13 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 2156).

3. Czy przedsiębiorca może odmówić wykonania usługi z uwagi na światopogląd, wyznanie lub religię?

3.1. Konstytucyjne podstawy swobody działalności gospodarczej

Prawny obowiązek zawarcia umowy z konsumentami dotyczy tylko niektórych przedsiębiorców, np. przedsiębiorstw energetycznych, wodno-kanalizacyjnych, usługodawców pocztowych, będących tzw. operatorami wyznaczonymi¹⁹.

Zatem obowiązek zawarcia umowy dotyczy tych przedsiębiorstw, które wykonują świadczenia z zakresu usług strategicznych, skierowanych do ogółu społeczeństwa. Pozostali przedsiębiorcy korzystają z pełnej swobody działalności gospodarczej, na którą składają się w szczególności następujące komponenty:

- prawo przedsiębiorcy do autonomicznej decyzji co do samego faktu prowadzenia działalności gospodarczej;
- prawo do podjęcia autonomicznej decyzji co do formy prawnej prowadzonej działalności (z pewnymi ograniczeniami co do zawodów prawniczych i medycznych);
- wybór czasu i godzin, w jakich działalność gospodarcza ma być prowadzona;
- prawo do swobodnego kształtowania treści i celu umów zawieranych przez przedsiębiorcę;
- prawo swobody umów sensu stricto (odnosi się tylko do treści praw i obowiązków stron) oraz sensu largo (oznacza autonomię przedsiębiorcy co do samego faktu zawarcia umowy lub rezygnacji z jej zawarcia);
- prawo swobodnego kształtowania swojej marki i jej rozpoznawalności w oparciu o zaangażowanie w inicjatywy charytatywne, edukacyjne, sportowe, prospołeczne.

Artykuł 20 Konstytucji RP

Spółeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 22 Konstytucji RP

Ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny.

¹⁹ A. Dobaczewska, A. Powołowski, H. Wolska, *Nowe prawo przedsiębiorców*, Warszawa 2018.

Art. 31 ust. 3 Konstytucji RP:

Ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw.

Na podstawie art. 53 ust. 1 Konstytucji RP przedsiębiorca, prowadzący działalność indywidualnie, może korzystać z wolności sumienia, z czym wiąże się prawo do sprzeciwu sumienia. Oznacza ono możliwość odmowy zachowania, które wymagane jest przez prawo lub wynika z polecenia służbowego, jeżeli adresat normy prawnej lub polecenia uważa je za moralnie niegodziwe. **Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego prawo do skorzystania ze sprzeciwu sumienia stanowi integralną część wolności sumienia i wynika bezpośrednio z Konstytucji RP²⁰.** Nie ma zatem konieczności, by prawo to zostało uregulowane w jakimś akcie niższego rzędu, choć oczywiście w praktyce sytuacja taka ma miejsce w odniesieniu do niektórych zawodów, np. lekarzy. **Tym samym każdy – w tym również przedsiębiorca czy osoba pozostająca w stosunku pracy – może skorzystać z prawa do sprzeciwu sumienia.**

3.2. Czy za odmowę wykonania usługi ze względu na sprzeciw sumienia grożą przedsiębiorcy jakieś konsekwencje prawne?

Zgodnie z art. 138 Kodeksu wykroczeń (dalej jako: KW): „Kto, zajmując się zawodowo świadczeniem usług, żąda i pobiera za świadczenie zapłatę wyższą od obowiązującej albo umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia świadczenia, do którego jest obowiązany, podlega karze grzywny”. Jego brzmienie jest niezmiennie od 1970 r., a przepis miał pierwotnie na celu walkę z tzw. spekulacją²¹. Od 2015 r. stał się dla aktywistów LGBT przepisem wykorzystywanym do zmuszania przedsiębiorców do świadczenia usług promujących postulaty samego ruchu (m.in. drukarza z Łodzi oraz trenera sztuk walki z Poznania).

Na kanwie sprawy Adama Jacka – drukarza z Łodzi, który został początkowo skazany na podstawie art. 138 KW za to, że odmówił przygotowania plakatu promującego ruch LGBT – wskazany przepis został zaskarżony do Trybunału Konstytucyjnego przez Prokuratora Generalnego oraz samego drukarza. Adam Jacek w przygotowanej przez prawników Instytutu Ordo Iuris skardze konstytucyjnej zwracał uwagę m.in. na niezgodność przepisu z art. 53 ust. 1 Konstytucji RP (wolność sumienia) oraz art. 20 i 22 Konstytucji RP (wolność działalności gospodarczej).



Adam Jacek – pracownik łódzkiej drukarni. Po tym, jak odmówił wydrukowania materiałów mających na celu promocję ideologii godzącej w jego wartości religijne, został oskarżony o popełnienie wykroczenia. Sąd Najwyższy utrzymał orzeczenie uchylające wyrok skazujący drukarza.

20 Wyrok TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

21 Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2151 z późn. zm.).

Wyrokiem z dnia 26 czerwca 2019 r., w sprawie o sygn. akt K 16/17, Trybunał Konstytucyjny podzielił wątpliwości konstytucyjne i wskazał na niezgodność art. 138 KW z art. 2 ustawy zasadniczej (zasada demokratycznego państwa prawnego) i płynącej z niego zasady poprawnej i zrozumiałej legislacji w części zawierającej słowa „albo umyślnie bez uzasadnionej przyczyny odmawia świadczenia, do którego jest obowiązany” i z dniem 4 lipca 2019 r. zaskarżony przepis utracił moc w tym zakresie²². Trybunał podkreślił, że przepis jest niejasny i nieprecyzyjny, co uniemożliwia jasne określenie granic zachowania zgodnego z prawem. Ponadto, zdaniem Trybunału, ten artykuł stanowi ingerencję w wolność podmiotu świadczącego usługi, w szczególności w prawo do decydowania o zawarciu umowy, prawa do wyrażania własnych opinii czy postępowania zgodnie z własnym sumieniem²³.

Przywołane wyżej orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego pozwoliło na zwrócenie się do Sądu Apelacyjnego w Łodzi o wznowienie prawomocnie zakończonego postępowania w celu uchylecia niekorzystnych dla Adama Jacka orzeczeń. W następstwie sąd prawomocnie uniewinnił drukarza z Łodzi od zarzucanego mu czynu²⁴.

Zatem nie można mówić o odpowiedzialności karnej czy wykroczeniowej w sytuacji odmowy świadczenia usługi przez osobę zawodowo zajmującą się działalnością tego rodzaju, z uwagi na niezgodność z sumieniem treści lub formy usługi żądanej przez kontrahenta. Dotyczy to również niezgodności usługi z przekonaniami i wyznawanymi wartościami przedsiębiorcy (jeśli te kryteria ktoś uzna za nieuzasadnioną przyczynę odmowy). Należy przy tym ściśle odróżniać odmowę wykonania świadczenia z uwagi na sprzeciw sumienia od bezprawnej dyskryminacji. Odmowa z uwagi na sprzeciw sumienia następuje w sytuacji, gdy przedsiębiorca nie chce partycypować w czynie, który według jego osądu moralnego kwalifikuje się jako niegodziwy (np. gdy swoją działalnością przyczyniałby się do promowania ideologii sprzecznej z jego przekonaniami religijnymi). Dyskryminacja zachodzi natomiast wówczas, gdy odmowa świadczenia następuje z uwagi na pewne cechy osoby, która chce skorzystać z usług świadczonych przez przedsiębiorcę, a samo świadczenie nie stanowi czynu, który mógłby się kwalifikować jako moralnie niegodziwy (np. odmowa ostrzyżenia osoby o odmiennym kolorze skóry przez fryzjera, odmowa obsłużenia klienta w restauracji z uwagi na manifestowane przez niego poglądy poprzez posiadanie znaczków, nalepek, flag itp.).

3.3. Jak przedsiębiorca może argumentować odmowę wykonania usługi ze względu na sprzeciw sumienia?

Jak zostało wyżej wskazane, przedsiębiorca ma prawnie zagwarantowaną możliwość sprzeciwu sumienia w sytuacji, gdyby wykonanie usługi było sprzeczne z wyznawanymi przez niego wartościami, co może wprost zakomunikować potencjalnemu usługobiorcy. Oczywiście komunikaty wysyłane do potencjalnych kontrahentów powinny być wyważone.

Co więcej, należy zwrócić uwagę, że przecież emanacją wolności gospodarczej jest prawo do ochrony marki, którą się stworzyło. Często jest tak, że konsekwencja w działaniach marketingowych doprowadza do tego, że częścią marki staje się grupa odbiorców lub opinia o nich, a także osoba ambasadora marki, np. osoba o powszechnym zaufaniu. Działania z zakresu *brand marketing*, nie są uregulowane w przepisach

²² Dz. U. z 2019 r. poz. 1238.

²³ Wyrok TK z 26.06.2019 r., K 16/17, OTK-A 2019, nr 49; zob. również informacje dostępne pod adresem internetowym: <https://ordoiuris.pl/wolnosc-gospodarcza/przepis-na-podstawie-ktorego-skazano-drukarza-z-lodzi-niezgodny-z-konstytucja>, dostęp: 20.12.2022.

²⁴ Zob. informacje dostępne pod adresem internetowym: <https://ordoiuris.pl/wolnosc-gospodarcza/sad-apelacyjny-w-lodzi-uwzglednil-stanowisko-ordo-iuris-i-uchylil-wyroki>, dostęp: 20.12.2022.

prawa, gdyż stanowią tzw. dobrą praktykę handlową. Odmowa wykonania usługi, która nie wpisывałaby się w markę firmy, jest często spotykaną praktyką i nie jest niczym zaskakującym. Swoboda umów oparta jest na wolności obu stron kontraktu. Na przedsiębiorcy nie ciąży obowiązek zgody na każde zamówienie każdego potencjalnego kontrahenta.

Skoro z uwagi na zasady wolnorynkowe przedsiębiorca ma prawo odmówić wykonania usługi, jeśli z jakiegoś powodu nie wpisuje się ona w charakter budowanego przez przedsiębiorcę brandu (*brand marketing policy*), to tym bardziej może odmówić z uwagi na to, że wykonanie usługi byłoby niezgodne z wyznawanymi przez niego wartościami. Przedsiębiorca nie ma obowiązku zadowalać każdego potencjalnego klienta. Ma natomiast prawo w sposób swobodny kształtować charakter i rozpoznawalność marki swojej firmy. Przedsiębiorca w ramach wolności gospodarczej może kierować oferty do odbiorców o określonym profilu i angażować się w akcje prospołeczne. Wiązać się to będzie z pewnym ryzykiem finansowym po stronie przedsiębiorcy, ale to jego ryzyko. Tym się charakteryzuje system gospodarki wolnorynkowej w demokratycznym państwie prawa. Każdy przedsiębiorca na własne ryzyko finansowe może podejmować decyzje zgodne zarówno z własnym sumieniem, jak i z konsekwentnie przyjętą *brand marketing policy*. Formą budowania marki firmy jest nie tylko wybór konkretnej specjalizacji, ale również wybór konkretnych wartości wspieranych przez daną firmę.

Nadto należy pamiętać, że w gospodarce wolnorynkowej szczególne znaczenie mają postawy wzajemnego zaufania i uczciwości. Zatem jednoznaczny przekaz o wspieranych przez konkretną firmę wartościach będzie realizacją zasady uczciwości w relacjach handlowych. Służy temu między innymi odwołanie się do systemów wartości wyrażanych przez dobre obyczaje czy zasady współżycia społecznego. Nie jest zatem formą dyskryminacji lub wyrazem niechęci, jeśli przedsiębiorca nie chce angażować swojej firmy w promocję wartości sprzecznych z wartościami wspieranymi przez jego firmę.

Przykłady:

- Zakład drukarski ma prawo odmówić wykonania usługi, gdzie literalne brzmienie dzieła zawiera treści, których nie chce promować.
- Cukiernia może odmówić wykonania tortu ślubnego dla pary jedнопłciowej, jeśli z uwagi na wyznawane wartości sprzeciwia się nadaniu przywilejów małżeńskich jedнопłciowym konkubinatom.
- Księgarnia może odmówić dystrybucji książki zawierającej treści, których nie chce promować.
- Zespół muzyczny może odmówić występu na „ślubie” pary jedнопłciowej, jeśli z uwagi na wyznawane wartości sprzeciwia się nadaniu małżeńskich przywilejów jedнопłciowym konkubinatom.
- Właściciel hotelu z możliwością najmu sal konferencyjnych może odmówić udostępnienia sali w celu zorganizowania wydarzenia promującego postulaty ruchu politycznego LGBT, jeśli z uwagi na wyznawane wartości sprzeciwia się nadaniu małżeńskich przywilejów jedнопłciowym konkubinatom.
- Restaurator udostępniający sale ślubne może odmówić najmu lokalu dla pary jedнопłciowej chcącej zorganizować w nim swoje „wesele”, jeśli z uwagi na wyznawane wartości sprzeciwia się nadaniu małżeńskich przywilejów jedнопłciowym konkubinatom.
- Pracownia krawiecka, która specjalizuje się w szyciu sukien ślubnych i alb pierwszokomunijnych, ma prawo nie przyjmować zamówienia na uszycie sukni z emblematami ruchu LGBT, jeśli to zlecenie nie wpisuje

się w charakter budowanego przez przedsiębiorcę brandu. Jest to kwestia dbałości o wizerunek i specjalizację firmy. Nie może być uznana za wyraz dyskryminacji.

- Manufaktura artystyczna, która specjalizuje się w produkcji ręcznie robionych na drutach wełnianych ubrań dla dzieci w wieku od noworodka do 3 lat, angażująca się w inicjatywy społeczno-edukacyjne o „wczęśniakach”, wysyłająca ręcznie robione czapeczki i skarpetki na oddziały neonatologiczne, ma prawo nie podjąć się zlecenia na wykonanie ubrań z czerwonym symbolem w kształcie pioruna jako oznaczenia ruchu politycznego o nazwie „Strajk Kobiet”, gdyż byłoby to sprzeczne z konsekwentnie przez nią przyjętą *brand marketing policy*.
- Hotel może odmówić wynajmowania pokoi z łózkami dwuosobowymi dla par, które nie są małżeństwami.

4. Czy osobom zrzeszonym samorządach zawodowych przysługuje wolność słowa, sumienia i wyznania?

Odpowiedź na powyższe pytanie brzmi TAK.

4.1. Prawo do sprzeciwu sumienia lekarzy



Prawo lekarza do powołania się na klauzulę sumienia w obrębie stosunków prawa medycznego wynika bezpośrednio z przepisów konstytucyjnych i aktów prawa międzynarodowego²⁵. W szczególności jego podstawą normatywną jest art. 53 ust. 1 Konstytucji RP, a zatem wszelkie regulacje ustawowe mają w tym wypadku jedynie wtórny charakter, precyzując postanowienia samej Konstytucji.

Kwestie dotyczące konfliktu sumienia pomiędzy ciążącym na lekarzu obowiązkiem wykonania świadczenia zdrowotnego a obowiązkiem działania w zgodzie z sumieniem rozstrzygane są dodatkowo

na gruncie art. 39 ustawy z dnia 5 grudnia 2022 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (dalej jako: UZL)²⁶, chroniąc lekarza przed odpowiedzialnością z tytułu naruszenia pierwszego z wymienionych obowiązków²⁷. Dodatkowo ustawodawca w art. 4 UZL odwołał się do zasad etyki zawodowej, wskazując, że: „Lekarz ma obowiązek wykonywać zawód zgodnie ze wskazaniami aktualnej wiedzy medycznej, dostępnymi mu metodami i środkami zapobiegania, rozpoznawania i leczenia chorób, zgodnie z zasadami etyki zawodowej oraz z należytą starannością”.

Zgodnie z art. 4 Kodeksu Etyki Lekarskiej (dalej jako: KEL), dla wypełnienia swoich zadań lekarz powinien zachować swobodę działań zawodowych zgodnie ze swoim sumieniem i współczesną wiedzą medyczną. Art. 7 KEL z kolei stanowi, że w szczególnie uzasadnionych przypadkach lekarz może nie podjąć się lub odstąpić od leczenia chorego, z wyjątkiem przypadków niecierpiących zwłoki.

Wzmocnieniem wolności sumienia lekarza jest również art. 2 ust. 2 KEL, który jednoznacznie wskazuje, że największym nakazem etycznym dla lekarza jest dobro chorego i nie zwalniają go z przestrzegania tego nakazu mechanizmy rynkowe, naciski społeczne i wymagania administracyjne.

25 Wyrok TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

26 Dz. U. z 2022 r. poz. 1731 z późn. zm.

27 Odpowiedzialność prywatnoprawna, System Prawa Medycznego, tom 5, prof. dr hab. Ewa Bagińska (red.), 2021.

Przepisy te normują obowiązki i uprawnienia zawodowe lekarzy, gdyż wskazują ramy prawne możliwości powstrzymania się przez lekarza od wykonania świadczeń zdrowotnych niezgodnych z jego sumieniem. Zasady te są wiążące dla wszystkich praktykujących lekarzy.

Zgodnie z polskim prawem, lekarzom przysługuje prawo odmowy wykonania zabiegu ze względu na uzasadniony osąd moralny, który kwalifikuje wykonanie tego obowiązku jako etycznie niegodziwe (obiektywne zło)²⁸.



Jak wskazał Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 7 października 2015 r. w sprawie o sygnaturze akt K 12/14, art. 39 UZL nie kreuje przywileju dla lekarza, gdyż wolność sumienia każdego człowieka jest kategorią pierwotną i niezbywalną, którą prawo konstytucyjne oraz regulacje międzynarodowe jedynie poręczają. Wolność sumienia – w tym ten jej element, którym jest sprzeciw sumienia – musi być respektowana niezależnie od tego, czy istnieją przepisy ustawowe ją potwierdzające²⁹. Ustawodawca nie może więc dowolnie kształtować albo znosić prawa do sprzeciwu sumienia każdego człowieka.

Prawo każdego, także lekarza, do powstrzymania się od działań sprzecznych z własnym sumieniem wynika wprost z wolności sumienia, która jest przyrodzona i niezbywalna, a dodatkowo potwierdzona i gwarantowana przez Konstytucję RP i ratyfikowane umowy międzynarodowe, w tym art. 18 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych³⁰, art. 9 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności³¹, art. 10 Karty Praw Podstawowych UE³². Na klauzulę sumienia powoływać się mogą wszyscy lekarze i lekarze dentyści, a więc zarówno wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy lub w ramach służby, jak i prowadzący indywidualną lub grupową praktykę lekarską. Zgodnie ze zdaniem drugim art. 39 UZL, lekarze wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy albo w ramach służby mają obowiązek uprzedniego powiadomienia na piśmie przełożonego o fakcie niewykonywania świadczeń, które są sprzeczne z ich sumieniem. Zapis ten poddany był badaniu pod względem zgodności z Konstytucją RP.

W wyroku z dnia 7 października 2015 r. w sprawie o sygnaturze akt: K 12/14 Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż oświadczenie lekarza, zatrudnionego na umowę o pracę lub w ramach służby, o niewykonywanych świadczeniach, powinno być jednorazowe i złożone równoległe z nawiązaniem stosunku pracy. Trybunał podkreślił, że wcześniejsze poinformowanie umożliwia placówce zdrowotnej zaplanowanie kontraktowania konkretnych świadczeń zdrowotnych z NFZ, a organy władzy publicznej uzyskują informację, w których jednostkach organizacyjnych wykonuje się określone świadczenia, a w których nie ma takich możliwości.

28 M. Olszówka, *Gwarancje i istota prawa do sprzeciwu sumienia*, [w:] *Wolność sumienia. Perspektywa prawnoporównawcza*, [red.] G. Blicharz, M. Delijewski, Warszawa 2019, s. 58.

29 Pkt. 4.4.3 uzasadnienia wyroku TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

30 Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

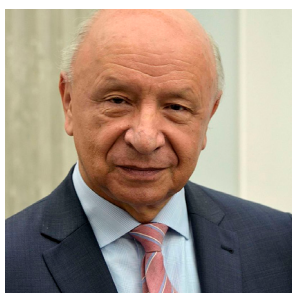
31 Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.).

32 Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. U. UE. C. z 2007 r. Nr 303, str. 1 z późn. zm.).

Uzasadnione jest to faktem, iż to na organach władzy publicznej, a nie na lekarzach, spoczywa obowiązek zagwarantowania świadczeń finansowanych ze środków publicznych³³.

Trybunał stwierdził również, że „władze publiczne powinny kształtować zakres kontraktów oferowanych i zawieranych z podmiotami leczniczymi w taki sposób, by przez obligatoryjne włączanie do umów o świadczenia zdrowotne świadczeń niemających charakteru leczniczego, które w praktyce najczęściej budzą sprzeciw sumienia lekarzy, nie wymuszać na swych kontrahentach podejmowania się usług, których wykonania – z powodu braku lekarzy – nie mogą się podjąć. NFZ, »kontraktując« świadczenia zdrowotne, nie powinien, przez narzucenie obowiązku wykonywania określonego świadczenia jako warunku sine qua non zawarcia umowy, wymuszać wykonywania przez podmioty lecznicze świadczeń »wrażliwych moralnie«, a co za tym idzie – nie powinien wymuszać kształtowania personelu medycznego tych podmiotów według kryterium sumienia”³⁴.

4.1.1. Czy lekarz może odmówić wykonania aborcji z uwagi na klauzulę sumienia? Jak może uzasadnić swoją odmowę?



Prof. Bogdan Chazan – lekarz o wieloletnim doświadczeniu w zakresie ginekologii i położnictwa, profesor nauk medycznych. Został odwołany z funkcji dyrektora szpitala im. Św. Rodziny po tym, jak odmówił dokonania zabiegu aborcji, powołując się na klauzulę sumienia.

Fot. Adrian Gryczuk, CC BY-SA 4.0 <<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>>, via Wikimedia Commons

Lekarz może odmówić wykonania prawnie dopuszczonej aborcji, powołując się na klauzulę sumienia zagwarantowaną w Konstytucji RP i uregulowaną w art. 39 UZL. Uzasadnienie odmowy nie wymaga podania swojego światopoglądu, ale wymaga uzasadnienia medycznego wskazującego, że nie zachodziła sytuacja zagrożenia życia i zdrowia pacjentki. Uzasadnienie powinno być pisemne i niezwłoczne³⁵. Wyrokiem z dnia 7 października 2015 r. w sprawie o sygnaturze akt: K 12/14, Trybunał Konstytucyjny, badający zgodność z Konstytucją RP przepisu art. 39 UZL stwierdził, że „uzasadnienie przyczyn odmowy wykonania świadczenia powinno mieć charakter medyczny, nie zaś służyć wyjaśnieniu światopoglądu lekarza czy też wskazaniu zasady moralnej leżącej u podstaw jego zachowania. Celem prowadzenia dokumentacji medycznej nie jest bowiem utrwalanie na piśmie poglądów filozoficzno-prawnych lekarza, lecz utrwalenie danych medycznych (na przykład wyników przeprowadzonych badań, analiz lub pomiarów) świadczących o tym, że w chwili odmowy wykonania świadczenia nie zachodziło niebezpieczeństwo utraty życia pacjenta czy też ciężkiego uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia pacjenta. Nieporozumieniem jest wymaganie, by w dokumentacji medycznej lekarz wyjaśniał, jakim światopoglądem kieruje się w swym życiu i pracy zawodowej”³⁶.

33 Pkt. 7.3.2. uzasadnienia wyroku TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

34 Pkt. 7.3.2. uzasadnienia wyroku TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

35 Art. 39 w zw. z art. 30 Ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1731 z późn. zm.).

36 Pkt 8.2.3 uzasadnienia wyroku TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

4.1.2. Czy lekarz może odmówić przepisania tabletek antykoncepcyjnych i wczesnoporonnych z uwagi na klauzulę sumienia? Jak może uzasadnić swoją odmowę?



Lekarz może odmówić przepisania tabletek antykoncepcyjnych i wczesnoporonnych, powołując się na klauzulę sumienia zagwarantowaną w Konstytucji RP oraz uregulowaną w art. 39 UZL. Uzasadnienie odmowy i w tym przypadku nie wymaga podania swojego światopoglądu, ale wymaga uzasadnienia medycznego wskazującego, że nie zachodziła sytuacja zagrożenia życia i zdrowia pacjenta. Uzasadnienie powinno być pisemne i niezwłoczne.

4.1.3. Czy w sytuacji skorzystania z klauzuli sumienia lekarz ma obowiązek wskazać innego lekarza lub placówkę?

Lekarz **NIE** musi wskazywać pacjentowi realnej możliwości uzyskania danego świadczenia u innego lekarza lub w innym zakładzie opieki zdrowotnej.

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 7 października 2015 r. w sprawie o sygnaturze akt K 12/14 uznał, że art. 39 UZL w zakresie, w jakim nakłada na lekarza powstrzymującego się od wykonania świadczeń zdrowotnych niezgodnych z jego sumieniem obowiązek wskazania realnych możliwości uzyskania takiego świadczenia u innego lekarza lub w innym podmiocie, jest niezgodny z art. 53 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji³⁷.

Konstytucyjna gwarancja wolności sumienia chroni jednostkę także przed takim postępowaniem niezgodnym z sumieniem jednostki, które pośrednio prowadzi do nieakceptowalnego etycznie skutku, w szczególności przed przymusem współdziałania w osiąganiu celu niegodziwego³⁸. Obecna treść UZL została dostosowana do cytowanego orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego.

4.1.4. Czy lekarz powinien uprzedzić swojego pracodawcę o zamiarze skorzystania z klauzuli sumienia? Kiedy i w jakiej formie?



Art. 39 zdanie drugie UZL zobowiązuje lekarza wykonującego zawód na podstawie stosunku pracy lub w ramach służby, korzystającego z prawa do odmowy wykonania świadczeń zdrowotnych niezgodnych z jego sumieniem, **do uprzedniego powiadomienia na piśmie przełożonego**.

Niemniej jednak, niezależnie od tego, czy lekarz przy podpisywaniu umowy z placówką zdrowotną zakomunikował przełożonemu, których świadczeń

nie będzie wykonywał, na późniejszym etapie zatrudnienia będzie nadal mógł skorzystać z klauzuli sumienia w konkretnym przypadku. Innymi słowy, zakomunikowanie chęci skorzystania z klauzuli sumienia może

37 Pkt 6.2.7 uzasadnienia wyroku TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

38 Pkt 6.2.1 uzasadnienia wyroku TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

nastąpić również w trakcie wykonywania zawodu w danej placówce, nie musi natomiast mieć miejsca przy podejmowaniu pracy.

Należy podkreślić, że „obowiązek poinformowania przełożonego o zamiarze korzystania z klauzuli sumienia przez lekarza stanowi ograniczenie konstytucyjnej wolności sumienia. (...) Ponadto dane o zamiarze korzystania z klauzuli sumienia stanowią dane wrażliwe, objęte szczególną ochroną na gruncie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (dalej jako: RODO)³⁹. Nie mogą być one udostępniane w sytuacjach innych niż te określone w art. 9 ust. 2 RODO. Wynika z tego, że zasadniczo bez dobrowolnej i świadomej zgody samego lekarza, który został uprzednio należycie poinformowany, nie jest możliwe przekazanie jego personaliów do Narodowego Funduszu Zdrowia przez kierownika podmiotu leczniczego. Kierownik, w celu ustalenia zakresu świadczeń wykonywanych przez dany podmiot, może ujawnić wobec NFZ jedynie informację o liczbie zatrudnianych lekarzy korzystających z klauzuli sumienia. Nie może natomiast przekazać ich listy imiennej⁴⁰.

4.1.5. Czy lekarz ma obowiązek informowania pacjentów o korzystaniu z klauzuli sumienia przed wizytą?

Prawo nie przewiduje obowiązku informowania o korzystaniu z klauzuli sumienia przed wizytą. Ten obowiązek aktywuje się w momencie powstania konfliktu pomiędzy obowiązkiem wykonania świadczenia a imperatywem postępowania zgodnie z osądem sumienia.

Gdy w konkretnym przypadku zaistnieje taka sytuacja, że lekarz uzna świadczenie za sprzeczne z jego sumieniem, powinien zakomunikować to pacjentowi, dodatkowo używając argumentacji medycznej i odnotowując to w dokumentacji medycznej.

4.1.6. Czy powołanie się na klauzulę sumienia przez lekarza może stanowić podstawę do nienawiązania bądź rozwiązania stosunku pracy?

Obowiązek poinformowania przełożonego o korzystaniu z klauzuli sumienia pełni rolę informacyjną i nie może pociągać za sobą tego rodzaju konsekwencji, jak nienawiązanie stosunku pracy lub rozwiązanie stosunku pracy. Niezależnie od obowiązku informowania przełożonego, nadal mają zastosowanie wobec lekarza przepisy Kodeksu pracy statuujące zasadę **równego traktowania w zatrudnieniu**, a zwłaszcza – art. 113 oraz art. 183a i nast. Kodeksu pracy. Dotyczy to zwłaszcza ochrony lekarza w zakresie nawiązania i rozwiązania jego stosunku pracy, warunków zatrudnienia oraz awansowania np. ze względu na jego religię lub wyznanie.

4.1.7. Czy powołanie się na klauzulę sumienia przez lekarza może stanowić podstawę do pociągnięcia go do odpowiedzialności dyscyplinarnej?

Powołanie się na klauzulę sumienia przez lekarza nie może wywoływać negatywnych konsekwencji ani na płaszczyźnie przepisów Kodeksu pracy, ani dyscyplinarnych. Dla uniknięcia odpowiedzialności istotne jest spełnienie wymogów z art. 39 UZL, które szerzej zostały już opisane powyżej.

39 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 z późn. zm.).

40 B. Zalewski, *Opinia w sprawie dopuszczalności przekazania przez kierownika podmiotu leczniczego Narodowemu Funduszowi Zdrowia listy lekarzy korzystających z klauzuli sumienia*, <https://ordoiuris.pl/wolnosc-sumienia/opinia-w-sprawie-dopuszczalnosci-przekazania-przez-kierownika-podmiotu-leczniczego>, dostęp: 20.12.2022 r.

4.2. Prawo do sprzeciwu sumienia pielęgniarki i położnej



W Polsce prawo do sprzeciwu sumienia pielęgniarki i położnej zostało wprost wskazane w Kodeksie etyki zawodowej pielęgniarki i położnej (dalej jako: KEPP)⁴¹, jak i w ustawie o zawodach pielęgniarki i położnej (dalej jako: UZPP)⁴². W części szczególnej KEPP zawiera przepis nadający pielęgniarkę i położną prawo odmowy uczestnictwa w zabiegach i eksperymentach biomedycznych, które są sprzeczne z uznawanymi przez nią normami etycznymi (rozdz. II, pkt. 6). W art. 12 ust. 2 UZPP ustawodawca wskazał, że pielęgniarka i położna może nie wykonać zlecenia lekarskiego lub innego świadcze-

nia zdrowotnego niezgodnego z jej sumieniem lub zakresem posiadanych kwalifikacji. Nie dotyczy to jedynie tych świadczeń, których niewykonanie mogłoby spowodować stan nagłego zagrożenia życia i zdrowia⁴³.

Mając na uwadze przytoczony wyżej wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 października 2015 r. w sprawie o sygnaturze akt: K 12/14, który odnosi się również do innych zawodów medycznych, **na pielęgniarkę i położną nie ciąży obowiązek przekazywania informacji pacjentowi o innej osobie, która podejmie się czynności niezgodnej z jej sumieniem**⁴⁴.

Ponadto art. 14 ust. 2 UZPP stanowi, że pielęgniarka (albo położna) może odmówić udziału w eksperymencie, jeżeli ma uzasadnione wątpliwości co do jego celu, przebiegu lub skutków.

4.2.1. Czy pielęgniarka lub położna ma prawo odmówić asystowania przy aborcji?

Tak, osoby wykonujące zawód pielęgniarki i położnej w przypadku zobowiązania przez przełożonego do asystowania przy aborcji mogą odmówić, powołując się na klauzulę sumienia.

4.2.2. Jak pielęgniarka lub położna powinna uargumentować swoją odmowę?

Zgodnie z art. 12 ust. 2–4 UZPP pielęgniarka i położna, odmawiając asystowania przy wykonywaniu świadczenia sprzecznego z jej sumieniem, powinna:

- podać przyczynę tej odmowy na piśmie osobie, która zleciła jej wykonanie lub przełożonemu;
- niezwłocznie poinformować pacjenta lub jego przedstawiciela o takiej odmowie;
- odnotować ten fakt w dokumentacji medycznej z podaniem uzasadnienia odmowy.

Nie ma obowiązku ujawniania swoich przekonań religijnych czy światopoglądu. Istotne jest, aby w uzasadnieniu decyzji znalazła się również argumentacja świadcząca o tym, że w chwili odmowy wykonania świadczenia nie zachodziło niebezpieczeństwo utraty życia pacjenta czy też ciężkiego uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia pacjenta.

41 Kodeks etyki zawodowej pielęgniarki i położnej Rzeczypospolitej Polskiej, <https://nipip.pl/prawo/samorzadowe/krajowy-zjazd-pielegnerok-i-polożnych/kodeks-etyki-zawodowej-pielegnerok-i-polożnej-rzeczypospolitej-polskiej/>, dostęp: 16.12.2022 r.

42 Dz. U. z 2022 r. poz. 551 z późn. zm.

43 Art. 12 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 551 z późn. zm.).

44 Wyrok TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

4.2.3. Jakie konsekwencje mogą spotkać pielęgniarkę lub położną za odmowę wykonania świadczenia sprzecznego z jej sumieniem?

Analogicznie jak to ma miejsce w przypadku lekarzy, pielęgniarka lub położna ma prawo powołania się na sprzeciw sumienia i nie może to stanowić przyczyny odmowy nawiązania z nią stosunku pracy ani rozwiązania stosunku pracy. Nie mogą jej spotkać z tego powodu żadne konsekwencje natury dyscyplinarnej.

Przykład:

Sprawa położnej z Rzeszowa. Jej odmowa udziału w aborcjach przeprowadzanych w jednym ze szpitali w tym mieście nie spowodowała dla niej niekorzystnych konsekwencji dyscyplinarnych. Położna zrezygnowała sama z pracy w tej placówce i otrzymała pracę w innej.

4.3. Prawo do sprzeciwu sumienia farmaceuty

4.3.1. Czy farmaceuta ma prawo odmówić wydania produktu medycznego z uwagi na światopogląd, wiarę lub religię?



Farmaceuta w swojej działalności zawodowej może powołać się na sprzeciw sumienia, chyba że odmowa mogłaby spowodować nagłe zagrożenie życia lub zdrowia pacjenta.

Prawo to zagwarantowane jest przez przepisy prawa z Konstytucją RP (w szczególności art. 53 ust. 1 Konstytucji RP) na czele.

Art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o izbach aptekarskich

Członkowie samorządu zawodu farmaceuty są obowiązani przestrzegać zasad etyki i deontologii zawodowej, godnie zachowywać się i sumiennie wykonywać swoje obowiązki zawodowe.

Art. 3 Kodeksu Etyki Aptekarza Rzeczypospolitej (wprowadzony uchwałą Nr VI/25/2012, VI Krajowego Zjazdu Aptekarzy z dnia 22 stycznia 2012 r.)

1. Aptekarz, będąc osobiście odpowiedzialnym za wykonywaną pracę, jest wolny w podejmowaniu swoich zachowań, zgodnie ze swym sumieniem i współczesną wiedzą medyczną.
2. Mechanizmy rynkowe, naciski społeczne lub wymagania administracyjne nie zwalniają Aptekarza z przestrzegania zasad etyki zawodu.

Art. 96 ust. 5 ustawa z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne

Farmaceuta i technik farmaceutyczny mogą odmówić wykonania każdej usługi farmaceutycznej, o której mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty, jeżeli jej wykonanie może zagrażać życiu lub zdrowiu pacjenta lub innych osób.

Zawód farmaceuty należy do wolnych zawodów oraz do tzw. zawodów zaufania publicznego, o których mowa w art. 17 ust. 1 Konstytucji RP. Farmaceuta jest także samodzielnym zawodem medycznym (art. 2 ustawy z 10.12.2020 r. o zawodzie farmaceuty, dalej jako: UZF)⁴⁵. Farmaceuta, który posiada prawo wykonywania zawodu, jest samodzielnym w każdej sytuacji zawodowej, np. wtedy, gdy realizuje receptę na zlecenie innych profesjonalistów.

Art. 35 ustawy o zawodzie farmaceuty

1. Aptekarz samodzielnie podejmuje decyzje w zakresie sprawowania opieki farmaceutycznej, udzielania usług farmaceutycznych oraz wykonywania zadań zawodowych, kierując się wyłącznie dobrem pacjenta, i nie jest związany w tym zakresie poleceniem służbowym.
2. Podmiot prowadzący aptekę, punkt apteczny lub dział farmacji szpitalnej ma obowiązek umożliwić aptekarzowi samodzielne podejmowanie decyzji w zakresie sprawowania opieki farmaceutycznej, udzielania usług farmaceutycznych lub wykonywania zadań zawodowych w zakresie, w jakim są one związane z prowadzoną przez ten podmiot działalnością.

Potrzeba powołania się na sprzeciw sumienia może pojawić się w sytuacji wydawania z apteki np. środków antykoncepcyjnych i wczesnoporonnych.

Wyjaśniając znaczenie klauzuli sumienia, Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 7 października 2015 r. w sprawie o sygnaturze akt: K 12/14 podkreślił, iż w demokratycznym państwie prawnym „wyrazem prawa do postępowania zgodnie z własnym sumieniem, a w konsekwencji także wyrazem wolności od przymusu postępowania wbrew własnemu sumieniu, jest klauzula sumienia (...). Wolność sumienia musi bowiem przejawiać się także w możliwości odmowy wykonania obowiązku nałożonego zgodnie z prawem z powołaniem się na przekonania naukowe, religijne lub moralne”⁴⁶. W konsekwencji prawo powołania się na klauzulę sumienia i w rezultacie prawo do odmowy wykonania czynności sprzecznej z własnym sumieniem stanowi gwarancję wolności sumienia każdego człowieka, a nie przywilej arbitralnie przyznany jakiejś grupie. Trybunał Konstytucyjny bardzo wyraźnie zaznaczył, że „wolność sumienia – w tym ten jej element, którym jest sprzeciw sumienia – musi być więc respektowana niezależnie od tego, czy istnieją przepisy ustawowe ją potwierdzające”⁴⁷.

Nie ulega zatem wątpliwości, że Konstytucja RP z 1997 r. poręcza każdemu – a więc także farmaceucie i właścicielowi apteki – prawo do odmowy podejmowania zachowań, które wyrażnie kłócą się z jego sumieniem, np. sprzedaży szeroko rozumianych środków homeopatycznych, produktów stosowanych w procedurze in vitro czy też środków antykoncepcyjnych i wczesnoporonnych, w tym również EllaOne. Interpretacja ta została jednoznacznie i dobitnie potwierdzona przez Trybunał Konstytucyjny. Prawo do sprzeciwu sumienia stanowi integralny i nieodzowny element wolności sumienia, która stanowi również zasadę ustrojową Rzeczypospolitej Polskiej.

Ciążący na Rzeczypospolitej Polskiej obowiązek respektowania wolności sumienia – a więc także prawa do sprzeciwu sumienia – wynika również z zobowiązań międzynarodowych, w szczególności z art. 18 Mię-

45 Ustawa z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1873).

46 Pkt. 4.4.1 uzasadnienia wyroku TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

47 Pkt. 4.4.3 uzasadnienia wyroku TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

dzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych uchwalonego przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 19 grudnia 1966 r. i art. 9 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. Podobne gwarancje wynikają także z art. 10 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 18 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka⁴⁸.

Oczywiście sprzeciw sumienia człowieka nie ma charakteru absolutnego. Powoływanie się na klauzulę sumienia nie może prowadzić do bezpośredniego zagrożenia dla życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. **Nie ulega jednak najmniejszym wątpliwościom, że odmowa dystrybucji jakichkolwiek środków antykoncepcyjnych nie grozi pacjentowi ryzykiem utraty życia, ciężkiego uszkodzenia jego ciała lub ciężkiego rozstroju jego zdrowia.**

Bezsprzecznie w świetle postanowień na poziomie konstytucyjnym, dotyczących klauzuli sumienia, zamiarem ustawodawcy formułującego brzmienie art. 96 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne (dalej jako: PF), było nadanie w pewnym zakresie temu przepisowi roli klauzuli sumienia⁴⁹. To powoduje, że stanowi on główną – po Konstytucji RP – podstawę prawną dla farmaceutów do odmowy wydawania środków antykoncepcyjnych, w szczególności postkoitalnych i wczesnoporonnych, gdyż te mogą powodować zagrożenie życia lub zdrowia dziecka, którym na mocy art. 2 ust. 1 ustawy o Rzeczniku Praw Dziecka „jest każda istota ludzka od poczęcia do osiągnięcia pełnoletności”⁵⁰.

Należy też zauważyć, że dodatkową podstawą prawną odmowy wydania środków antykoncepcyjnych może być art. 96 ust. 5 pkt 2 PF, stanowiący, że w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że produkt leczniczy może być zastosowany w celu pozamedycznym, farmaceuta lub technik farmaceutyczny mogą odmówić wydania produktu. Aborcja, czyli unicestwienie embrionu ludzkiego, niezależnie od stopnia jego rozwoju – podobnie jak zapobieganie jego powstaniu – nie jest celem medycznym.

Art. 96 ust. 5 Prawa farmaceutycznego

Farmaceuta i technik farmaceutyczny mogą odmówić:

1. wykonania każdej usługi farmaceutycznej, o której mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty, jeżeli jej wykonanie może zagrażać życiu lub zdrowiu pacjenta lub innych osób;
2. wydania produktu leczniczego, wyrobu medycznego lub środka spożywczego specjalnego przeznaczenia żywieniowego, jeżeli:
 - a. powziął uzasadnione podejrzenie, że:
 - produkt leczniczy, wyrób medyczny lub środek spożywczy specjalnego przeznaczenia żywieniowego, który ma zostać wydany w ramach usługi farmaceutycznej, może być zastosowany w celu pozamedycznym,

48 Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167); Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.); Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. U. UE. C. z 2007 r. Nr 303, str. 1 z późn. zm.); Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, <https://www.un.org.pl/dokumenty/deklaracja.php>, dostęp: 16.12.2022 r.

49 Art. 96 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2301).

50 Ustawa z dnia 6 stycznia 2000 r. o Rzeczniku Praw Dziecka (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 141).

- recepta lub zapotrzebowanie, które mają być podstawą wydania produktu leczniczego, wyrobu medycznego lub środka spożywczego specjalnego przeznaczenia żywieniowego, nie są autentyczne,
- b. zachodzi konieczność dokonania zmian składu leku recepturowego na receptę, do których farmaceuta albo technik farmaceutyczny nie posiada uprawnień i nie ma możliwości porozumienia się z osobą uprawnioną do wystawiania recept,
- c. od dnia sporządzenia produktu leczniczego upłynęło co najmniej 6 dni – w przypadku leku recepturowego sporządzonego na podstawie recepty lub etykiety aptecznej,
- d. osoba, która przedstawiła receptę do realizacji, nie ukończyła 13. roku życia,
- e. zachodzi uzasadnione podejrzenie co do wieku osoby, dla której została wystawiona recepta.

Pacjent nie ma prawa żądać wydania środków antykoncepcyjnych, jeśli farmaceuta powołuje się na klauzulę sumienia, ponieważ oznaczałoby to, że pacjent ma prawo narzucić swoje przekonania moralne farmaceucie i zmusić go do zachowania się wbrew swojemu sumieniu (co w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego oznacza niedopuszczalny przymus współdziałania w osiąganiu celu niegodziwego). Taka sytuacja nie zachodzi w odwrotnym przypadku, gdy farmaceuta odmawia sprzedaży preparatów antykoncepcyjnych, ponieważ pacjent zawsze może je nabyć w innej aptece i swobodnie korzystać z dopuszczonych do obrotu środków antykoncepcyjnych, jeśli sumienie mu na to pozwala. Farmaceuta nie jest w stanie mu tego zabronić, choć ma prawo w tym nie uczestniczyć. W ten sposób nie może tu być również mowy o jakimkolwiek narzucaniu pacjentowi poglądów moralnych farmaceuty.

4.3.2. Jak farmaceuta może uargumentować swoją odmowę wydania produktów medycznych ze względu na sprzeciw sumienia?

Farmaceuta, korzystając z prawnie zagwarantowanej wolności sumienia, może zakomunikować klientowi apteki sprzeciw sumienia co do konkretnej usługi.

Na podstawie art. 96 ust. 5 pkt 1 PF farmaceuta i technik farmaceutyczny mogą też odmówić wydania leku, jeżeli wiązałoby się to z zagrożeniem życia lub zdrowia pacjenta lub innych osób. Nie jest wymagana forma pisemna uzasadnienia, gdyż nie wymaga tego żadna regulacja prawna. Pacjent zawsze ma możliwość skorzystać z usług innej apteki.

4.3.3. Czy pracodawca lub kierownik apteki powinien być uprzedzony o tym, że farmaceuta nie wydaje np. środków wczesnoporonnych ze względu na sprzeciw sumienia?

Farmaceuta, który zamierza korzystać z konstytucyjnej klauzuli sumienia, powinien poinformować o tym swego pracodawcę. Może to być forma pisemna (choć nie jest ona konieczna). Aby móc się powołać na klauzulę sumienia, trzeba ujawnić fakt, że sumienie nie pozwala określonej osobie dokonywać danych czynów⁵¹.

Należy pamiętać, że wszelkie działania wobec pracownika będące negatywną konsekwencją dla pracownika tego, że dał wyraz swojej wierze lub światopoglądowi, mogą stanowić nierówne traktowanie w zatrudnieniu, czyli dyskryminację.

51 Zob. materiały dostępne pod adresem internetowym: https://ordoiuris.pl/sites/default/files/inline-files/Jak_nalezy_stosowac_KS_farmaceutow_0.pdf, dostęp: 20.12.2022.

Zawód farmaceuty jest wolnym zawodem, a na podstawie art. 35 UZF aptekarz „samodzielnie podejmuje decyzje w zakresie sprawowania opieki farmaceutycznej, udzielania usług farmaceutycznych oraz wykonywania zadań zawodowych, kierując się wyłącznie dobrem pacjenta, i nie jest związany w tym zakresie poleceniem służbowym”. Oznacza to, że farmaceuta jest związany dobrem pacjenta i jeżeli na podstawie wywiadu medycznego ustali, że dany środek farmakologiczny zaszkodzi życiu i zdrowiu pacjenta, ma możliwość odmówić wydania tego środka.

4.3.4. Czy farmaceuta, który odmówi sprzedaży środków wczesnoporonnych z uwagi na sprzeciw sumienia, ma obowiązek wskazania innego farmaceuty lub apteki, w którym pacjent dostanie dany środek?

Przy sprzeciwie sumienia farmaceuta nie ma prawnego obowiązku, aby informować pacjenta o innej aptece lub farmaceutce, który wyda środek wczesnoporonny. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 7 października 2015 r. w sprawie o sygnaturze akt K 12/14, orzekając w zakresie klauzuli sumienia lekarzy (ale orzeczenie dotyczy także innych zawodów medycznych), stwierdził, że ustawowe zobowiązanie lekarza do wskazania innego podmiotu, który wykona zabieg sprzeczny z jego sumieniem, jest niezgodne z art. 53 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji⁵². Nadto sprzeciw sumienia jest prawem podmiotowych i wynika wprost z niezbywalnej i przyrodzonej godności człowieka, niezależnie od wykonywanego zawodu. Komponentem sprzeciwu sumienia jest również brak obowiązku informowania o miejscu, gdzie dany środek farmakologiczny zostanie wydany. Co więcej, zgodnie z art. 3 Kodeksu Etyki Aptekarza Rzeczypospolitej (wprowadzony uchwałą Nr VI/25/2012, VI Krajowego Zjazdu Aptekarzy z dnia 22 stycznia 2012 r.; dalej jako: Kodeks Etyki Aptekarza), aptekarz, będąc osobiście odpowiedzialnym za wykonywaną pracę, jest wolny w podejmowaniu swoich zachowań, zgodnie ze swym sumieniem i współczesną wiedzą medyczną⁵³.

4.3.5. Czy apteka ma obowiązek zamieszczenia informacji o tym, że farmaceuta nie sprzedaje środków poronnych z uwagi na sprzeciw sumienia?



Nie ma prawnego obowiązku informowania o fakcie korzystania przez farmaceutę z klauzuli sumienia. Jest to jego prawo zagwarantowane w Konstytucji RP i innych aktach prawnych (wymienionych w tym poradniku). Z uwagi na fakt, iż apteki działają jako przedsiębiorstwa, zaniechanie sprzedaży określonych środków farmakologicznych należy do zakresu ich ryzyka finansowego.

4.3.6. Czy wobec farmaceuty mogą zostać wyciągnięte konsekwencje służbowe za odmowę wydania produktu medycznego z uwagi na sprzeciw sumienia?

Zgodnie z art. 1 Kodeksu Etyki Aptekarza, farmaceutę obowiązują wypracowane przez pokolenia zasady etyki ogólnoludzkiej, a zgodnie z art. 2 ust. 1 Kodeksu Etyki Aptekarza, powołaniem aptekarza jest troska o osoby powierzone jego umiejętnościom fachowym. Farmaceuta nie powinien być pociągany do jakiegokolwiek odpowiedzialności za niewydanie preparatu, który według jego najlepszej wiedzy nie służy powierzonymu mu

52 Sentencja wyroku TK z 7.10.2015 r., K 12/14, OTK-A 2015.

53 Uchwała Nr VI/25/2012 VI Krajowego Zjazdu Aptekarzy z dnia 22 stycznia 2012 r. w sprawie przyjęcia Kodeksu Etyki Aptekarza Rzeczypospolitej Polskiej, <https://www.nia.org.pl/kodeks-etyki/>, dostęp: 16.12.2022 r.

pacjentowi (chodzi o środki poronne, antykoncepcyjne i służące do samobójstwa). Z uwagi na oparcie prawa do sprzeciwu sumienia w przepisach Konstytucji RP i prawa międzynarodowego, farmaceuta nie powinien spotkać konsekwencje służbowe ani nie powinien zostać pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Jednakże zdarzają się przypadki inicjowania postępowań dyscyplinarnych wobec farmaceutów z powodu odmowy sprzedaży produktu wczesnoporonnego. Należy jednak podkreślić, że zawód farmaceuty jest klasyfikowany jako wolny zawód medyczny i nie polega na bezmyślnym wydawaniu leków. Farmaceuta dysponuje wiedzą i umocowaniem prawnym (Konstytucja RP, UZF, PF) zezwalającym mu na korzystanie z klauzuli sumienia w sytuacji, gdy dany środek farmakologiczny mógłby zagrażać życiu i zdrowiu pacjenta. Z uwagi na wyżej wskazane powody, tego typu postępowania nie powinny w ogóle być wszczynane, jako sprzeczne z konstytucyjną gwarancją wolności sumienia.

Odmowa sprzedaży jakichkolwiek środków farmakologicznych wczesnoporonnych lub antykoncepcyjnych nie grozi klientowi apteki ryzykiem utraty życia, ciężkiego uszkodzenia jego ciała lub ciężkiego rozstroju jego zdrowia.

Przykład:



Sprawa farmaceutki, która powołując się na klauzulę sumienia, odmówiła sprzedaży tabletek *EllaOne* o działaniu wczesnoporonnym. Okręgowy Sąd Aptekarski w Krakowie ukarał kobietę naganą. Obwiniona nie miała szansy uargumentować swego postępowania przed Okręgowym Sądem Aptekarskim, bowiem mimo usprawiedliwienia swej nieobecności, Sąd wydał orzeczenie bez jej wysłuchania. Naczelny Sąd Aptekarski na skutek złożonego odwołania uchylił to orzeczenie i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania⁵⁴.

4.4. Prawo pracownika akademickiego do wyrażenia przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych

4.4.1. Czy pracownik akademicki może być pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej za wyrażenie przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych?



Uzupełnieniem art. 54 ust. 1 Konstytucji RP, który gwarantuje wolność słowa jest art. 73 Konstytucji RP gwarantujący wolność akademicką i zapewniający wolność badań naukowych i wolność nauczania. „Gwarancja wolności ogłaszania wyników badań naukowych obejmuje każdą postać ich prezentacji, tj. wykłady, wystąpienia podczas seminariów i konferencji, a także wydanie ich drukiem lub w postaci elektronicznej. Wynika z tego zakaz stosowania cenzury prewencyjnej w jakiegokolwiek postaci”⁵⁵.

54 Ordo Iuris w obronie farmaceutki, która odmówiła sprzedaży środków poronnych, <https://ordoiuris.pl/wolnosc-sumienia/ordo-iuris-w-obronie-farmaceutki-ktora-odmowila-sprzedazy-srodkow-poronnych>, dostęp: 20.12.2022.

55 Konstytucja RP, t. I, Komentarz do art. 1–86, [red.] M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016.

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (dalej: Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce)⁵⁶ w Dziale VIII przewiduje możliwość pociągnięcia nauczyciela akademickiego do odpowiedzialności dyscyplinarnej z uwagi na popełnienie wskazanego tam przewinienia dyscyplinarnego. Może nim być czyn uchybiający obowiązkowi nauczyciela akademickiego, jak również taki, który uchybia godności zawodu nauczyciela akademickiego (przy czym jeden czyn może spełniać oba kryteria)⁵⁷. W sytuacji, w której nauczyciel akademicki, korzystając z konstytucyjnie gwarantowanej wolności słowa, w czasie wykonywania swoich obowiązków wyraża nawet swoje osobiste przekonania religijne czy filozoficzne, wspomniana ustawa przyznaje mu ochronę przed ewentualnymi sankcjami ze strony organów wewnątrzuczelnianych. Zgodnie z dodanym do ustawy w 2021 roku ustępem 1a art. 275 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, przewinienia dyscyplinarnego nie stanowi wyrażanie przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych. Jeżeli powodem pociągnięcia nauczyciela akademickiego miałyby być wyłącznie wyrażanie tego rodzaju przekonań, prowadzenie postępowania wyjaśniającego przez rzecznika dyscyplinarnego jest niedopuszczalne⁵⁸. Sprzeczne z prawem jest także prowadzenie postępowania dyscyplinarnego w takiej sytuacji.

Nawet jednak, gdyby przepis ten nie został dodany do treści ustawy, to wszczynanie i prowadzenie postępowań dyscyplinarnych w sytuacji wyrażania własnych przekonań przez nauczycieli akademickich nie byłoby dopuszczalne, chyba że ze względu na ich formę (np. wulgarny język) stanowiłyby one naruszenie godności zawodu nauczyciela akademickiego.

4.4.2. Co w sytuacji, gdy wydane zostanie postanowienie o poleceniu rozpoczęcia prowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie dotyczącej wyrażania przez pracownika akademickiego przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych?

Pracownikowi akademickiemu na mocy nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 1 października 2021 r. przysługuje nowy środek odwoławczy w postaci zażalenia na postanowienie o poleceniu rzecznikowi dyscyplinarnemu prowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie⁵⁹. Zgodnie z art. 284a ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce na postanowienie o poleceniu rozpoczęcia prowadzenia sprawy osobie, której czynu dotyczy zawiadomienie lub informacja o możliwości popełnienia czynu, przysługuje zażalenie do komisji dyscyplinarnej przy ministrze, w przypadku gdy sprawa objęta postanowieniem dotyczy wyrażania przez tę osobę przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych.

Zażalenie składa się za pośrednictwem rzecznika dyscyplinarnego, któremu zostało wydane polecenie, w terminie 7 dni od doręczenia postanowienia. Rzecznik dyscyplinarny, który otrzymuje takie zażalenie od osoby, której sprawa dotyczy, ma obowiązek przekazać je komisji dyscyplinarnej przy ministrze w terminie 7 dni od doręczenia zażalenia, a komisja w terminie 21 dni od doręczenia jej zażalenia rozpatrzyć sprawę. Postanowienie o poleceniu prowadzenia sprawy może być przez komisję uchylone bądź utrzymane w mocy. Rektor bądź sam zainteresowany może na postanowienie komisji dyscyplinarnej przy ministrze wnieść zażalenie w terminie 7 dni od doręczenia postanowienia komisji do Sądu Apelacyjnego w Warszawie – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych⁶⁰.

56 Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.

57 A. Szatkowska, K. Wiliński, *Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich*, [w:] St.lur. 2018, nr 78, s. 497–516.

58 Art. 287 w zw. z art. 275 ust. 1a Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

59 Ustawa z dnia 1 października 2021 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. poz. 2141).

60 Art. 284a Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce.



Postanowienie o poleceniu rzecznikowi dyscyplinarnemu rozpoczęcia prowadzenia postępowania wyjaśniającego.



Zażalenie (w terminie 7 dni od doręczenia postanowienia).



Przekazanie zażalenia komisji dyscyplinarnej przy ministrze przez Rzecznika dyscyplinarnego (w terminie 7 dni od doręczenia zażalenia).



Uchylenie lub utrzymanie w mocy postanowienia (w terminie 21 dni od doręczenia zażalenia).



Zażalenie do sądu postanowienia komisji (w terminie 7 dni od jego doręczenia).

4.4.3. Co w sytuacji, gdy jest prowadzone postępowanie dyscyplinarne w sprawie dotyczącej wyrażania przez pracownika akademickiego przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych?

Rzecznik dyscyplinarny wszczyna postępowanie wyjaśniające z urzędu bądź też na polecenie rektora (albo ministra nadzorującego uczelnię⁶¹)⁶². Wszczęcie postępowania z urzędu możliwe jest tylko w ściśle określonych przypadkach, wyszczególnionych w przepisie art. 287 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce⁶³. Po wszczęciu postępowania wyjaśniającego rzecznik dyscyplinarny ma 6 miesięcy na podjęcie określonej decyzji. Powinien on albo zwrócić się z wnioskiem do komisji dyscyplinarnej o zainicjowanie postępowania dyscyplinarnego (lub też, w przypadkach mniejszej wagi, do rektora z wnioskiem o ukaranie upomnieniem), albo (a tak powinno być w wypadku wyrażania przekonań religijnych, światopoglądowych, filozoficznych) wydać postanowienie o umorzeniu postępowania⁶⁴.

W razie skierowania, mimo wszystko, przez rzecznika dyscyplinarnego wniosku o ukaranie w sprawie dotyczącej przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych do komisji dyscyplinarnej, wydaje ona orzeczenie zwykłą większością głosów. W terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia z uzasadnieniem jest czas na złożenie odwołania do komisji dyscyplinarnej przy ministrze. Nawet jeśli i ta komisja wyda orzeczenie niekorzystne, istnieje jeszcze możliwość złożenia odwołania od prawomocnego orzeczenia do Sądu Apelacyjnego w Warszawie – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w terminie dwutygodniowym od doręczenia orzeczenia z uzasadnieniem⁶⁵.

⁶¹ Art. 457 ust.1 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce.

⁶² Art. 285 ust.1 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce.

⁶³ Wśród przypadków wymienionych w art. 287 ust. 2 nie ma mowy o wyrażaniu swoich przekonań religijnych czy filozoficznych (zob. art. 287 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce).

⁶⁴ Art. 287 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce.

⁶⁵ Art. 295 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce.

Należy też pamiętać, że możliwe jest załatwienie sprawy na drodze postępowania mediacyjnego, zarówno w postępowaniu wyjaśniającym, jak i dyscyplinarnym⁶⁶.

4.4.4. Co się dzieje z postępowaniami wszczętymi przed wprowadzeniem art. 275 ust. 1a Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce?

W sytuacjach, gdy postępowanie zostało wszczęte przed wejściem w życie art. 275 ust. 1a Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, zakazującego karania za wyrażanie własnych przekonań (z takim przypadkiem mieliśmy do czynienia np. w postępowaniu wobec prof. Ewy Budzyńskiej⁶⁷), **postępowanie podlega umorzeniu, a kary już orzeczone ulegają zatarciu**, jeśli dotyczyło wyrażania przez pracownika akademickiego przekonań religijnych, światopoglądowych lub filozoficznych⁶⁸.

Szeroki margines uznania w przypadku kwalifikowania danego zachowania pracownika uczelni jako „uchylenie godności zawodu” pozostaje nadal aktualny, jednak wyłączone spod karalności zostają przypadki, w których pracownik akademicki wyrażał swoje przekonania religijne, światopoglądowe lub filozoficzne lub przynajmniej zostało to w taki sposób rozpoznane przez właściwe organy dyscyplinarne.

Przykłady:

- Prof. Ewa Budzyńska, socjolog, prowadziła zajęcia pt. „Międzypokoleniowe więzi w rodzinach światowych”. Dotyczyły one odmienności kulturowych w rodzinach wyznawców różnych religii. Po zajęciach na temat rodziny w kontekście nauki chrześcijańskiej, grupa studentów złożyła do władz uczelni skargę na prof. Ewę Budzyńską. Nie spodobało im się m.in. nazwanie człowieka w prenatalnej fazie rozwoju dzieckiem czy pokazanie badań wskazujących na negatywny wpływ opieki żłobkowej na rozwój dzieci. Studentów oburzyło także przedstawienie definicji małżeństwa jako związku kobiety i mężczyzny. Zaprotestowali również wobec prezentacji wyników badań pokazujących skutki pozostawiania dzieci w konkubinatach jedнопłciowych. Ich sprzeciw dotyczył ponadto krytycznego stosunku prof. Budzyńskiej do eutanazji oraz jej rzekomego antysemityzmu, który miał się objawiać w przytoczeniu dowcipu zaczerpniętego z kultury żydowskiej. W związku z tymi zarzutami, Rzecznik Dyscyplinarny UŚ, prof. Wojciech Popiołek, wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie „podejrzenia popełnienia czynów uchybiających obowiązkowi i godności nauczyciela akademickiego”. Po zakończeniu czynności uznał za niezasadny zarzut rzekomego antysemityzmu socjolog oraz prezentowania „informacji niezgodnej z aktualnym stanem naukowym”. Mimo to skierował do Uczelnianej Komisji Dyscyplinarnej wnioski o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego i ukaranie prof. Budzyńskiej karą nagany. Komisja Dyscyplinarna przychyliła się do wniosku Rzecznika o ukaranie prof. Budzyńskiej karą nagany. Obrońcy prof. Ewy Budzyńskiej z Instytutu Ordo Iuris złożyli w tej sprawie odwołanie do Komisji Dyscyplinarnej przy Ministrze Edukacji i Nauki. Po złożeniu odwołania weszły w życie przepisy mające na celu ochronę wypowiedzi mających charakter wyrażania własnego światopoglądu na forum uczelni. Na tej podstawie Komisja Dyscyplinarna przy Ministrze orzekła o umorzeniu sprawy oraz stwierdziła zatarcie kary nagany wymierzonej wykładowczyni⁶⁹.

⁶⁶ Art. 287 ust. 3 i art. 293 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce.

⁶⁷ Komisja odwoławcza uchyła orzeczenie skazujące prof. Ewę Budzyńską i zarzuca Komisji Uniwersytetu Śląskiego brak bezstronności, <https://ordoiuris.pl/edukacja/komisja-odwolawcza-uchyla-orzeczenie-skazujace-prof-ewe-budzynska-i-zarzuca-komisji>, dostęp: 2.12.2022r.

⁶⁸ Art. 4 ust. 1 Ustawy z dnia 1 października 2021 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. poz. 2141).

⁶⁹ Komisja odwoławcza uchyła orzeczenie skazujące prof. Ewę Budzyńską i zarzuca Komisji Uniwersytetu Śląskiego brak bezstronności, <https://ordoiuris.pl/edukacja/komisja-odwolawcza-uchyla-orzeczenie-skazujace-prof-ewe-budzynska-i-zarzuca-komisji> [dostęp: 15.12.2022r.].



Prof. Ewa Budzyńska – socjolog zajmująca się obszarami rodziny i moralności, doktor habilitowana nauk humanistycznych. Toczyło się wobec niej postępowanie dyscyplinarne po skardze studentów Uniwersytetu Śląskiego, którzy uczestniczyli w prowadzonych przez nią zajęciach o rodzinie. Komisja Dyscyplinarna przy Ministrze Edukacji i Nauki prawomocnie umorzyła to postępowanie dyscyplinarne. Kara nagany orzeczona wcześniej przez Komisję Dyscyplinarną Uniwersytetu Śląskiego wobec wykładowczyni uległa zatarciu

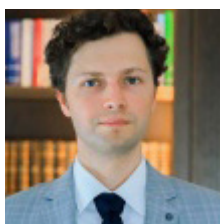
Fot. Zasoby własne Instytutu na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris

- Dr Wilhelm Czapliński, wykładowca fizyki, na stronie internetowej, na której udostępniał materiały dla studentów, umieścił również niezależnie i w wyodrębnionym miejscu linki do publikacji poświęconych protestom przeciwników wyroku Trybunału Konstytucyjnego z października 2020 r. uchylającego możliwość przerwania ciąży z powołaniem się na tzw. przesłankę eugeniczną. Naukowiec skierował na swojej stronie apel do studentów, aby przy ocenie charakteru protestów przyjmowali postawę bardziej krytyczną. Na skutek pisma wydziałowej Rady Samorządu Studentów skierowanego do władz Wydziału Fizyki i Informatyki Stosowanej Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie Rzecznik Dyscyplinarny wszczął postępowanie wyjaśniające. Rzecznik skierował do Rektora AGH wnioski o ukaranie doktora karą upomnienia w związku z udostępnianiem studentom na swojej stronie materiałów niezwiązanych z procesem dydaktycznym. Ostatecznie Rektor odmówił ukarania, stwierdzając, że uczelnia nie może wkraczać w przestrzeń konstytucyjnie gwarantowanej wolności słowa. Postępowanie zakończyło się jeszcze przed wejściem w życie przepisów chroniących w szczególności wypowiedzi dotyczące osobistych przekonań czy światopoglądu (t.j. art. 275 ust. 1a Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce)⁷⁰.
- Dr Justyna Melonowska opublikowała na portalu społecznościowym wpis dotyczący wpływu mniejszości, wyodrębnianych na podstawie przykładowych kryteriów związanych i niezwiązanych z seksualnością, na życie społeczne. Dr hab. Wojciech Dragan wystosował zawiadomienie, na skutek którego wobec dr Melonowskiej została skierowana skarga do Rzecznika Dyscyplinarnego Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej. Ostatecznie Rzecznik Dyscyplinarny Akademii Pedagogiki Specjalnej umorzył postępowanie w tej sprawie (jeszcze przed wejściem w życie art. 275 ust. 1a Prawa o szkolnictwie wyższym i nauce)⁷¹.

⁷⁰ Sukces w walce o wolność akademicką. Dr Czapliński nie zostanie ukarany, <https://ordoiuris.pl/edukacja/sukces-w-walce-o-wolnosc-akademicka-dr-czaplinski-nie-zostanie-ukarany> [dostęp: 15.12.2022r.].

⁷¹ Nieudana próba cenzury akademickiej, <https://ordoiuris.pl/edukacja/nieudana-proba-cenzury-akademickiej>, dostęp: 15.12.2022.

Biogramy



Aleksander Banacki

Magister prawa, asystent w Centrum Interwencji Procesowej Instytutu Ordo Iuris, naukowo zajmuje się zagadnieniami związanymi z wolnością wypowiedzi.



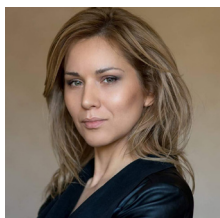
Jerzy Kwaśniewski

Adwokat, Prezes Fundacji Instytut na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris, partner w Kancelarii Parchimowicz & Kwaśniewski.



Magdalena Majkowska

Adwokat, Członek Zarządu Fundacji Instytut na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris, Dyrektor Centrum Interwencji Procesowej Instytutu Ordo Iuris, prowadzi własną kancelarię.



Magdalena Mickiewicz

Adwokat, koordynator Centrum Wolności Religijnej Instytutu Ordo Iuris, współpracuje z Centrum Interwencji Procesowej Ordo Iuris, prowadzi własną kancelarię.



Jakub Słoniowski

Radca prawny, zajmuje się prawem cywilnym i gospodarczym oraz prawami człowieka, współpracuje z Centrum Interwencji Procesowej Instytutu Ordo Iuris.

Wzór sprzeciwu od kary porządkowej:

....., dnia r.

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(określenie pracodawcy)

SPRZECIW WOBEC KARY PORZĄDKOWEJ

Na podstawie art. 112 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy wyrażam sprzeciw wobec nałożenia na mnie kary porządkowej – kary upomnienia / nagany / kary finansowej.

O ukaraniu mnie zostałem zawiadomiony pismem pracodawcy z dnia r.

Wnoszę o uchylenie kary i usunięcie z moich akt pracowniczych wzmianki o jej nałożeniu.

Uzasadnienie:

Kara porządkowa została nałożona z naruszeniem przepisów prawa, polegającym na tym, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (art. 108 i następne) kary porządkowe mogą być nakładane wyłącznie za uchybienia dotyczące takich kwestii, jak organizacja i porządek w procesie pracy, przepisy BHP, nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Sfera wolności myśli, sumienia i wyznania oraz wolności słowa nie podlegają żadnym sankcjom pracodawcy wobec pracownika. Zatem nałożenie na mnie kary porządkowej za

.....
.....
.....
..... /tu opisać, za co została nałożona kara, np. za wyrażenie dezaprobaty wobec organizacji w zakładzie pracy „Czarnego Piątku” /

po pierwsze stanowi naruszenie moich konstytucyjnych praw (art. 53 i art. 54 Konstytucji RP), a po drugie jest naruszeniem Kodeksu pracy (art. 108 i 109), który ściśle określa, za jakiego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych pracodawca może nakładać kary porządkowe.

.....
(data i podpis pracownika)



WSPARCIE DARCYŃCÓW

Instytut Ordo Iuris jest fundacją i zakres naszej aktywności jest ściśle uzależniony od funduszy, które pozyskamy na działalność statutową. Ceniąc sobie niezależność, nie korzystamy ze środków publicznych i grantów, których pozyskanie mogłoby ją ograniczać. Naszą działalność prowadzimy tylko dzięki hojności naszych Darczyńców, zwłaszcza tych, którzy wspierają nas regularnie co miesiąc w ramach Kręgu Przyjaciół (więcej na: www.przyjaciele.ordoiuris.pl)

RAZEM MOŻEMY REALNIE WPŁYWAĆ NA RZECZYWISTOŚĆ!

DAROWIZNĘ MOŻNA PRZEKAZAĆ NA KONTO

32 1160 2202 0000 0002 4778 1296

Fundacja Instytut na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris
ul. Zielna 39, 00-108 Warszawa
oraz za pomocą przelewów internetowych
Tpay i PayPal (szczegóły na stronie www.ordoiuris.pl)



ordoiuris.pl



[/ordoiuris](https://www.facebook.com/ordoiuris)



[@Ordoluris](https://twitter.com/Ordoluris)



[/ordoiuris](https://www.youtube.com/ordoiuris)