

Jerzy Nikolajew
Uniwersytet Opolski
ORCID: 0000-0003-1505-9710
jerzy-nikolajew@wp.pl

Dyskryminacja ze względu na bezwyznaniowość w pracy. Rozważania na kanwie orzeczeń sądowych zapadłych w sprawie dotyczącej G.J.

Wprowadzenie

Zakaz dyskryminacyjny to zasada obowiązująca wszędzie tam, gdzie respektuje się podmiotowe prawa człowieka. Tego typu zakaz został wprost sformułowany w art. 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (dalej jako EKPC lub Konwencja)¹, a także w unijnych dyrektywach zobowiązujących państwa – strony Konwencji do stosowania jednolitych w tym zakresie zasad². Sama dyskryminacja pracownicza to jedna z form nierównego traktowania ze względu na rozmaite kryteria. Jednym z nich może być bezwyznaniowość, rozumiana tu jako niereligijność, jej zaprzeczenie lub nieprzynależność do żadnej religii (tacy ludzie nie wierzą w sacrum, a swoje poglądy kształtują na podstawie źródeł pozareligijnych lub antyreligijnych i nie oznacza to wcale, że nie wierzą w siły nadprzyrodzone lub bóstwa)³.

¹ Europejska konwencja z dnia 4 listopada 1950 r. o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284) wraz z protokołami uzupełniającymi. W oparciu o Konwencję funkcjonuje Europejski Trybunał Praw Człowieka (dalej jako ETPC).

² Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. UE L 180 z 2000 r., s. 22); dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 303 z 2000 r., s. 16) i dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE L 204 z 2006 r., s. 23).

³ Zob. R. Brożyniak, *O bezwyznaniowości*, „Res Humana” 2012, nr 2, s. 30–32.

Trzeba pamiętać, że także w polskiej ustawie zasadniczej⁴ i w Kodeksie pracy⁵ (dalej jako k.p.) szeroko rozumiany zakaz dyskryminacyjny został wyraźnie wyartykułowany (art. 32 Konstytucji RP i art. 112 k.p.). W ten sposób umożliwia się pełną realizację uprawnień podmiotowych bez konieczności uwzględniania jakichkolwiek przesłanek dotyczących chociażby wyznawania religii lub niewyznawania żadnej. Kazus G.J., nauczycielki matematyki z Krapkowic, to przykład roszczeń pracowniczych związanych z dyskryminacją (taki charakter miało żądanie powódki) ze względu na jej bezwyznaniowość. W praktyce sprawa G.J. obejmuje również kwestię ekspozycji symbolu religijnego w przestrzeni publicznej, gdyż powódka nie chciała zaakceptować obecności krzyża w pokoju nauczycielskim szkoły, w której była zatrudniona. Stąd też pozew pracowniczy i dotychczasowe już rozstrzygnięcia sądów w tej sprawie musiały objąć zagadnienia związane z realizacją wolności sumienia i wyznania, poprzez uzewnętrznianie jej w formie ekspozycji krzyża i to w przestrzeni publicznej. Nadto w tym miejscu należało odnieść się do problematyki wolności religijnej w sensie pozytywnym i negatywnym, a także wolności przekonań i światopoglądu, także nieakceptującego wartości religijnych. Dodatkowo jeszcze w tej sprawie pojawiły się wątki związane ze specyficznym środowiskiem – szkołą jako miejscem publicznym i symboliką religijną w tym miejscu. Sąd pracy (w Opolu i we Wrocławiu) miał także do rozstrzygnięcia zasadność roszczeń dyskryminowanego pracownika, mobbingu w miejscu pracy i karanie dyscyplinarnego pracownika w związku z jego nieetycznym zachowaniem w miejscu pracy (dwukrotne zdjęcie krzyża ze ściany)⁶.

Trzeba jednak w tym miejscu wyraźnie zaznaczyć, że sprawa G.J. została rozstrzygnięta ostatecznie. Wyrok Sądu Najwyższego po kasacji wniesionej przez Ministra Sprawiedliwości zakończył spór krapkowickiej nauczycielki ze swoją szkołą o to, czy była dyskryminowana ze względu na jej bezwyznaniowość. Niezależnie od tego, wciąż aktualna pozostała problematyka związana z obecnością lub nieobecnością symboli religijnych także w publicznej (nie tylko wyznaniowej) szkole. Za każdym razem należy jednak mieć na względzie to, że prawo manifestowania swoich przekonań religijnych i światopoglądu wynika z godności człowieka i tylko godnościowe traktowanie każdego i w każdym miejscu daje mu poczucie pełnej, niczym nieskrępowanej wolności⁷.

⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040, 1043 i 1495).

⁶ M. Olszówka słusznie zauważył (i jest to istotne z punktu widzenia niniejszych rozważań), że „nie tylko każdy przedmiot czy wizerunek będący symbolem religijnym (np. ikona, półksiężyc) jest formą manifestowania przekonań, lecz również brak takiego materialnego symbolu religijnego, szczególnie w kontekście jego usunięcia, świadczy na ogół o odwołaniu się do określonej postawy światopoglądowej (np. laicyzm, sekularyzm, indyferentyzm, agnostycyzm), także religijnej (np. ateizm, religia świadków Jehowy)”. Zob. M. Olszówka, *Interferencja zasad prawa wyznaniowego instytucjonalnego*, „Przegląd Prawa Wyznaniowego” 2010, t. 2, s. 82–83.

⁷ Zob. F.J. Mazurek, *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Lublin 2001, s. 133.

Kazus G.J. zasługuje za rozpropagowanie, gdyż łączy w sobie wiele wątków związanych z realizacją praw podmiotowych. Także sama powódka, aktywnie uczestnicząc w mediach, potem w życiu politycznym, zyskała rozgłos swojej osoby i lokalnego środowiska, z którego pochodzi. Dlatego też zdecydowano się na chociażby wstępną analizę stanu faktycznego i prawnego, a także rozstrzygnięć zapadłych w tej sprawie⁸.

Wybrane orzecznictwo dotyczące obecności krzyża w przestrzeni publicznej

Najczęściej komentowanym (także poza środowiskiem prawniczym) wyrokiem dotyczącym obecności krzyża w przestrzeni publicznej było orzeczenie w sprawie Lautsi przeciwko Włochom⁹. Z uzasadnienia tego wyroku można wyprowadzić wnioski głównie związane z tym, że także państwo świeckie może eksponować symbole religijne w swojej przestrzeni publicznej, nie powinno przy tym angażować się po stronie żadnego światopoglądu ani filozofii. Nadto uwzględniono, że krzyż jest symbolem nie tylko religijnym ale także historyczno-kulturowym. Wyrok ETPC w tej sprawie miał także reperkusje w Polsce, gdyż wkrótce po jego ogłoszeniu (wyrok Izby) uczniowie jednego z wrocławskich liceów zażądali od dyrektora szkoły, aby ten usunął wszystkie krzyże wiszące w szkole. Z kolei wcześniej, w latach 80. XX w., w Miętnej koło Garwolina i we Włoszczowej trwały protesty uczniów szkół średnich w „obronie krzyża”¹⁰.

Kwestia obecności krzyża w pomieszczeniach szkolnych stała się także przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego, podczas gdy ten miał rozstrzygnąć o konstytucyjności nauczania religii w szkole. Trybunał w dwóch osobnych orzeczeniach podkreślił, że stosowne przepisy przewidują jedynie

⁸ G.J. obecnie już przebywa na emeryturze (podobnie jak ówczesny dyrektor szkoły). Natomiast warto też przywołać fakt, że w wyborach parlamentarnych w 2019 r. startowała z pozycji nr 8 w okręgu wyborczym nr 21 z listy „Lewica Razem”. Nie uzyskała mandatu poselskiego, gdyż głosowało na nią 898 wyborców (0,22% poparcia). Członkowie partii „Razem” wystąpili także w obronie G.J. po zapowiedzi Ministra Sprawiedliwości w sprawie złożenia przez niego skargi kasacyjnej. Jednak sprawa nauczycielki z Krapkowic, szeroko komentowana w mediach, przypominała także historię tego nadodrzańskiego miasta, związanego z obecnością zakonu templariuszy, z noclegiem Napoleona Bonaparte w jednej z kamienic w krapkowickim rynku, ze słynnymi zakładami papierniczymi czy współczesnymi iluminacjami świątecznymi wykonanymi przez jednego z mieszkańców miasta, pod którego dom od kilkunastu już lat przyjeżdża gawieź nie tylko z Opolszczyzny – www.krapkowice.pl/3088/strona-glowna/html (data dostępu: 15.02.2020).

⁹ W powyższej sprawie zapadły dwa orzeczenia. Zob. wyrok ETPC z 3 listopada 2009 r. w sprawie Lautsi przeciwko Włochom, skarga nr 30814/06 i wyrok ETPC z 18 marca 2011 r. w sprawie Lautsi przeciwko Włochom, skarga nr 30814/06.

¹⁰ Zob. J. Nikołajew, *Symbole religijne a świeckość państwa w świetle wyroków Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Lautsi przeciwko Włochom*, [w:] A. Mezglewski, A. Tunia (red.), *Standardy bezstronności światopoglądowej władz publicznych*, Lublin 2013, s. 94–95.

możliwość, a nie obowiązek ekspozycji krzyża w placówkach szkolnych i normy te mają charakter konstytucyjny¹¹. Chodziło tu o par. 12 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 kwietnia 1992 r., w myśl którego „w pomieszczeniach szkolnych może być umieszczony krzyż. W szkole można także odmawiać modlitwę przed i po zajęciach. Odmawianie modlitwy w szkole powinno być wyrazem wspólnego dążenia uczniów oraz faktu i delikatności ze strony nauczycieli i wychowawców”. Mimo zmian tego rozporządzenia w 2017 r., konstrukcja tego konkretnego przepisu pozostawiona została w wersji uprzedniej¹².

Jednak sprawę G.J. należy traktować także w kategoriach pracowniczych, gdyż dotyczyła ona nauczycielki zatrudnionej w szkole, gdzie umieszczono symbole religijne. Podobnie w Sejmie RP (także traktowanym jako miejsce wykonywania pracy przez posłów) eksperci działający na zlecenie Biura Analiz Sejmowych przygotowali opinie, które w warstwie zasadniczej potwierdzały tezę związaną z akceptacją obecności symbolu religijnego w życiu publicznym. Mimo różnic, wszyscy eksperci zgodnie uznali, że krzyż to nie tylko symbol religijny, ale także znak tożsamości europejskiej, a jego obecność w sali sejmowych obrad nie narusza zasady bezstronności państwa w sprawach światopoglądowych. Przyjęto także, że zdjęcie krzyża nie wpłynie na wizerunek Sejmu jako organu bezstronnego światopoglądowo¹³.

W ograniczonym zakresie z kazusem dotyczącym G.J. można łączyć sprawę rozstrzygniętą przez Sąd Najwyższy 16 września 1990 r. Ta dotyczyła niewykonania polecenia służbowego usunięcia krzyża ze ściany publicznej przychodni, traktowanego potem jako naruszenie obowiązków pracowniczych i *in fine* rozwiązanie stosunku pracy. Już wówczas (okres końca ustroju PRL) Sąd Najwyższy uznał krzyż za symbolikę ogólnoludzką pozytywnie oddziałującą na wszystkich¹⁴.

Także inne sądy uznawały obecność krzyża jako elementu życia religijnego. Na przykład w sprawie z powództwa osoby fizycznej przeciwko gminie o ochronę dóbr osobistych sąd skonstatował, że „symbol krzyża w doświadczeniach Narodu Polskiego poza wymową religijną w istocie wszystkich wyznań chrześcijańskich a nie tylko jednego wpisał się do świadomości społecznej także jako symbol śmierci, bólu, cierpienia, poświęcenia, oddania czci wszyst-

¹¹ Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 30 stycznia 1991 r., K 11/90 i orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 20 kwietnia 1993 r., U 12/92.

¹² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w szkołach publicznych (Dz.U. z 1993 r., Nr 36, poz. 155) oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 czerwca 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w szkołach publicznych (Dz.U. z 2107 r., poz. 1147).

¹³ Takie opinie wyrazili R. Wieruszewski, L. Morawski, D. Dudek, P. Stanisławski i R. Piotrowski. Zob. *Ekspert: Krzyż może w Sejmie pozostać*, „Wiadomości KAI” 2011, nr 51–52, s. 7.

¹⁴ Wyrok Sąd Najwyższego z 16 września 1990 r., sygn. akt I PRN 38/90, Lex nr 13181.

kim, którzy walczyli i polegali za wolność i niepodległość w okresie walki narodowowyzwoleńczej w czasie rozbiorów i w okresie walki z najeźdźcą¹⁵.

Podobnej argumentacji użył Sąd Okręgowy w Szczecinie, uzasadniając rację obecności krzyża w sali obrad Rady Miasta w Świnoujściu (w dawnych koszarach Armii Czerwonej stacjonującej w Polsce). Sąd słusznie podkreślił, że „oprócz strictly religijnego znaczenia krzyż chrześcijański symbolizuje ponad tysiącletni dorobek cywilizacyjny nie tylko Polski ale całego świata zachodniego”. W tej sprawie sąd II instancji podzielił stanowisko sądu niższej instancji i dodatkowo zauważył oczywistą zależność między ekspozycją krzyża w miejscu pracy urzędników magistratu z ich uzewnętrznianiem swojej religii¹⁶.

Także w innej sprawie uznano, że „pozostawianie krzyża w lokalu wyborczym, na który pomieszczenie udostępniła szkoła podstawowa nie może być odczytane jako dyskryminacja innych wyznań, ani uznawane za formę kampanii wyborczej lub sposób prowadzenia agitacji na rzecz kandydatów”. Jednocześnie sąd podkreślił, że obecność krzyża w lokalu wyborczym nie może być podstawą do skutecznego zakwestionowania ważności wyborów¹⁷.

Można stwierdzić, że linia orzecznicza polskich sądów powszechnych sprowadza się do tego, że ekspozycja krzyża w miejscach publicznych to nic innego jak forma uzewnętrzniania swojej religii lub światopoglądu gwarantowana konwencyjnie (art. 9 EKPC). Sama ekspozycja symboli religijnych w przestrzeni publicznej nie może być traktowana jako działanie szkodliwe w stosunku do osób realizujących tzw. negatywną wolność religijną. Natomiast zadaniem sądu w takich sprawach jest rozstrzygnięcie sporu oparte przede wszystkim na zasadzie proporcjonalności interesów stron¹⁸.

Dyskryminacja pracownika ze względu na jego bezwyznaniowość

Należy podkreślić, że w sprawie G.J. wykorzystano także przepisy prawa pracy i orzecznictwo dotyczące molestowania pracownika w miejscu pracy. Zgodnie z art. 18.3a par. 5 pkt 2 k.p., przez molestowanie rozumie się niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Według Zbigniewa Górala stwierdzenie

¹⁵ Zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 28 października 1998 r., sygn. akt I ACa 612/98.

¹⁶ Wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie z 26 marca 2010 r., sygn. akt I C 28/10 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 25 listopada 2010 r., sygn. akt I Ca 363/10, Lex nr 1135961.

¹⁷ Postanowienie Sądu Najwyższego z 15 lipca 2010 r., III SW 124/10, Lex nr 707759.

¹⁸ Zob. P. Sobczyk, *Obecność symboli religijnych w przestrzeni publicznej i ochrona uczuć religijnych. Podstawowe gwarancje i orzecznictwo*, [w:] G. Blicharz, M. Delijewski (red.), *Wolność religijna. Perspektywa prawnoporównawcza*, Warszawa 2019, s. 39. Także wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 9 grudnia 2013 r., sygn. akt I ACa 609/13.

molestowania powinno być dokonywane na podstawie obiektywnych kryteriów mierzonych miarą przeciętnego pracownika, a nie jedynie w oparciu o subiektywne odczucia pracownika, gdyż w przeciwnym razie wszystkie bez wyjątku zachowania pracodawcy mogłyby zostać zakwalifikowane jako molestujące¹⁹. Poza tym w przypadku molestowania pracowniczego chodzi o wywołanie skutku w postaci naruszenia godności osobistej, a co z tym wiąże się – dotyczy to naruszenia dóbr osobistych, o których mowa w art. 23 i 24 k.c. Jednocześnie należy zauważyć, że w k.p. brakuje definicji „godności pracownika”, chociaż zgodnie z art. 11.1 k.p. pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne osobiste prawa pracownika. Bez wątplenia chodzi w tym miejscu o gwarancje materialnoprawne wynikające z ochrony dóbr osobistych (Kodeks cywilny), a wobec braku takiej definicji ustawowej można wykorzystać pojęcie „dóbr osobistych osoby zatrudnionej” ukształtowanego w doktrynie prawa pracy, a także w judykatach sądów powszechnych (apelacyjnych). Wynika z nich, że takimi dobrami może być poczucie własnej wartości jako pracownika i uznanie ze strony pracodawcy. Natomiast do katalogu naruszeń godności pracownika można zakwalifikować zniewagi, dopuszczanie się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzącą ocenę efektów jego pracy i kwalifikacji, udzielanie nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadne wymierzanie mu kar dyscyplinarnych lub ujawnianie bez jego zgody informacji objętych ochroną danych osobowych. Poza tym zachowanie molestującego powinno wywoływać dyskomfort u molestowanego pracownika i odnosić się do konkretnej jego cechy, a w efekcie doprowadzić do poczucia skrępowania pracownika²⁰.

W przypadku G. J. należy również podjąć wątek związany z konfliktem między prawem do publicznego wyrażania swoich poglądów religijnych a tzw. wolnością od religii, czyli negatywnym prawem do wolności religijnej. Za każdym razem sąd powinien proporcjonalnie rozważyć przeciwstawne argumenty stron, jednak z orzecznictwa sądów powszechnych (przynajmniej wybranego) można wyprowadzić wnioski, że „udzielenie ochrony prawu do negatywnej wolności religijnej co do zasady nastąpi wówczas, gdy osoby niewierzące przedstawiają dowody doznania konkretnej szkody wyrządzonej na skutek realizacji prawa do publicznego uzewnętrzniania religii przez osoby wierzące”²¹.

¹⁹ Zob. Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 161.

²⁰ Zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 221; J. Jończyk, *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 1963, nr 5–6, s. 819; Z. Góral, M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017, s. 81 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 29 marca 2013 r., sygn. akt III APa 51/12, Lex nr 1313276; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 13 listopada 2014 r., sygn. akt APa 31/14, Lex nr 1566955; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 28 października 2016 r., sygn. akt III APa 43/15, Lex nr 2166524; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 7 grudnia 2016 r., sygn. akt III APa 27/16, Lex nr 21911592.

²¹ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 9 grudnia 2013 r., sygn. akt III ACa 608/13, Lex nr 1428254.

Poza tym bezwyznaniowość może być także traktowana jako wolność do niewyznawania żadnej religii i w tych kategoriach podlegać musi takiej samej ochronie jak prawo do wyrażania swoich przekonań i manifestowania konkretnej religii (art. 9 EKPC). Daje to gwarancję równego traktowania tak wierzących, jak i niewierzących w zakresie realizacji ich praw podmiotowych, także w przestrzeni publicznej. Dotyczy to również zakazu dyskryminacji osób bezwyznaniowych, którym zapewniono wolność od jakiegokolwiek religii i wyznania²².

Stan faktyczny w sprawie G.J.

Wiosną 2013 r. w pokoju nauczycielskim Zespołu Szkół Sportowych nr 1 im. Janusza Korczaka w Krapkowicach (woj. opolskie) przed zapowiedzianą wizytacją biskupią z inicjatywy księdza katechety zawieszono na ścianie krzyż. Przedtem większość nauczycieli zatrudnionych w tej szkole poparła w formie pisemnej taką inicjatywę. Podpisu na liście poparcia nie złożyła nauczycielka matematyki G.J., która dwukrotnie zdjęła krzyż ze ściany, tłumacząc to później tym, że „krzyż kojarzy mi się z okrucieństwem, cierpieniem, przemocą, śmiercią i cmentarzem. Najgorsze jest to, że gdy zdecydowałam się go zdjąć, to przez kilka miesięcy musiałam wysłuchiwać, że ja nie rozumiem znaczenia krzyża. Niektórzy mówili mi nawet, że jako osoba niewierząca nie mam żadnej moralności”. Po zdjęciu krzyża ze ściany G.J. położyła go na szafie. Po upływie kilku tygodni jedna z nauczycielek powiadomiła o fakcie zniknięcia krzyża dyrektor szkoły, która na 15 października 2013 r. zwołała posiedzenie Rady Pedagogicznej szkoły w sprawie zdjęcia krzyża w pokój nauczycielskim. W ogłoszeniu o zwołaniu posiedzenia dyrektor szkoły nie umieściła informacji o porządku obrad, ale już na początku spotkania poinformowała zebranych nauczycieli o tym, że zebrali się w sprawie wyjaśnienia okoliczności usunięcia krzyża ze ściany. W trakcie posiedzenia część nauczycieli krytycznie i jednocześnie bardzo emocjonalnie odniosła się do tego zdarzenia, a za osobę winną uznano G.J. Ta przyznała się do zdjęcia krzyża, a swoje zachowanie, poza argumentacją dotyczącą niewłaściwych skojarzeń, tłumaczyła chęcią przeprowadzenia w ten sposób „eksperyment socjologicznego” (takiego właśnie użyła określenia). W trakcie tego spotkania jedna z nauczycielek zasugerowała kradzież krzyża, a także to, że G.J. mogła być również sprawczynią innych kradzieży w tej samej szkole (chodziło o magnetofon i sprzęt sportowy). Wobec niej użyto też słów wulgarnych i obraźliwych, podczas biernej postawy dyrekcji szkoły. W listopadzie 2013 r. część nauczycieli

²² Zob. także K. Warchałowski, *Prawo do wolności myśli, sumienia i religii w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, Lublin 2004, s. 49.

zawnioskowała także o sprostowanie treści protokołu z posiedzenia i w tym samym zwróciła się do dyrektora szkoły wnioskiem o wszczęcie wobec G.J. postępowania dyscyplinarnego. Dyrektor szkoły uznała zasadność tych zarzutów i w konsekwencji wymierzyła karę upomnienia, a także zobowiązała ukaraną nauczycielkę do przestrzegania przepisów obowiązujących w szkole. G.J. odwołała się od wymierzonej kary, uzasadniając swój sprzeciw zarzutami o charakterze braków formalnych (w konsekwencji dyrektor szkoły uchyliła swoją decyzję). W lokalnej prasie (grudzień 2013 r.) ukazało się oświadczenie podpisane przez kilkudziesięciosobową grupę nauczycieli krapkowickiej szkoły potępiające zachowanie swojej koleżanki z pracy. W jego treści zawarto, że „nauczycielka samowolnie, bezprawnie, dwukrotnie zdjęła krzyż (zawieszony zgodnie z wolą znaczącej większości nauczycieli). Poza tym notorycznie i świadomie pomijała i pomija nadal zasady postępowania nauczycieli obowiązujące nauczycieli w szkole. Przedstawianie siebie jako osobę skrzywdzoną w tej sytuacji należy uznać za manipulację. Działania nauczycielki niszczą dobry wizerunek szkoły”²³.

Poza tym Rada Rodziców uczniów tej szkoły zdecydowała o przeprowadzeniu ankiet wśród rodziców uczniów szkoły i jednocześnie oczekiwała deklaracji w sprawie ich wyznania. Kuratorium oświatowe uznało takie działanie za bezprawne, tak samo jak i sporządzanie list poparcia lub sprzeciwu wobec działań dyrekcji szkoły w sprawie usunięcia krzyża. W tym samym czasie radni miejscy z Krapkowic, działając w dziewięciu komisjach przez okres około 3 miesięcy, zajmowali się kwestią ustalenia, czy doszło do zachowań dyskryminacyjnych w szkole. Ostatecznie członkowie Komisji Rewizyjnej Rady Miasta w Krapkowicach uznali, że „przeważająca część nauczycieli nie stwierdziła w zachowaniu dyrektora napiętnowania czy upokarzania skarżącej. Nauczyciele nie stwierdzili również, aby byli świadkami niepoprawnych zachowań dyrektora względem skarżącej”²⁴. Tego rodzaju wnioski końcowe zostały poddane krytyce G.J., która w krapkowickiej gazecie skomentowała to w ten sposób, że „wyjaśniali, czy dochodziło do dyskryminacji w szkole w sposób kuriozalny. Pytali pracowników szkoły, czy wiedzieli, by dyrektor szkoły dyskryminowała kogoś na tle religijnym. Pytania były zadawane na imiennych ankietach, więc było wiadomo, że zdecydowana większość nauczycielek nie będzie świadczyć przeciwko swojemu pracodawcy”²⁵.

²³ Zob. M. Adamski, *Sąd: nauczycielka dyskryminowana za zdjęcie krzyża – będzie kasacja prokuratury*, „Rzeczpospolita” z 6 czerwca 2017 r., s. 2.

²⁴ Zob. R. Dimitrow, *Sprawa krzyża w szkole w Krapkowicach. Prokuratura uważa, że nie było dyskryminacji nauczycielki*, „Polskatimes” z 29 listopada 2016 r., s. 11–12.

²⁵ Zob. idem, *Matematyczka dopięła swego. Krzyż jednak zniknie ze szkoły*, „Gazeta Krakowska” z 12 października 2016 r., s. 3.

Stan prawny przypadku G.J.

W konsekwencji tych działań G.J. złożyła pozew przeciwko szkole. Domagała się w nim, na zasadzie art. 13.3d k.p., odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji w postaci molestowania ze względu na bezwyznaniowość (art. 18.3a par. 5 pkt 2 k.p.), a także zasądzenia na jej rzecz roszczeń wynikających z ochrony dóbr osobistych (art. 23 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) oraz zamieszczenia oświadczenia o odpowiedniej treści w lokalnej prasie (tygodniku). Na podstawie wyroku Sądu Okręgowego w Opolu – V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 15 września 2016 r. zasądzono od strony pozwanej Zespołu Szkół Sportowych Nr 1 w Krapkowicach na rzecz powódki G.J. kwotę 5000 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od 22 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty oraz nakazano stronie pozwanej opublikowanie na pierwszej lub drugiej stronie wymienionego z tytułu tygodnika oświadczenia, że dyrekcja szkoły dopuściła się względem powódki działań dyskryminujących oraz naruszyła jej godność osobistą. Obydwie strony zaskarżyły to orzeczenie, a sąd odwoławczy utrzymał w mocy wyrok z pierwszej instancji (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 31 stycznia 2017 r.)²⁶.

Prokurator regionalny we Wrocławiu wniósł od tego wyroku skargę kasacyjną, którą uzasadnił na dwa sposoby. Po pierwsze: odniósł się do ustalenia, czy na gruncie art. 18.3a par. 5 pkt 2 k.p. w zw. z art. 18.3a par.1 i 2 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność w sytuacji, gdy do niepożądanych zachowań względem pracownika dochodzi ze strony współpracowników, a pracodawca podejmuje działania zgodne z posiadanymi kompetencjami zmierzające do zażegnania konfliktu między współpracownikami. Uzasadniając konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, prokurator wskazał także na inną jej przesłankę związaną z tym, czy na gruncie przyjętych w Kodeksie pracy uregulowań „niepożądane zachowanie” należy traktować podjęcie przez pracodawcę w ramach posiadanych przez niego kompetencji działań zmierzających do zakończenia konfliktu wywołanego w zakładzie pracy przez celowe i prowokacyjne zachowanie pracownika oraz czy takie zachowania stanowią przejaw dyskryminacji w formie molestowania w rozumieniu wskazanych przepisów.

Po złożeniu skargi kasacyjnej Fundacja Instytut na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris, działając jako *amicus curiae*, wydała opinię w tej sprawie, która została opublikowana w formie elektronicznej 30 sierpnia 2017 r.²⁷ Według jej ekspertów (Marcin Olszówka i Karol Dyda) przedmiotowa skarga kasacyjna spełniła ustawowe przesłanki określone w art. 398.8. par.1 i 2 k.p.c. (wbrew pogładowi Polskiego Towarzystwa Antydyskryminacyjnego), gdyż – jak

²⁶ Sygn. akt III APa 33/16.

²⁷ www.ordoiuris.pl/religia-w-szkole/zdjecie-krzyza-w-szkole-w-krapkowicach-opinia-amicus-curiae-dla-sadu-apelacyjnego (data dostępu: 14.02.2020).

słusznie zauważono – przedstawione zagadnienie prawne stanowi ważny problem z zakresu problematyki prawa pracy oraz ochrony praw człowieka, w szczególności wolności sumienia i religii. Poza tym – według ekspertów – rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w tej sprawie miało się „przyczynić do dalszego rozwoju polskiego prawa i standardów w zakresie ochrony wolności religii”. Prawnicy z Ordo Iuris także zasadnie skonstatowali, że „wolność sumienia i religii jest jednym z podstawowych praw człowieka, którego ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Obejmuje ona wolność ekspresji religijnej, której jedną z form jest obecność krzyża w przestrzeni publicznej, w tym w budynkach publicznych. W niniejszej sprawie powódka swoim prowokacyjnym zachowaniem doprowadziła do ograniczenia w prawach innych osób. Rozstrzygnięcie sądu będące przedmiotem niniejszej kasacji sprowadza się przede wszystkim do uznania za niedopuszczalne ograniczenia wolności wyrażania swoich przekonań religijnych w życiu publicznym w drodze działań bezprawnych i noszących wyraźne znamiona prowokacji”. W tej samej opinii wyrokowi Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu zarzucono błędną interpretację pojęcia „molestowanie” na gruncie prawa pracy, przypisując dyrekcji szkoły intencję wywołania reakcji innych osób, podczas kiedy to powódka przeprowadziła prowokację polegającą na „eksperymentach socjologicznych”. Jednocześnie prawnicy Fundacji wyrazili pogląd związany z tym, że zachowanie strony pozwanej było wyrazem dopuszczalnej przez prawo i proporcjonalnej reakcji na bezprawne zachowanie powódki a sam „judykat wrocławski” może doprowadzić do dalszych działań dyskryminacyjnych osób wierzących, chcących wykonywać w sposób niezakłócony swoje prawa podmiotowe (publiczne wyznawanie wiary).

W lipcu 2017 r. Sąd Najwyższy zdecydował o przyjęciu skargi do rozpoznania przez Izbę Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i w ramach tzw. przedsądu uznano, że spełnia ona wymogi formalne. Ten sam sąd 6 listopada 2018 r. oddalił prokuratorską skargę kasacyjną i w tym samym dniu przedstawiciel zespołu prasowego Sądu Najwyższego w rozmowie z Polską Agencją Prasową poinformował, że „w wyniku rozpoznania sprawy Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że zachowanie pracodawcy, które wyrażało się w stworzeniu wobec pracownicy atmosfery wrogości, narażeniu na ataki i obrazę, a także próbę ostracyzmu ze strony innych pracowników, jak również uczniów szkoły, a ponadto brak przeciwdziałania takim atakom oraz w szczególności przez brak podjęcia jakiegokolwiek próby uspokojenia atmosfery i wygaszania emocji, w celu załagodzenia sytuacji, stanowiło przejaw dyskryminacji pracownika w formie molestowania ze względu na wyznawany przez niego światopogląd”. W tej samej wypowiedzi przedstawiciel zastrzegł jednak, że „przedmiotem sprawy nie była kwestia dopuszczalności powieszenia krzyża w pokoju nauczycielskim w szkole publicznej, ani kwestia prawa osób wierzących do manifestowania swojej religii. Uwaga Sądu Najwyższego skupiała się jedynie na

ocenie zachowania dyrekcji pozwanej szkoły jako pracodawcy powódki oraz jej współpracowników w okolicznościach rozpoznawanej sprawy w świetle przepisów dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu”²⁸.

Natomiast w lutym 2020 r., działając na zasadzie art. 89 ustawy o Sądzie Najwyższym, Prokurator Generalny RP polecił wnieść skargę nadzwyczajną od tego orzeczenia²⁹. W uzasadnieniu do tej skargi znalazło się stwierdzenie, że „ze zgromadzonego w sprawie materiału nie wynika, że światopogląd powódki zatrudnionej w szkole od 13 lat, licząc od momentu incydentu z krzyżem, nie był kiedykolwiek przedmiotem zainteresowania innych nauczycieli. W związku z tym należy uznać, że konsekwencje, które powódka poniosła, były skutkiem jej samowolnego zachowania i naruszenia regulaminu obowiązującego w szkole”. Stąd też Prokurator Generalny wniósł o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy³⁰.

Postępowanie w sprawie G.J. znalazło swój epilog w Sądzie Najwyższym we wrześniu 2021 r. Izba Kontroli Nadzwyczajnej w siedmioosobowym składzie wydała postanowienie o odrzuceniu skargi nadzwyczajnej Prokuratora Generalnego RP, uznając że jego „zarzuty były już rozpatrywane przez Izbę Pracy Sądu Najwyższego, a skarga nadzwyczajna nie może zmierzać do wymuszenia kolejnej kontroli orzeczenia już wcześniej weryfikowanego przez Sąd Najwyższy”³¹.

Zakończenie

Kazus G.J. należy rozpatrywać wielopłaszczyznowo. Sama powódka złożyła pozew do sądu pracy, w którym domagała się przede wszystkim zasądzenia odszkodowania przewidzianego w stosownych przepisach prawa prawa z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady niedyskryminacji. Sąd Apelacyjny we Wrocławiu uznał, że „subiektywne odczucia pracownika, że doszło do naruszenia godności pracownika nie mają doniosłości prawnej, dopóki nie znajdują obiektywnego”. Z takiego rozumowania sądu można wyprowadzić wniosek, że organ ten zachowanie dyskryminujące utożsamiał z naruszeniem god-

²⁸ Zob. R. Dimitrow, *Krzyż w szkole w Krapkowicach. Sprawa nie będzie ponownie waltkowana w sądzie*, „Nowa Trybuna Opolska” z 17 listopada 2018 r., s. 5.

²⁹ Sprawa będzie rozpatrywana przez Izbę Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych. Zob. ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 825; z 2020 r., poz. 190).

³⁰ G.J. na łamach regionalnej prasy zapowiedziała, że w razie wydania niekorzystnego dla niej orzeczenia Sądu Najwyższego (sądu kasacyjnego) złoży skargę do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Zob. R. Dimitrow, *Grażyna Juszczyk 7 lat temu zdjęła krzyż w szkole w Krapkowicach. Dziś mówi: czuję się nękana przez własne państwo*, „Nowa Trybuna Opolska” z 13 lutego 2020 r., s. 2.

³¹ Postanowienie Sądu Najwyższego z 14 września 2021 r., sygn. akt I NSNe 104/21, Lex nr 3228657.

ności pracownika, a swoje stanowisko w tej sprawie oparł na przepisach prawa międzynarodowego i na orzecznictwie strasburskim, do czego zresztą nawiązał w uzasadnieniu wyroku z 31 stycznia 2017 r.

Po wtóre, sądy w Opolu i we Wrocławiu słusznie doszły do przekonania, że spór między dyrekcją szkoły a nauczycielką nie dotyczył faktu obecności krzyża w pokoju nauczycielskim, ale następstw zachowania strony pozwanej po zdjęciu przez powódkę krzyża. Sąd odwoławczy zarzucił pozwanym, że mimo działania w ramach własnych uprawnień nie doprowadzili do postępowania mediacyjnego. Uznano też, że dyrekcja szkoły przyczyniła się do eskalacji konfliktu (zamiast go łagodzić) i że wymierzenie kary porządkowej miało charakter postępowania dyskryminacyjnego. Zresztą na dyskryminacyjny charakter tej sprawy zwracali uwagę przedstawiciele Fundacji Łyszczyńskiego i Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego. Z kolei prawnicy z „Ordo Iuris” podkreślili znaczenie realizacji wolności religijnej oraz to, że „błędne zastosowanie regulacji prawa pracy *de facto* prowadzi do dyskryminacji osób wierzących, które chcą w sposób niezakłócony wykonywać swoje prawa podmiotowe z zakresu publicznego wyznawania wiary”.

Słuszne wydaje się stanowisko zaprezentowane w opinii pochodzącej od „Ordo Iuris”, gdyż ekspozycja krzyża w miejscu publicznym (pokoju nauczycielskim publicznej szkoły) to w istocie egzemplifikacja prawa do uzewnętrznienia swoich przekonań religijnych poprzez symbole religijne. Obecność krzyża w tym miejscu nie miała charakteru bezprawnego (przepisy rozporządzenia zezwalały na taką ekspozycję), a nadto orzecznictwo ETPC potwierdziło możliwość wykorzystania przez państwa – strony Konwencji marginesu oceny i korzystania z pewnej uznaniowości w podejmowaniu kwestii społecznych zgodnych z interesem społecznym.

Symptomatyczna jest w tej sprawie opinia wypowiedziana przez katolickiego duchownego z diecezji opolskiej (na jej terenie funkcjonuje szkoła w Krapkowicach) zamieszczona w lokalnej prasie. Według niego „smutne jest to, że po latach walki z krzyżem w czasach komunizmu pojawiają się organizacje i osoby, które znów te walkę podejmują. Krzyż to przede wszystkim symbol miłości i dobra Boga. Jest ważny dla osób wierzących. W przypadku tej szkoły większość nauczycieli była za tym, żeby krzyż znajdował się w pokoju nauczycielskim. Szkoda, że pojedyncze jednostki nie chcą tego uszanować. Przykre jest w ogóle to, że krzyż stał się zarzewiem konfliktu”³². Ta wypowiedź była reakcją rzecznika opolskiej kurii diecezjalnej na wcześniejsze tłumaczenia G.J., że „krzyż kojarzy mi się z okrucieństwem, cierpieniem, przemocą śmiercią i cmentarzem”.

³² Zob. R. Dimitrow, *Krzyż znów zniknął ze ściany pokoju nauczycielskiego*, „Nowa Trybuna Opolska” z 3 października 2016 r., s. 6–7.

W sprawie dotyczącej G.J. warte podkreślenia jest także to, żeby *in fine* uzyskać efekt (przede wszystkim orzecznicy) w postaci zaspokojenia roszczeń powódki poprzez poszanowanie jej odrębności światopoglądowej przy jednoczesnym zapewnieniu tożsamości większości, czyli nauczycieli krapkowickiej szkoły. Bez wątplenia mogłoby to mieć charakter związku z tolerancyjnym zachowaniem akceptującym prawo do odmienności (np. bezwyznaniowości G.J.) i nietraktowaniem takiej osoby jako „gorszego gatunku”. W przypadku G.J. zabrakło także tego zachowania, które w doktrynie prawa wyznaniowego nazywane jest tolerancją negatywną lub „niezycliwą zamkniętością”, czyli cierpliwością dla odmienności powódki ze strony znoszących jej zachowania pozostałych nauczycieli³³.

Wykaz literatury

- Adamski M., *Sąd: nauczycielka dyskryminowana za zdjęcie krzyża – będzie kasacja prokuratury*, „Rzeczpospolita” z 6 czerwca 2017 r.
- Brożyniak R., *O bezwyznaniowości*, „Res Humana” 2012, nr 2.
- Dimitrow R., *Grażyna Juszczyk 7 lat temu zdjęła krzyż w szkole w Krapkowicach. Dziś mówi: czuję się nękana przez własne państwo*, „Nowa Trybuna Opolska” z 13 lutego 2020 r.
- Dimitrow R., *Krzyż w szkole w Krapkowicach. Sprawa nie będzie ponownie wątkowana w sądzie*, „Nowa Trybuna Opolska” z 17 listopada 2018 r.
- Dimitrow R., *Krzyż znów zniknął ze ściany pokoju nauczycielskiego*, „Nowa Trybuna Opolska” z 3 października 2016 r.
- Dimitrow R., *Sprawa krzyża w szkole w Krapkowicach. Prokuratura uważa, że nie było dyskryminacji nauczycielki*, „Polskatimes” z 29 listopada 2016 r.
- Eksperci: krzyż może w Sejmie pozostać*, „Wiadomości KAP” 2011, nr 51–52.
- Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Góral Z., Kuba M., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Jończyk J., *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 1963, nr 5–6.
- Mazurek F.J., *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Wyd. KUL, Lublin 2001.
- Misztal H., *Idea wolności religijnej*, [w:] H. Misztal, P. Stanisław (red.), *Prawo wyznaniowe*, Wyd. KUL, Lublin 2003.
- Nikołajew J., *Symbole religijne a świeckość państwa w świetle wyroków Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Lautsi przeciwko Włochom*, [w:] A. Mezglewski, A. Tunia (red.), *Standardy bezstronności światopoglądowej władz publicznych*, Wyd. KUL, Lublin 2013.
- Olszówka M., *Interferencja zasad prawa wyznaniowego instytucjonalnego*, „Przegląd Prawa Wyznaniowego” 2010, t. 2.

³³ Zob. H. Misztal, *Idea wolności religijnej*, [w:] H. Misztal, P. Stanisław (red.), *Prawo wyznaniowe*, Lublin 2003, s. 59–60.

- Sobczyk P., *Obecność symboli religijnych w przestrzeni publicznej i ochrona uczuć religijnych. Podstawowe gwarancje i orzecznictwo*, [w:] G. Blicharz, M. Delijewski (red.), *Wolność religijna. Perspektywa prawnoporównawcza*, Inst. Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2019.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
- Warchałowski K., *Prawo do wolności myśli, sumienia i religii w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, Tow. Nauk. KUL, Lublin 2004.

Summary

The discrimination on grounds of non-denominationalism at work. The considerations based on judgments handed down in a case concerning G.J.

Keywords: employee discrimination, the freedom of conscience, religion on belief, the religious symbols in public space.

The case study by G.J. concerns discrimination against a teacher who has twice removed the cross from the wall of the teacher's room. She explained her behaviour with negative associations with this religious symbol. She was disciplined by the school management, which she considered discriminating against her on grounds of non-denominationalism. She filed a claim for damages for harassment at the workplace and obtained a favourable decision. After the conclusion of the case, an extraordinary complaint was lodged with the Supreme Court with a request to set aside the judgment in its entirety and a ruling by the Supreme Court regarding the substance of the case.

In the above case, the subject of the resolution was not the issue of the cross display in public space, but discrimination of the employee based on his beliefs and worldview and exercising subjective rights.