

Warszawa, dnia 7 marca 2022 r.

dr hab. Krzysztof Walczak, prof. ucz
Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania
Wydział Zarządzania
Uniwersytetu Warszawskiego

Recenzja pracy doktorskiej mgr Magdaleny Zajchowskiej pt.

„Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym”

Niniejszą recenzję przedkładam w wykonaniu uchwały nr 83/2022 Rady Naukowej Instytutu Nauk Prawnych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 29 listopada 2022 r. powołującej mnie na recenzenta rozprawy doktorskiej mgr Magdaleny Zajchowskiej pt. *„Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym”*.

1. Ocena tematu pracy

1. Podjęta przez mgr Magdaleny Zajchowską problematyka dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu, ma charakter uniwersalny i dotyczy nie tylko Polski ale również innych krajów. Jest ona również regulowana w prawie międzynarodowym i europejskim, co pokazuje, że temat ten jest bardzo istotny, a biorąc pod uwagę dużą liczbę osób, które w ostatnim czasie przybyły do Polski i pochodzą z krajów, w których dominują różne religie, temat ten nabiera coraz większego znaczenia, na co wskazuje zresztą sama Autorka na s. 80.
2. W związku z powyższym uważam, że problem postawiony w tytule pracy ma bardzo istotne znaczenie nie tylko teoretyczne ale i praktyczne. Mając zaś na uwadze kompleksowe podejście do tego zagadnienia i to zarówno od strony przedmiotowej (przypadki w których może mieć miejsce dyskryminacja ze względu na religię) jak i podmiotowych (zatrudnienie zarówno pracownicze jak i niepracownicze) należy uznać wybór tematu pracy za cenny i wartościowy. Tym bardziej, że dyskryminacja ze względu na religię ma ścisły związek z innymi kryteriami ze względu na które może mieć miejsce nieuzasadnione różnicowanie w zatrudnieniu do których, jak słusznie wskazuje Doktorantka, należy zaliczyć np. wygląd. Takie podejście uważam za ciekawe i rzadko podejmowane w literaturze przedmiotu. Nie zmienia to jednak faktu, że nie mogę zgodzić się ze stwierdzeniem Autorki zawartym na s. 8, że „wciąż brak jest opracowań dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym ze względu na kryterium religii. Dyskryminacja z uwagi na religię pozostaje niezgłębionym obszarem badawczym”. Należy bowiem stwierdzić, że opracowań na temat dyskryminacji w ogólności jest stosunkowo dużo, a wśród nich znajdują się również publikacje

dotyczące religii, (czego przykładem jest chociażby cytowana przez Autorkę literatura), natomiast o wartości recenzowanej pracy i jej oryginalności świadczy wskazana wyżej kompleksowość podejścia.

3. Jeżeli chodzi o podejście badawcze, to jak pisze sama Autorka na s. 9, zastosowała ona w głównej mierze metodę formalno-dogmatyczną (logiczno-językową) oraz dodatkowo historyczną, aksjologiczną oraz socjologiczną. W mniejszym stopniu skorzystano z metody komparystycznej (porównawczej). Generalnie takie podejście uznaję za zasadne, chociaż szkoda, że ta ostatnia metoda nie została szerzej wykorzystana, zwłaszcza jeżeli chodzi o szukanie wzorców dla postulatów *de lege ferenda*.
4. Temat poruszony przez Autorkę jest niezwykle złożony i dotyczy różnych dziedzin prawa. Należy podkreślić, że oprócz polskiego prawa: pracy (i to zarówno indywidualnego jak i zbiorowego), konstytucyjnego, cywilnego i karnego, Autorka uwzględniła w swoich rozważaniach prawo międzynarodowe i europejskie z licznymi odwołaniami do orzeczeń Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, co potwierdza kompleksowe podejście do omawianego tematu.

Reasumując, wybór tematu pracy oraz założenie badawcze oceniam pozytywnie.

2. Ocena tezy pracy

1. Mgr Magdalena Zajchowska postawiła na s. 10, dwie główne tezy. Pierwszą jest założenie, że głównym celem zakazu dyskryminacji ze względu na religię jest gwarancja wolności religijnej osób zatrudnionych. Natomiast drugą, jest stwierdzenie, że ustawodawstwo prawa pracy niedostatecznie uwzględnia konieczność ochrony wolności religijnej, w sytuacji gdy dochodzi do konfliktu interesów między pracownikiem a pracodawcą. Przy czym w dalszej części Autorka wskazuje, że ochrona wolności religijnej jest też realizowana przez inne gałęzie prawa, które uzupełniają prawo pracy, w stosunku do których również przedstawia uwagi krytyczne.

Reasumując uważam, że tezy postawione przez Autorkę zostały prawidłowo sformułowane, co nie zmienia faktu, że do sposobu ich weryfikacji mam pewne wątpliwości, które przedstawiam w dalszej części recenzji.

3. Ocena formalna pracy

1. Recenzowana rozprawa doktorska liczy w sumie 411 stron. Autorka podzieliła ją na wstęp, osiem rozdziałów oraz uwagi końcowe. Praca zawiera również bibliografię oraz wykazy skrótów, aktów prawnych a także orzeczeń. Jeżeli chodzi o

wykorzystaną literaturę to dysertacja opiera się na około 650 publikacjach naukowych i popularnonaukowych (w tym około 20 obcojęzycznych), co jest wynikiem bardzo dobrym. Dodatkowo Doktorantka wykorzystwała około 70 aktów prawnych i to zarówno polskich jak i przyjętych przez organizacje o zasięgu międzynarodowym i europejskim, a także wydane na ich podstawie orzeczenia w liczbie około 140.

Reasumując, generalnie należy ocenić pozytywnie zakres źródeł informacji na jakich oparła się Autorka, co pokazuje na szeroki i pogłębiony zakres podjętych przez nią rozważań.

2. Strukturę pracy oceniam jako zadowalającą. Jest ona generalnie spójna i logiczna oraz wyczerpuje problematykę objętą tytułem. Pomiedzy poszczególnymi rozdziałami zachowane zostały należyte proporcje, co również należy uznać za walor pracy.
3. Budowa poszczególnych rozdziałów oparta jest na jednolitym schemacie. Każdy rozdział zawiera punkty merytoryczne oraz kończy się wnioskami, a w częściach zawierających analizę przepisów wskazuje się również postulaty *de lege ferenda*. Niestety pewnym mankamentem tych podsumowań jest ich ogólny charakter tzn. że w większości przypadków dotyczą one ogólnie kwestii zakazu dyskryminacji natomiast w ograniczonym zakresie odnoszą się bezpośrednio do problematyki dyskryminacji ze względu na religię. Oczywiście najczęściej znajdują one odniesienie do tematyki recenzowanej dysertacji, tym niemniej szkoda że nie zostało to jednoznacznie podkreślone w pracy. Ponadto w kilku przypadkach, mimo stwierdzenia zawartego w tytule, brak jest faktycznych wniosków *de lege ferenda*, albo też jeżeli są, to trudno jest określić na czym miałyby one polegać, poza stwierdzeniem, że należy zmienić redakcję przepisów. Szerzej piszę o tym w komentarzach do poszczególnych rozdziałów pracy.
4. W kontekście uwagi poczynionej w punkcie 3, mam pewne wątpliwości co do sposobu prezentacji niektórych tematów. Bowiem osią niektórych części pracy czyni Autorka generalnie problematykę dyskryminacji, zaś omawiając jej przejawy czasami w ogóle brak jest odniesienia do tytułowej problematyki religii, mimo iż wynika to bezpośrednio z samego tytułu. Dopiero Czytelnik musi odkodowywać, jaki związek mogą mieć te rozważania z tematem pracy. To zaś oznacza, że praca ma stosunkowo dużą objętość, którą bez szkody dla weryfikacji postawionych tez możnaby ograniczyć. Należy bowiem pamiętać, że praca doktorska powinna charakteryzować się ujęciem syntetycznym omawianych problemów.
5. Mam też uwagę formalną jeżeli chodzi o tytuły poszczególnych rozdziałów. Otóż tytuły rozdziałów 3 i 4, które rodzajowo dotyczą tej samej problematyki, a więc zakazu dyskryminacji ze względu na religię, w pierwszym przypadku w prawie międzynarodowym i europejskim, a w drugim w prawie polskim mają inną treść. Pierwszy nazywa się „Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na religię w prawie międzynarodowym i unijnym” zaś drugi „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w prawie krajowym”.

Tytuł rozdziału 7 „Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją” powinien, moim zdaniem, mieć rozszerzenie „na gruncie prawa pracy”, bowiem kolejny rozdział jest zatytułowany „Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją przewidziane w innych aktach prawnych”.

Reasumując, mimo wskazanych wyżej pewnych uwag, które w tak obszernej i wielowątkowej pracy mogą się zdarzyć, generalnie oceniam ją od strony formalnej jako zadowalającą.

4. Analiza merytoryczna poszczególnych części pracy

1. Biorąc pod uwagę pierwszą tezę pracy, którą jest stwierdzenie, że głównym celem zakazu dyskryminacji ze względu na religię jest gwarancja wolności religijnej osób zatrudnionych, Autorka w rozdziale pierwszym prezentuje pojęcia religia/światopogląd. Ma to, jak rozumiem, pokazać dlaczego zjawiska te są istotne zarówno dla poszczególnych osób jak i dla społeczeństwa i w związku z czym należy chronić możliwość korzystania z nich w ogólnie a w szczególności w zatrudnieniu. Analiza ta jest dokonana z różnych punktów widzenia i dodatkowo w ujęciu historycznym, co w ciekawy sposób pokazuje jak zmieniało się na przestrzeni dziejów podejście do korzystania z wolności religijnej oraz ochrony wolności sumienia i wyznania. W rozdziale tym znajdujemy również rozważania prezentujące podejście różnych religii do tematu wolności religijnej. Biorąc pod uwagę znaczenie Kościoła katolickiego w polskiej rzeczywistości, analiza ta w głównej mierze dotyczy podejścia tego wyznania do tej problematyki, chociaż znajdujemy tu również krótkie informacje na temat podejścia innych religii. Rozważania te są ciekawe, chociaż wydaje się, że zbyt szczegółowe i w niektórych miejscach nie do końca związane bezpośrednio z tematem pracy.

Łącząc zawarte w tym rozdziale rozważania z postawionymi tezami pracy należy zgodzić się ze stwierdzeniem Autorki zawartym na s. 78, że uzupełnieniem wolności sumienia i wyznania jest zasada równego traktowania bez względu na przekonania religijne i niereligijne oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd.

2. Rozważania w rozdziale 2 zatytułowanym „Zakaz dyskryminacji pracowników jako gwarancja wolności religijnej” Autorka rozpoczyna od analizy przypadków, w których mimo gwarancji wolności religijnej dopuszczalne jest jej ograniczenie. Mam pewną wątpliwość co do takiego podejścia, bowiem wydaje się, że bardziej naturalne byłoby przeprowadzenie na początku ogólnych rozważań na temat praw jednostki i jej zakresu, a dopiero później omawianie ich ograniczeń.

Za słuszną należy uznać konstatację na s. 81, że granice wolności wyznaczone są przede wszystkim przez konieczność zagwarantowania takich samych praw innym podmiotom oraz przez dbałość o ogólnie rozumiany interes społeczny. A w związku z

tym ograniczenia takie nie mogą mieć charakteru arbitralnego i muszą mieć przekonujące uzasadnienie merytoryczne. W tym kontekście Autorka dokonała analizy kilku problemów takich jak wieszanie krzyża w zakładzie pracy lub jego zdejmowanie w kontekście zderzenia różnych wartości i to zarówno w aspekcie indywidualnym jak i ogólnospołecznym. W oparciu o analizę orzecznictwa i to zarówno sądów polskich jak i europejskich oraz literatury przedmiotu Autorka prezentuje swoje poglądy na ten temat.

W kontekście tematu pracy, mam natomiast wątpliwość co do zasadności szczegółowej analizy przypadków ograniczenia wolności religijnej, które nie mają bezpośredniego związku z zatrudnieniem, takich jak np. ograniczenia co do liczby osób uczestniczących w nabożeństwach wprowadzonych w związku z pandemią koronawirusa.

Za ciekawą uznaję analizę przesłanek, które należy brać pod uwagę, jeżeli chodzi o możliwość wprowadzania ograniczeń związanych z korzystaniem z wolności religijnej, a w tym również w zakresie zatrudnienia, do których Autorka zalicza przesłankę proporcjonalności szczegółowo omówioną w oparciu o orzecznictwo trybunałów europejskich.

Mam pewne wątpliwości co do zasadności wprowadzenia punktu 2 do rozdziału 2 „Prawa chroniące przed dyskryminacją” nie tyle ze względu na zakres przedmiotowy zawartych w nim rozważań, co do których generalnie nie mam uwag, ale ze względu na fakt, że treści te, opierające się na analizie przepisów i to zarówno międzynarodowych jak i polskich, znajdują się w kolejnych rozdziałach.

Jeżeli chodzi o punkt 3.2.1 „Przyczyny dyskryminacji ze względu na religię” to znajdują się w nim sformułowania, które nie zostały poparte żadnymi przypisami, dlatego też trudno się odnieść co do ich zasadności. *Vide* na s. 114 czytamy, że „Ważnym czynnikiem jest również brak świadomości co do zakresu przysługujących zatrudnionemu pracownikowi uprawnień i obowiązków pracodawcy. Problem ten dotyczyć może w szczególności obcokrajowców czy osób starszych”. Prosiłbym więc Doktorantkę, aby wskazała, czy były na ten temat robione jakieś badania, albo też na czym opiera swoje stwierdzenie w tym temacie.

Za bardzo istotny i w pełni zasadny uważam pogląd zaprezentowany na s. 118, że zróżnicowanie religijne, narodowościowe, płciowe umożliwia zaistnieć przedsiębiorcy na globalnym rynku, bowiem dalekosiężnym skutkiem dyskryminacji, który można dostrzec w skali dużych organizacji, jest zanik różnorodności

Za ciekawe i zasadne uznaję rozważania w punkcie 4 „Porównanie z innymi podmiotami jako przesłanka dyskryminacji”, w którym Autorka wskazuje, że dyskryminacja to nie tylko uprawnienie, które powoduje zmniejszenie przysługujących praw, lecz także nadmierne uprzywilejowanie.

Jeżeli chodzi o punkt „Wnioski oraz postulaty *de lege ferenda*” to Autorka wskazuje na s. 125, że „należało by się zastanowić nad nowelizacją art. 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania poprzez przyznanie prawa ubiegania się o zwolnienie od pracy na czas niezbędny do obchodzenia świąt zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii osobom należącym do kościołów i związków wyznaniowych w przypadku, których święta religijne wypadają w dni określone w art.

I ustawy o dniach wolnych od pracy jak również objąć powyższym prawem nie tylko pracowników, ale także osoby świadczące pracę na innej podstawie prawnej”. Prosiłbym o szersze uzasadnienie pierwszego z tych postulatów i o wskazanie jak miałyby w praktyce wyglądać jego realizacja. A jeżeli chodzi o drugi postulat to wymagałoby doprecyzowania o jakie osoby świadczące pracę na innej podstawie chodzi. Jeżeli zakładamy, że w zakresie prawa cywilnego strony są równe i osoba współpracująca ma faktycznie swobodę w wykonywaniu swojej działalności, to nie widzę powodu, aby obejmować ją szczególnymi uprawnieniami odnośnie czasu pracy. Natomiast postulat ten możnaby uznać za zasadny w przypadku samozatrudnionych zależnych ekonomicznie, o wydzieleniu której to kategorii pisze się ostatnio coraz częściej. (Przykładem takiego podejścia jest obroniony w 2022 r. na WPiA UŁ doktorat Mateusza Barwańskiego „Ochrona osób pracujących na własny rachunek – koncepcja regulacji prawnej”). W związku z tym prosiłbym Doktorantkę, aby bliżej przybliżyła swoją koncepcję w tym zakresie.

3. Rozdział 3 „Podstawy prawne zakazu dyskryminacji ze względu na religię w prawie międzynarodowym i unijnym” zawiera szczegółową analizę problematyki zakazu dyskryminacji w dokumentach ONZ, MOP, Rady Europy oraz Unii Europejskiej z szerokim uwzględnieniem wydanego na ich podstawie orzecznictwa. Przy czym rozważania te mają charakter ogólny, a więc w wielu miejscach dotyczą kwestii dyskryminacji ze względu na religię oraz z drugiej strony wolności myśli, sumienia i wyznania niekoniecznie związanych z problematyką zatrudnienia. *Vide* s. 144 na której Autorka omawia sprawę dwóch polskich uczennic, które w kontekście przestrzegania EKPCz podnosiły, iż organizacja religii w szkole pozostaje w sprzeczności z zakazem dyskryminacji z powodu przekonań religijnych. Rozważania tego typu możnaby bez szkody dla treści pracy pominąć lub znacznie skrócić. Uwaga ta dotyczy tym bardziej sytuacji, omawiania regulacji dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na inne kryteria niż religia *vide* płeć, bez uzasadnienia jaki mają związek z tematem pracy.

Natomiast za zasadne w kontekście tematu pracy uznaję szczegółowe omówienie przesłanek na jakie zwracają uwagę organy kontrolujących przestrzeganie konwencji międzynarodowych przy ocenie czy miała miejsce dyskryminacja (*vide* s. 145 i nast.). A więc odnosi się to również do dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię.

Z punktu widzenia tematu pracy ciekawe są również rozważania dotyczące działania kościołów i innych związków wyznaniowych w charakterze pracodawców i związanych z tym możliwości wprowadzania wymagań w stosunku do swoich pracowników odnośnie nie tylko kwestii wyznania, ale również przestrzegania wynikającej z niego etyki.

Jeżeli chodzi o punkt „Wnioski i uwagi *de lege ferenda*”, to nie do końca wiem jakie postulaty i w stosunku do kogo można by z niego wyprowadzić. Za taki wniosek możnaby uznać stwierdzenie zawarte na s. 171, że regulacje unijne, w zakresie dyskryminacji ze względu na religię winny zostać doprecyzowane. Autorka nie sprecyzowała jednak na czym miałyby to polegać, w związku z czym prosiłbym o

wyjaśnienie tego postulatu. Podobnie ciekawy jestem co w kontekście tematu pracy Autorka ma na myśli pisząc na s. 172, że należy spodziewać się dalszej ewolucji przepisów antydyskryminacyjnych w prawie międzynarodowym i unijnym, a w związku z tym zmian w polskim porządku prawnym.

4. Rozdział 4 zatytułowany „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w prawie krajowym” omawia tą problematykę w rozumieniu kilku ustaw, przy czym problematyka ta w ujęciu Kodeksu pracy jest analizowana w kolejnym 5 rozdziale. Ze względu na zakres przedmiotowy tych rozważań taki podział jest zasadny, chociaż od strony formalnej informacja na ten temat powinna, moim zdaniem, znaleźć się w tytule rozdziału 4.

Zgodnie z systematyką polskiego prawa Autorka zaczęła analizę od omówienia tytułowego zakazu dyskryminacji ze względu na religię w Konstytucji RP. Przy czym z niezrozumiałych powodów w pierwszym podpunkcie zawarła genezę pojęcia „równość” „wyprowadzając je” od filozofii greckiej. Rozważania te, jakkolwiek ciekawe, powinny „moim zdaniem” znaleźć się na początku pracy, przed omawianiem samego pojęcia dyskryminacja, z którym pojęcie równości jest ściśle związane. Wskazuje zresztą na to sama Autorka na początku tej części na s. 173, gdzie czytamy, że „podstaw przepisów antydyskryminacyjnych należy poszukiwać w zasadzie równości, której początki sięgają starożytnej Grecji”. Tak więc, logicznym byłoby aby przepisy antydyskryminacyjne przyjęte przez organizacje międzynarodowe i europejskie również analizować pod tym kątem.

Jeżeli chodzi o punkt „Zakaz dyskryminacji w Konstytucji” to Autorka nie odniosła się w nim bezpośrednio do kwestii dyskryminacji ze względu na tytułową religię, w związku z czym należy dopiero odkodowywać z ogólnych rozważań w jakim zakresie mają one zastosowanie do tego przypadku.

Generalnie podobna sytuacja występuje w przypadku punktu „Zakaz dyskryminacji w ustawie o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania”, przy czym aczkolwiek również rozważania te mają charakter ogólny, to jednak w kilku miejscach znajdujemy bezpośrednie odniesienie do tytułowej dyskryminacji ze względu na religię, a w pozostałych przypadkach przedstawione rozważania można odnieść do kwestii dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu. Dlatego też nie mam uwag do tej części.

Nieco inny charakter ma zakaz dyskryminacji ze względu na religię w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, bowiem ma ona jedynie pośredni związek z zatrudnieniem poprzez prawo jednostki do zachowania milczenia w sprawach swojej religii lub przekonań. Jak jednak wskazuje Autorka na s. 191 defektem ustawy jest brak bezpośrednich sankcji karnych za naruszenie jej postanowień. Co w kontekście omawianego w pracy problemu może mieć znaczenie.

Nie mam generalnie uwag do prezentacji zakazu dyskryminacji w ustawach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, które chociaż również zostały przedstawione w ujęciu generalnym, to jednak na podstawie zaprezentowanych analiz można wyprowadzić wnioski co do narzędzi prawnych, z jakich można korzystać w przypadku naruszenia

zakazu dyskryminacji w tym ze względu na religię. Mam jedynie pytanie odnośnie zawartego na s. 198 stwierdzenia, że „Odmowa mogłaby narazić agencję pracy tymczasowej na odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, a pracownika na ewentualne roszczenia regresowe z jej strony”. Chodzi mi o wyjaśnienie z jakiego powodu pracownik miałby być narażony na roszczenie regresowe.

Ciekawe są rozważania odnośnie zakazu dyskryminacji ze względu na religię w prawie karnym. Autorka słusznie wskazuje na s. 201, że ograniczenie zastosowania prawa karnego może powodować zasada *in dubio pro reo*, oraz zasada domniemania niewinności. Analiza postanowień rozdziału XXIV Kodeksu karnego poświęconego przestępstwom przeciwko wolności sumienia i wyznania wskazuje, że w dosyć ograniczonym zakresie będą one miały zastosowanie w stosunku do relacji związanych z zatrudnieniem. Przy czym jak słusznie podkreśla Doktorantka należy zwrócić uwagę, że przepisy te dotyczą sytuacji dyskryminacji nie tylko ze względu na przynależność wyznaniową, ale również bezwyznaniowość.

W uwagach *de lege ferenda*, Autorka wskazując na pewne mankamenty aktualnie obowiązujących przepisów proponuje dokonania ich modyfikacji, głównie w celu ujednoczenia katalogu przesłanek dyskryminacji.

5. Tak jak wskazałem wyżej, zgodnie z tytułem, rozdział 5 omawia problematykę zakazu dyskryminacji ze względu na religię w Kodeksie pracy. Przy czym osią rozważań jest ogólna koncepcja zakazu dyskryminacji, bowiem dopiero punkt 4 skupia się na religii jako kryterium dyskryminacji. Takie podejście jest akceptowalne, o ile przeprowadzane analizy dadzą się zastosować do tytułowej religii. Większość rozważań spełnia ten wymóg, natomiast w kilku przypadkach nie do końca wiem jaki jest związek z tytułową tematyką. *Vide* rozważania dotyczące równości kobiet i mężczyzn (s. 217), molestowania seksualnego (s. 223), czy też część dotycząca dyskryminacji w wynagradzaniu. Przy czym ta ostatnia problematyka pojawia się również w kolejnych częściach pracy. Prosiłbym więc Doktorantkę o komentarz w tej kwestii.

Za ciekawe należy uznać rozważania odnośnie zakresu podmiotowego zakazu dyskryminacji, przy czym mam wątpliwość co do celowości omawiania w tym zakresie przepisów dotyczących dyskryminacji ze względu na przynależność związkową.

W kontekście tematu pracy istotny niedosyt sprawia wskazany wyżej punkt 4 tego rozdziału, omawiający religię jako kryterium dyskryminacji, który ogranicza się jedynie do 2 stron. Co prawda, tak jak wskazałem wyżej, z innych części pracy da się „wyprowadzić” możliwość stosowania przepisów ogólnych do kryterium religii/wyznania, to jednak wydaje się, że szczegółowe omówienie tej tematyki w oddzielnym punkcie byłoby jak najbardziej wskazane. Jako uzasadnienie dla takiego podejścia można, być może, wskazać, że przejawy dyskryminacji ze względu na religię są, zgodnie z tytułem, przedmiotem rozdziału 6.

Kolejny punkt omawia kryteria dopuszczające różnicowanie i ich relacje do pojęcia dyskryminacji. Część rozważań na ten temat znalazła się już w poprzednich

rozdziałach, tym niemniej zebranie ich w jednym miejscu uznaję za zasadne, tym bardziej, że oprócz ogólnych przykładów znajdujemy tutaj również bezpośrednie odwołanie do kwestii religii.

Za szczególnie ważne z punktu widzenia tematu pracy uznaję rozważania na temat uprawnień przysługujących wyznawcom religii. Na s. 249 Autorka cytując przedstawicieli doktryny podkreśla, że jeżeli preferencja jednego światopoglądu jest konieczna do podjęcia decyzji, bowiem znalezienie kompromisu jest niemożliwe, a podjęcie decyzji jest społecznie niezbędne, należy preferować światopogląd większości i działanie takie nie stanowi o dyskryminacji. W tym kontekście Autorka wyraża na s. 251 swoje krytyczne stanowisko w stosunku do art. 151¹⁰ Kodeksu pracy, w którym wskazano katalog przypadków, w których praca w niedziele i w święta jest dozwolona. Mając na uwadze uwarunkowania współczesnej gospodarki, w tym procesy globalizacji, od których nie można, moim zdaniem, abstrahować tworząc przepisy, prosiłbym Autorkę o odpowiedź jak widziałaby rozwiązanie kwestii dopuszczalności pracy w niedzielę i święta w Kodeksie pracy. Dotyczy to również krytycznych uwag Doktorantki zawartych na s. 287 na której czytamy, że „jednym z przykładów, obrazującym dyskryminację z uwagi na religię, jest sytuacja zaistniała na gruncie art. 151¹⁰ pkt 11 Kodeksu pracy, który pozwala na pracę w niedziele i święta, jeżeli odbiorca usług działa poza granicami Polski i pracuje według innego kalendarza świąt”.

Za ciekawy uznaję postulat zawarty na s. 252, że zasadnym wydaje się rozważanie takiej nowelizacji przepisu art. 141 Kodeksu pracy, aby pracownik mógł ubiegać się o kilka krótkich przerw w pracy nieprzekraczających 60 minut (przykładowo na odmówienie modlitwy) zamiast jednej godzinnej przerwy.

Jeżeli chodzi o pkt 6 „Obowiązki pracodawcy w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na religię” to podobnie jak i w wielu powyższych częściach rozważania te dotyczą ogólnie przeciwdziałaniu dyskryminacji, które tylko częściowo można zastosować w stosunku do religii. Tym niemniej można z nich wyprowadzić wnioski istotne dla celu pracy. W tym punkcie mam jedynie uwagę do stwierdzenia na s. 255 bowiem wbrew wyrażonemu tam pogładowi procedury skargowe wprowadza pracodawca a nie pracownik.

6. Bardzo istotny z punktu widzenia celu pracy jest rozdział 6 analizujący przejawy dyskryminacji ze względu na kryterium religii. Przy czym znowu podobnie jak w poprzednich częściach, zawarte w nich rozważania mają często charakter bardzo ogólny, a tytułowa tematyka religii jest jakby pozostawiona w tle.

I tak pkt 1 „Przejawy dyskryminacji ze względu na religię w procesie powstawania stosunku pracy” w dużej mierze opisuje różne procesy rekrutacji, wynikające również z pragmatyk służbowych. Na tym tle Autorka pokazuje pewne przykłady możliwej dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię albo też pośredniej (np. w oparciu o wygląd czy też ubranie, które mogą sugerować wyznanie). Za ciekawe w kontekście tematu pracy uznaję rozważania dotyczące prawa do milczenia. W tym kontekście za zasadne uznaję stwierdzenie Doktorantki na s. 273, że przede wszystkim ujawnienia takich informacji może żądać jedynie podmiot

określony w art. 18^{3b} § 4 Kodeksu pracy, tj. Kościół, inny związek wyznaniowy, a także organizacja, której etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Poza tym religia, wyznanie lub światopogląd muszą być rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, z uwagi na rodzaj lub charakter wykonywanej działalności przez wskazane powyżej podmioty.

Nie do końca wiem jaki związek z omawianym tematem ma konstatacja na s. 288, że „zgodnie z art. 29² § 2 Kodeksu pracy, pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wnioski pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę”. Proszę wyjaśnić co Doktorantka miała na myśli w kontekście tematu pracy.

Punkt „Wnioski i uwagi *de lege ferenda*” zawiera ciekawe podsumowanie rozważań poczynionych w rozdziale, ale brak jest w nim postulatów co do zmian w przepisach.

7. W rozdziale 7 „Środki ochrony prawnej przed dyskryminacją” Autorka wydzieliła kilka środków prawnych, które wynikają zarówno z indywidualnego jak i zbiorowego prawa pracy. W przypadku indywidualnego prawa pracy, Doktorantka wskazuje, po pierwsze, na odszkodowanie wynikające z art. 18^{3d} Kodeksu pracy. Dokonana w związku z tym przepisem analiza budzi pewne wątpliwości. Otóż na początku s. 303 wskazuje się, że pracodawca odpowiada zawsze za dyskryminację a następnie znajduje się cytat wyroku SN, który mówi co innego. W drugim akapicie jest napisane, że warunkiem powstania odpowiedzialności jest istnienie stosunku pracy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, a w ostatnim, że kandydaci do pracy też mogą ubiegać się o odszkodowanie. Prosiłbym więc o ustosunkowanie się Doktorantki do tych nieścisłości.

Drugim środkiem prawnym przysługującym pracownikowi, wskazanym przez Doktorantkę, jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy do analizy którego nie mam uwag.

Jeżeli chodzi o działalność związków zawodowych w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu, to tutaj Autorka słusznie wskazuje na możliwość bezpośredniego wsparcia i to zarówno pracowników jak i osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej.

Drugim przykładem takiej działalności, tym razem na etapie legislacyjnym, jest prawo do opiniowania założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do tych ustaw, które mogą dotyczyć kwestii dyskryminacji ze względu na religię.

Pisząc o tworzeniu prawa zakładowego w kontekście omawianej tematyki, Autorka powołując się na przedstawicieli doktryny wskazuje na s. 319, że „przedmiotem dialogu społecznego między przedstawicielami pracowników i pracodawców winny być w szczególności zagadnienia dotyczące dyskryminacji i mobbingu, bowiem powodują one zagrożenie dla takich wartości jak życie i zdrowie pracowników. Układy zbiorowe mogą więc stanowić instrument ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu, np. poprzez stworzenie w zakładzie pracy warunków umożliwiających składanie skarg na zachowania zagrażające naruszeniom dóbr osobistych. W układach zbiorowych uregulowane mogłyby być dodatkowe roszczenia i

świadczenia dla pokrzywdzonych pracowników”. Mam jednak pytanie, czy Autorka spotkała się w praktyce z takimi rozwiązaniami.

Jeżeli chodzi o wnioski i postulaty *de lege ferenda* to Autorka wskazuje na s. 319 – 320, że „przepisy prawa pracy nie do końca zapewniają ochronę wolności religijnej, bowiem koncentrują się na środkach prawnych w przypadku, gdy dochodzi do naruszeń. Prewencja pozostaje jednak szczególnie istotna z uwagi na mentalny charakter zjawiska dyskryminacji jako zagrożenia dla wolności religijnej”. Prosiłbym więc o doprecyzowanie na czym miałyby polegać taka prewencja.

Kolejny ciekawy postulat został zawarty na s. 320, że zasadne byłoby by ustawodawca w treści art. 18^{3d} Kodeksu pracy, tak jak w regulacji dotyczącej mobbingu, przyjął, że osoba dyskryminowana uprawniona byłaby do dochodzenia odszkodowania za szkodę majątkową spowodowaną dyskryminacją oraz do zadośćuczynienia za krzywdę

8. Uzupełnienie rozważań zawartych w rozdziale 7 znajdujemy w rozdziale 8, w którym Autorka w krytyczny sposób odnosi się do środków ochrony prawnej przed dyskryminacją przewidzianych w innych, omawianych już wcześniej ustawach. Część z tych rozważań była już prezentowana w poprzednich rozdziałach, tym niemniej zebranie ich w jednym miejscu należy uznać za właściwe i celowe.
9. Pracę kończą 5 stronicowe „Uwagi końcowe” w którym Doktorantka jasno formułuje konkluzje wynikające z całości przeprowadzonych rozważań.

5. Konkluzja

Uwzględniając powyższe uważam, że recenzowana dysertacja pt. *„Zakaz dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym”* odpowiada wymogom stawianym rozprawom doktorskim, przewidzianym w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r., poz. 574 ze zm.) w zw. z art. 179 ust. 6 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r., Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669), a więc prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dyscyplinie nauki prawne, wskazuje na umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej i w sposób oryginalny rozwiązuje problem naukowy, w związku z czym wnoszę o dopuszczenie mgr Magdaleny Zajchowską do dalszych etapów przewodu doktorskiego.



dr hab. Krzysztof Walczak, prof. ucz

