



Warszawa, 18-05-2022 r.

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Marcin Wiącek

VII.5601.2.2022.CW

**Pani
Anna Schmidt
Pełnomocniczka rządu
ds. równego traktowania
Ministerstwo Rodziny i Polityki
Społecznej
e-PUAP**

Szanowna Pani Minister,

do Rzecznika Praw Obywatelskich wpłynął wniosek dotyczący przepisu art. 42 ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz. U. z 2017 r. poz. 1153 ze zm.). Przepis ten dotyczy realizacji wolności wyznania przez obywateli w kontekście stosunku pracy. Zgodnie z jego treścią osoby należące do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii. Możliwością uzyskania zwolnienia od wykonywania pracy w tym zakresie nie są objęte zatem osoby należące do kościołów i związków wyznaniowych, w przypadku których święta religijne wypadają w dni określone w art. 1 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1920), tj. 1 i 6 stycznia,

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
al. Solidarności 77
00-090 Warszawa

Tel. centr. (+48 22) 55 17 700
Infolinia obywatelska 800 676 676
biurorzecznika@brpo.gov.pl
bip.brpo.gov.pl

pierwszy oraz drugi dzień świąt Wielkiej Nocy, 1 i 3 maja, pierwszy dzień święta Zielonych Świątek, dzień święta Bożego Ciała, 15 sierpnia, 1 i 11 listopada oraz 25 i 26 grudnia oraz w niedziele. **Przepis art. 42 ustawy o gwarancja wolności sumienia i wyznania w obecnym kształcie może więc prowadzić do nierównego traktowania osób należących do kościołów i związków wyznaniowych pod względem gwarancji wolności wyznania.**

Rzecznik Praw Obywatelskich ma świadomość, że art. 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania nie pociąga za sobą zastosowania szerokiej wiązki praw pracowniczych, tak jak w przypadku pracy w dni ustawowo wolne od pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.), obejmujących m. in. prawo do zwolnienia od wykonywania pracy w inny dzień oraz prawo do dodatkowego wynagrodzenia (art. 151¹¹ Kodeksu). Prawa te zostały wprost wyłączone w treści art. 42 ust. 3 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, zgodnie z którym zwolnienie od wykonywania pracy na czas obchodzenia święta religijnego może być udzielone pod warunkiem odpracowania czasu zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych.

Niezależnie od powyższego, prawo żądania zwolnienia określone w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania stanowi jednak istotną gwarancję wolności wyznania. Jest ono bowiem powiązane z obowiązkiem pracodawcy udzielenia takiego zwolnienia przy zachowaniu wymogów określonych w przepisach rozporządzenia Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz. U. Nr 26, poz. 235)¹. W tym względzie osoby należące do kościołów i związków wyznaniowych w przypadku, których święta religijne wypadają w dni ustawowo wolne od pracy, chociaż mogą skorzystać z szeregu świadczeń

¹ Zob. Z. Góral, K. Stefański, 4.2.1. „Dni wolne od pracy w święta dla wyznawców innych religii” [w:] Z. Góral, K. Stefański, *Czas pracy*, Warszawa 2013; Z. Hajn, „Prawo pracowników należących do mniejszości wyznaniowych do zwolnień od pracy w celu uprawiania kultu religijnego”, GSP 2007, t. XVII, s. 120.

rekompensujących pracę w te dni, nie mają uprawnienia do formułowania podobnego żądania w sposób wiążący, które pozwoliłoby im na udział w święcie religijnym, co jest pierwotnym celem gwarancji wolności wyznania w tym kontekście. Warto także zaznaczyć, że w praktyce problem jest istotny z uwagi na bardzo szeroko określone wyłączenia dotyczące dopuszczalności pracy w niedziele i święta określone w art. 151¹⁰ pkt 1-11 Kodeksu pracy. Szczególne wątpliwości mogą budzić przede wszystkim przypadki, w których pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę w dzień ustawowo wolny nie z uwagi na charakter wykonywanej działalności, ale przez względy czysto organizacyjne po stronie pracodawcy, m. in. w przypadku wyłączenia dotyczącego pracy zmianowej².

W tym miejscu warto także przypomnieć wnioski przedstawione w treści raportu Rzecznika Praw Obywatelskich, dotyczącego zasady równego traktowania ze względu na wyznanie w zatrudnieniu, przygotowanego na podstawie badań „Rynek pracy a równe traktowanie ze względu na wyznanie”, przeprowadzonych na zlecenie Rzecznika przez Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego w 2017 roku. Jak wynika z tych badań, dyskryminacja ze względu na wyznanie może dotyczyć nie tylko przedstawicieli mniejszości religijnych, ale także dominującej większości wyznaniowej. Utrudnianie realizacji prawa do obchodzenia świąt zgodnie z kalendarzem religijnym (np. poprzez traktowanie wniosku pracownika za niewiążący, w skrajnych przypadkach kierowanie sugestii utraty pracy w razie skorzystania z dnia wolnego) zidentyfikowane zostało z kolei jako jeden z głównych przejawów dyskryminacji ze względu na wyznanie w miejscu pracy³.

Treść skarg kierowanych do Biura Rzecznik Praw Obywatelskich wskazuje na to – jak zasygnalizowano powyżej – że rzeczywiście problem ten może dotyczyć także osób przynależących do grup wyznaniowych, których kalendarz świąt religijnych pokrywa się z listą dni ustawowo wolnych od pracy.

² Por. K. Stefański [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II*, Art. 114-304(5), wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 151¹⁰, pkt 2.

³ *Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu. Analiza i zalecenia*, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2018/6, Zasada Równego Traktowania – prawo i praktyka nr 26, Warszawa 2018, s. 111, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/R%C3%B3wne%20traktowanie%20ze%20wzgl%C4%99du%20na%20wyznanie%20w%20zatrudnieniu.pdf> (dostęp: 11.05.2022).

Biorąc pod uwagę powyższe, wydaje się, że przepis art. 42 ustawy o gwarancjach wolności wyznania może prowadzić do sytuacji nierównego traktowania ze względu na wyznanie poprzez ograniczenie jego stosowania jedynie do osób należących do kościołów i związków wyznaniowych, w przypadku których święta religijne nie wypadają w dni wolne od pracy. Jednocześnie należy zauważyć, że przepisy prawa pracy dotyczące dni wolnych od pracy mają zastosowanie powszechne i przewidują określone w nich uprawnienia dla wszystkich osób niezależnie od wyznawanej religii lub światopoglądu. Pragnę także przypomnieć przy okazji niniejszego wystąpienia wskazane w przytoczonym wyżej raporcie Rzecznika zalecenie nowelizacji przepisu art. 42 ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania w celu przyznania prawa ubiegania się o zwolnienie od pracy na czas niezbędny do obchodzenia świąt zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii, nie tylko pracownikom w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, ale także osobom świadczącym pracę na innej podstawie⁴. Kwestia ta jest także związana z podnoszonym w niniejszym wystąpieniu problemem podmiotowego zakresu zastosowania przepisu art. 42 ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania i nie była jak dotąd przedmiotem prac nowelizacyjnych.

W związku z powyższym, działając na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627 ze zm.), pragnę zwrócić się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o przedstawienie stanowiska w sprawie zagadnień i wątpliwości poruszonych w wystąpieniu.

Z wyrazami szacunku

Marcin Wiącek
Rzecznik Praw Obywatelskich
/-podpisano elektronicznie/

⁴ *Tamże*, s. 112-113.