

Kadry i płace

ŚWIĘTA

Firmowe obchody Bożego Narodzenia z szacunkiem dla innych wyznań

Organizując spotkania wigilijne czy świąteczny wystrój biura pracodawca powinien zachować równowagę, kulturę i umiar w okazywaniu swoich przekonań religijnych.

DR KATARZYNA KALATA

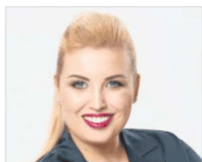
W sezonie przedświątecznym wiele firm przystaję swoje biura w duchu tradycji świąt Bożego Narodzenia. Spotkania wigilijne z udziałem pracowników, dzielenie się opłatkiem – czy to może prowadzić do dyskryminacji osób o innych wyznaniach?

Dyskryminacja w miejscu pracy, obejmująca nierówne traktowanie ze względu na różne czynniki – w tym wyznanie – jest zjawiskiem nieakceptowalnym. Wpływa negatywnie na atmosferę w miejscu pracy i może pociągać za sobą konsekwencje prawne dla pracodawcy.

W okresie Bożego Narodzenia pracownicy innych wyznań mogą czuć się niekomfortowo z powodu dominacji tradycji chrześcijańskich w miejscu pracy. Czy dzielenie się opłatkiem, obecność symboli religijnych, organizowanie spotkań wigilijnych lub dekorowanie miejsca pracy może naruszać uczucia religijne osób o innych wyznaniach i może być odbierane jako dyskryminacja?

ZDANIEM AUTORKI

dr Katarzyna Kalata

radca prawny
Kancelaria Kalata

Pracownicy różnych wyznań mają pełne prawo do świętowania zgodnie z własnymi tradycjami religijnymi. Oczekuje się, że pracodawcy będą respektować to prawo, na przykład poprzez udzielanie wolnych dni na obchody świąteczne. Jednak z racji braku uwzględnienia w polskim prawie dni wolnych dla świąt niechrześcijańskich, pracownik może być zmuszony wykorzystać urlop lub odpracować wolne dni, aby uczcić własne święta. Konieczność wzięcia wolnego w celu obchodzenia świąt innych religii nie jest traktowane jako dyskryminacja, podobnie jak praktykowanie tradycji związanych z Bożym Narodzeniem w miejscu pracy. Należy przy tym zadbać o to, by nie naruszyć uczuć innych, zachowując umiar i kulturę w okazywaniu swoich przekonań religijnych. Ponadto należy pamiętać, że dyskryminacja może być odmowa udzielenia wolnego na wniosek pracownika innego wyznania w celu obchodzenia jego świąt.

w tym okresie, mimo że inni pracownicy otrzymywali dni wolne na święta chrześcijańskie, które są ustawowo wolne od pracy.

również stanowisko odmienne, które podkreśla prawa do tzw. negatywnej wolności religijnej, czyli prawa do unikania religijnej indoktrynacji w przestrzeni publicznej.

ORZECZNICTWO

Religijne symbole w zakładzie pracy

■ Wprowadzić szkoła powszechna jest szkołą bezwyznaniową i dlatego, jak można się domyślać, nie jest dopuszczalne wprowadzanie do jej funkcjonowania elementów religijnych, a takim jest święcenie sztanbaru szkoły, to ani żaden przepis prawa nie zabrania podejmowania takiej aktywności, ani nie można tego zakazu wyprowadzić z owej neutralności światopoglądowej szkoły. Pomimo bowiem istnienia wspomnianej zasady neutralności światopoglądowej szkoły powszechnej, można znaleźć w jej funkcjonowaniu pierwiastki religijne takie chociażby jak nauczanie w szkole religii, czy obecność w klasach lekcyjnych w wielu szkołach krzyży symbolizujących religię katolicką. Akceptowanie ich występowania na terenie szkoły świadczy o niemożności wyprowadzenia wniosku o istnieniu sprzeczności z zasadami współżycia społecznego wprowadzenia pierwiastka religijnego w szkolną rzeczywistość polegającego na poświęceniu jej sztanbaru. Tak jak poprzednie, tak również ten element wpisuje się w dozwoloną i akceptowaną społecznie aktywność szkoły, co powoduje, że nie można mówić, aby jego wprowadzenie było niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Zatem takie zachowanie dyrekcji szkoły nie jest bezprawne i nawet gdyby mogło doprowadzić do naruszenia czyichkolwiek dóbr osobistych, nie mogłoby być skutecznie kwestionowane, albowiem tylko działania bezprawne mogą prowadzić do przyznania ochrony przewidzianej w art. 24 k.c. – wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 26 listopada 2014 r. (V ACa 729/14)

■ Pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 k.p.). Nie narusza tego obowiązku pracownik, który odmawia zdjęcia krzyża wiszącego w zakładzie służby zdrowia. – wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 1990 r. (I PRN 38/90)

■ Obecność krzyża może łatwo zostać zinterpretowana przez uczniów w każdym wieku jako znak religijny, i będą oni mieli poczucie, iż zostali wychowani w środowisku szkolnym, które zostało naznaczone przez konkretną religię. To, co może stanowić zachętę dla niektórych religijnych uczniów, może być emocjonalnie niepokojące dla uczniów innych religii lub tych, którzy nie wyznają żadnej religii. Zagrożenie to jest szczególnie silne wśród uczniów należących do mniejszości wyznaniowych. Negatywna wolność wyznania nie jest ograniczona do braku posługi religijnej czy edukacji wyznaniowej. Rozciąga się ona na praktyki i symbole wyrażające, w szczególności, w sposób ogólny, przekonanie, wyznanie lub ateizm. To negatywne prawo zasługuje na szczególną ochronę w sytuacji, gdy to właśnie Państwo prezentuje dane przekonania, a osoby myślące inaczej znajdują się w położeniu, którego nie mogą zmienić, chyba że przy nieproporcjonalnych wysiłkach lub poświęceniu. Ekspozowanie jednego lub więcej symboli religijnych nie może być uzasadnione ani przez życzenia innych rodziców, którzy pragną wyznaniowej formy nauczania zgodnego z ich przekonaniami, ani, jak podnosił [pozwany] rząd, nie może być uzasadnione potrzebą kompromisu z partiami politycznymi powołującymi się na inspirację chrześcijaństwem. Poszanowanie przekonań rodziców w odniesieniu do nauczania musi uwzględniać poszanowanie przekonań innych rodziców. Państwo ma obowiązek podtrzymywania neutralności wyznaniowej w sferze publicznej edukacji, gdzie uczęszczanie do szkoły jest obowiązkiem bez względu na wyznanie, przy czym Państwo może dążyć do wpojenia uczniom nawyku krytycznego myślenia. Trybunał nie rozumie, jak ekspozowanie w klasach szkolnych w szkołach publicznych symboli, którymi różniadnie należy wiązać z katolicyzmem (religią większościową we Włoszech), może służyć edukacyjnemu pluralizmowi, który ma zasadnicze znaczenie przy zachowywaniu „demokratycznego społeczeństwa” w konwencyjnym rozumieniu tego terminu. – wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 3 listopada 2009 r. (30814/06)

Dyskryminacja religijna

Dyskryminacja religijna manifestuje się poprzez ograniczanie możliwości awansu pracownika lub wyrażanie negatywnego stosunku do niego z powodu jego przekonań religijnych. Przykładem może być odmowa udzielenia dni wolnych na święta innych wyznań, co może być odbierane jako nierówność wobec prawa.

Oczywiście w polskim systemie prawnym chrześcijańskie są uprzywilejowani m.in. z uwagi na wprowadzenie świąt Bożego Narodzenia (ale też innych świąt) do ustawy o dniach wolnych.

PRZYKŁAD

Anna, pracująca w międzynarodowej korporacji, jest wyznawczynią judaizmu. Zwróciła się do pracodawcy z prośbą o dwa dni wolne z okazji nadchodzącego święta Jom Kipur – jednego z najważniejszych świąt w jej religii. Chciała wykorzystać te dni na uczestnictwo w nabożeństwach i rodzinne uroczystości. Przełożony odrzucił jej prośbę. Stwierdził, że firma nie może sobie pozwolić na jej nieobecność

Świąteczne dekoracje

Zakaz dyskryminacji ze względu na przekonania religijne wywodzi się z konstytucyjnej zasady wolności sumienia i religii (art. 53 ust. 1 Konstytucji RP).

Wolność religii przejawia się poprzez możliwość uzewnętrzniania jej indywidualnie lub wraz z innymi osobami, zarówno publicznie, jak i prywatnie (art. 53 ust. 2 Konstytucji RP). Wynika z tego, że nie można zakazać wywieszenia symboli religijnych. Zatem pracodawca, który kulturowe pewne tradycje, nie narusza prawa innych religii.

W orzeczeniach sądowych, zarówno na poziomie krajowym, jak i w ramach Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, przeważa pogląd, że wyeksponowanie symboli religijnych w miejscach publicznych, takich jak krzyż, nie jest uznawane za naruszenie praw osobistych osób nieprzynależących danej religii. Jednak istnieje

Polskie obyczaje

W polskim orzecznictwie pogląd dotyczący prezentowania symboli religijnej jest zdecydowanie dominujący i nie uległ zmianom na skutek orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Jak wynika z judykatury, pracodawca nie może również żądać od pracownika usunięcia symbolu religijnego wiszącego w miejscu pracy (wyrok SN z 16 września 1990 r., I PRN 38/90, OSNC 1991/10-12/126). Co więcej, pracownik za odmowę wykonania takiego polecenia nie może być zwolniony, jak również nie może być pociągnięty do odpowiedzialności dyscyplinarnej

▶ patrz ramka.

Dopiero bowiem takie działanie pracodawcy byłoby naruszeniem konstytucyjnie gwarantowanej wolności religii, ale również zakazu dyskryminacji ze względu na wyznawaną religię. /o

UPRAWNIENIA

Część urlopu rodzicielskiego nie przejdzie nawet po śmierci

Ustawa nie przewiduje żadnych wyjątków okoliczności, aby 9-tygodniowa tzw. nieprzenaszalna część urlopu rodzicielskiego mógł wykorzystać drugi rodzic.

MAREK ROTKIEWICZ

■ Mąż pracownicy zmarł kilka miesięcy po urodzeniu się ich dziecka. Pracownica będzie kończyła urlop macierzyński w połowie grudnia. Czy w związku z tym, że drugi rodzic dziecka nie żyje, będzie mogła wykorzystać pełne 41 tygodni urlopu rodzicielskiego? – pyta czytelniczka.

Niestety nie. Odnosnie 9-tygodniowej, tzw. nieprzenaszalnej części urlopu rodzicielskiego ustawodawca nie przewidział żadnych

wyjątków od możliwości jej wykorzystania tylko przez drugiego z rodziców. Nawet zatem w sytuacji, gdy drugi rodzic – mąż pracownicy nie żyje, może ona wykorzystać maksymalnie 32 tygodnie urlopu.

Maksymalny wymiar

Obecnie urlop rodzicielski w przypadku urodzenia jednego dziecka wynosi do 41 tygodni (do 65 tygodni dla rodziców dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”).

Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłącznie prawo do dziewięciu tygodni urlo-

pu rodzicielskiego. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka, zaś niewykorzystane przepada. W praktyce oznacza to, że jeden z rodziców nie może wykorzystać pełnych np. 41 tygodni urlopu.

Nie ma wyjątków

W przepisach dotyczących urlopu rodzicielskiego nie przewidziano od tej zasady żadnych odstępstw. Niestety ustawodawca nie wprowadził podobnych regulacji, jakie występują przy urlopie wychowawczym.

Zasadniczo przy urlopie wychowawczym jeden rodzic nie może wykorzystać całych 36 miesięcy

urlopu – miesiąc zrealizować może wyłącznie drugi z rodziców. Przepisy art. 186 k.p. wskazują jednak na sytuacje, w których możliwe jest wykorzystanie całego urlopu wychowawczego przez jednego rodzica, tj. gdy:

- drugi rodzic dziecka nie żyje,
- drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
- drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Takich wyjątków nie ustanawiają jednak przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego. Pracownica będzie więc mogła wykorzystać jedynie 32 tygodnie tego urlopu. /o

Autor jest prawnikiem

Pobierz aplikację mobilną

„RZECZPOSPOLITE”

Czytaj bieżące wydarzenia ze świata, kraju i polityki.

