

Wojciech Ciszewski<sup>1</sup>  
Uniwersytet Jagielloński

## Kontrowersje światopoglądowe w miejscu pracy – uwagi teoretycznoprawne do sprawy pracownika krakowskiej Ikea<sup>2</sup>

### 1. Wprowadzenie

Spory światopoglądowe zachodzą nieuchronnie w każdym społeczeństwie demokratycznym. Ponieważ demokracja – rozumiana jako ustrój polityczny – ze swej istoty opiera się na idei wolności, nie jest możliwe, aby wszyscy obywatele, prowadząc swobodny i samodzielny namysł, dochodzili do tych samych odpowiedzi na pytania o istnienie Boga, naturę moralności czy istotę szczęśliwego życia. Można jednak odnieść wrażenie – przynajmniej w polskim kontekście – że w ostatnim czasie tego rodzaju kontrowersje przybrały na sile, a także, iż znacząco zwiększyła się ich liczba. Do „dzyżurnych”, tj. regularnie powracających w dyskusji publicznej tematów (jak choćby kwestia obrazy uczuć religijnych) dołączyły kolejne pola konfliktu. Dotyczy to np. sporu o dopuszczalność odmowy wykonania świadczenia na rynku usług czy kontrowersji wokół poszanowania przekonań religijnych pracownika w zakładzie pracy.

Przyczynkiem do dyskusji wokół ostatniej z tych kwestii stała się sprawa pracownika krakowskiej Ikea, który został zwolniony wkrótce po tym, jak wyraził swój motywowany religijnie sprzeciw względem polityki wewnętrznej swojego zakładu pracy. Jak często w przypadku takich wydarzeń konfliktem szybko zainteresowały się media, a głos w sprawie zabrało szerokie grono liderów opinii publicznej. Kluczowym pytaniem było to, czy pracodawca miał uzasadnione podstawy, by rozwiązać umowę ze wspomnianym pracownikiem czy też potraktował go w sposób niesprawiedliwy, wykazując przy tym brak szacunku dla jego przekonań moralnych. Sprawa trafiła do sądu pracy (pracownik wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę), jednak w momencie pisania tego artykułu nie została jeszcze rozpoznana. Kontrowersja, z jaką mamy tu do czynienia jest jednak na tyle doniosła i uniwersalna, że nie czekając na to orzeczenie sądu warto poświęcić jej nieco uwagi.

Niniejszy artykuł – co warto podkreślić – jest analizą teoretycznoprawnych aspektów sporu wokół zwolnienia pracownika Ikea. Moim celem jest odpowiedź na pytanie

<sup>1</sup> Numer ORCID: 0000-0002-8266-4657. Adres e-mail: wojciech.ciszewski@uj.edu.pl

<sup>2</sup> Niniejszy artykuł został opracowany w ramach grantu DS Wydziału Prawa i Administracji UJ. Dziękuję Ewie Matejkowskiej oraz anonimowym recenzentom za uwagi zgłoszone do wcześniejszych wersji tekstu.

o obowiązki i uprawnienia stron zaistniałej kontrowersji w świetle podstawowych zasad moralności demokratycznej, takich jak zasada wolności sumienia i religii oraz zakaz dyskryminacji w miejscu pracy. Tekst ten nie jest więc analizą dogmatycznoprawną i nie rozstrzyga ostatecznie, czy działanie pracodawcy było legitymowane na gruncie polskiego prawa pracy (np. czy pracodawca dochował określonych wymogów proceduralnych). W moich rozważaniach będę się oczywiście powoływał na odpowiednie przepisy prawa, a także orzeczenia sądów, dlatego, że uznaję je za właściwą implementację zasad konstytucyjnych do szczególnej sfery, jaką stanowi prawo pracy. Uważam, że przedstawione przeze mnie konkluzje są zgodne z dobrze ugruntowanymi zasadami prawa pracy. Jeżeli jednak konkretne regulacje prawne okazałyby się sprzeczne z tymi konkluzjami, to niniejsze rozważania można potraktować jako argument na rzecz reformy tych regulacji.

Mając powyższe na względzie, będę się starał wyjaśnić, na jakie zarzuty potencjalnie naraża się działanie pracodawcy w „sprawie zwolnienia z Ikea”, a następnie rozstrzygnąć, czy biorąc pod uwagę pełen kontekst tej sprawy stawianie tych zarzutów jest uzasadnione. Kwestie te rozważę szczegółowo w trzeciej części artykułu. Wcześniej postaram się możliwie precyzyjnie opisać wydarzenia, które legły u podstaw interesującego mnie sporu.

## 2. Stan faktyczny „sprawy zwolnienia z Ikea”

Przywoływana sprawa dotyczy Tomasza K., wieloletniego pracownika krakowskiej Ikea, któremu w czerwcu 2019 r. pracodawca wypowiedział umowę o pracę, uzasadniając to naruszeniem obowiązków pracowniczych. Wspomniane zdarzenie miało miejsce po opublikowaniu przez Tomasza K. na forum firmowym (dostępnym wyłącznie dla pracowników Ikea) komunikatu, w którym sprzeciwił się on jednej z polityk wewnętrznych wdrażanych przez pracodawcę. Zakwestionowana przez niego polityka została ujęta w krótkim artykule zatytułowanym *Włączanie LGBT+ jest obowiązkiem każdego z nas*, który został rozesłany do wszystkich pracowników Ikea.

Artykuł ten wskazywał na wartości kluczowe dla kultury korporacyjnej grupy, do której należy Ikea. Możemy w nim wyczytać, że celem pracodawcy jest doprowadzenie do sytuacji, w której każdy pracownik przedsiębiorstwa czuje się „szanowany i doceniany (...) niezależnie od jego orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej”. W komunikacie podkreślono, że współpracownicy mają prawo do obrony swojej indywidualności, ale są oni również zobowiązani, by z szacunkiem odnosić się do indywidualności innych osób. Pracodawca wyraził także „oczekiwanie”, że manifestowanie tożsamości przez pracowników nie będzie stało w sprzeczności z postulatem „włączania” wszystkich zatrudnionych w działania zespołu i całej firmy. Tak ujęte cele są – jak głosi komunikat – spójne z innymi regulacjami korporacyjnymi obowiązującymi w tym przedsiębiorstwie. Ten krótki komunikat kończy się kilkoma nieco bardziej konkretnymi zaleceniami, do których pracownicy mogą się zastosować, aby „stworzyć kulturę integracyjną, w której wszyscy nasi koledzy LGBT+ czują się mile widziani, szanowani i cenieni za to, kim są”. Mając na uwadze sposób, w jaki zostały sformułowane te zalecenia, można domniemywać, że stosowanie się do nich nie jest obowiązkiem, choć nie ulega wątpliwości, że jest przez pracodawcę pożądanym. Tekst ogranicza się do wskazania czterech tego typu konkretnych postulatów, które mogą wdrożyć pracownicy, aby przybliżyć realizację głównego celu tej polityki. Są one następujące:

- 1) Używaj języka włączającego, takiego jak „partner”, oprócz „żony”, „męża”;
- 2) Pytaj o preferowany zaimek osoby transpłciowej (jej, ich, jego) i korzystaj z preferowanego imienia;

- 3) Angażuj kolegów LGBT+ w rozmowy na temat ich partnerów (rodzin);
- 4) Reaguj, gdy ktoś słyszy homofobiczne, dyskryminujące uwagi, żarty lub plotki.

Tomasz K. zaprotestował, ponieważ – jak sam stwierdził w rozmowie z dziennikarzem – nie uważa on, aby „włączanie osób LGBT było jego obowiązkiem”<sup>3</sup>. Na wewnętrznym forum firmy opublikował, w formie komentarza do wspomnianego artykułu wpis, w którym zakwestionował słuszność opisanej polityki wewnętrznej. Pełna treść tego wpisu brzmiała następująco:

Akceptacja i promowanie homoseksualizmu i innych dewiacji to sianie zgorzenia. Pismo Święte mówi: „Biada temu, przez którego przychodzą zgorzenia, lepiej by mu było uwiązać kamień młyński u szyi i pogрузić go w głębokościach morskich”. A także „Ktokolwiek obcuje cielesnie z mężczyzną, tak jak się obcuje z kobietą, popełnia obrzydliwość. Obaj będą ukarani śmiercią, a ich krew spadnie na nich”.

W reakcji na ten komentarz pracodawca przeprowadził z Tomaszem K. rozmowę będącą „próbą wyjaśnienia zaistniałej sytuacji”, a następnie – w związku z tym, że nie doprowadziła ona do oczekiwanego rozwiązania sporu – podjął decyzję o zakończeniu współpracy z pracownikiem<sup>4</sup>. Jako powody swojej decyzji wskazał na naruszenie wewnętrznych regulaminów przedsiębiorstwa, naruszenie zasad współżycia społecznego oraz utratę zaufania do pracownika. W publicznym oświadczeniu pracodawca powołał się też na wartości stanowiące podstawę kultury korporacyjnej Ikea. W oświadczeniu tym możemy przeczytać, że:

Podstawą naszej kultury korporacyjnej jest wolność poglądów, tolerancja i szacunek dla każdego pracownika. Nasza polityka w zakresie praw człowieka i równości, wspierana przez nasz kodeks postępowania, dotyczy w szczególności braku tolerancji dla dyskryminacji i zachowania wykluczającego. (...) Sprzeciwiamy się i reagujemy, gdy istnieje ryzyko naruszenia dóbr lub godności osobistej każdego pracownika. W naszej ocenie tak było w tym przypadku, dlatego podjęliśmy decyzję o rozwiązaniu umowy z pracownikiem. Podkreślam, nie poglądy stanowiły problem, ale sposób wyrażania swoich opinii, który wyklucza inne osoby. Podobne działania podjęlibyśmy w przypadku naruszenia godności każdej innej grupy (np. katolików)<sup>5</sup>.

W niedługim czasie sprawą zainteresowali się dziennikarze, politycy oraz organizacje pozarządowe, a swoje opinie wyrażali przedstawiciele władz państwowych. W obronę Tomasza K. zaangażowały się organizacje społeczne, a jedna z nich złożyła w jego imieniu pozew do sądu pracy. Także Rzecznik Praw Obywatelskich zapowiedział, że jego biuro zbada tę sprawę. W wypowiedzi udzielonej mediom stwierdził on, że ta kontrowersja stanowi „teren w Polsce nierozpoznany”<sup>6</sup>.

### 3. Zarzuty względem pracodawcy

W analizie powyższego sporu chciałbym skupić się na najważniejszych zarzutach, na jakie narażony jest pracodawca w związku z decyzją o zwolnieniu pracownika. Obrońcy Tomasza K. nie zawsze klarownie eksplikują, na czym – w ich przekonaniu – polegało

<sup>3</sup> Pracownik IKEA zwolniony za krytykę LGBT?, „Newsweek”, 28.06.2019 r., <http://bit.do/faSpZ>, dostęp: 27.09.2019 r.

<sup>4</sup> Oświadczenie w sprawie pracownika Ikea z Krakowa, Ikea, 4.07.2017 r., <http://bit.do/faSqj>, dostęp: 27.09.2019 r.

<sup>5</sup> Oświadczenie w sprawie...

<sup>6</sup> Adam Bodnar o zwolnieniu pracownika z Ikea: zajmę się tym, ale niczego nie przesądzam, Onet.pl, 2.07.2019 r., <http://bit.do/faSqA>, dostęp: 27.09.2019 r.

naruszenie zasad, którego dopuścił się pracodawca. Wydaje się jednak, że biorąc pod uwagę całokształt dyskusji dotyczącej tej sprawy, jej stan faktyczny oraz odpowiednie regulacje prawne, można wskazać na dwie wchodzące w grę linie krytyki działania pracodawcy:

- 1) Pracodawca nie miał prawa wdrożyć opisanej wyżej polityki wewnętrznej ze względu na jej stroniczy światopoglądowo charakter (*zarzut dręczenia światopoglądowego*);
- 2) Pracodawca miał obowiązek dostosować warunki pracy do sytuacji pracownika, który sprzeciwiał się opisanej wyżej polityce wewnętrznej, wskazując na konflikt jej zaleceń z uznawanymi przez niego sędami sumienia (*zarzut niehonorowania szczególnych potrzeb światopoglądowych*).

Oba zarzuty stanowią wersje bardziej generalnej obiekcji głoszącej, że w rozważanej sprawie pracodawca naruszył zakaz dyskryminowania na tle światopoglądowym. Niemniej bardzo istotnie się od siebie różnią. W pierwszym przypadku krytyce podlega określone działanie, tj. aktywność pracodawcy, natomiast w drugim – przedmiotem wątpliwości jest zaniechanie, a więc to, że nie podjął on aktywności, która była wymagana. Co również istotne, zasadność pierwszego zarzutu możemy stwierdzić wyłącznie w oparciu o analizę działania pracodawcy (kluczowe jest to, czy rozważane działania były dopuszczalne, a nie to, jak zareagowali na nie pracownicy); ocena drugiego zarzutu wymaga wzięcia pod uwagę postaw i sytuacji obu stron konfliktu.

Warto również wspomnieć, w jakiej relacji pozostają dwie przywołane linie krytyki. Zwróćmy uwagę, że jeżeli pierwsza z nich okazałaby się słuszna, a więc gdybyśmy uznali, że znajduje ona zastosowanie do interesującego nas stanu faktycznego, to podważyłoby to zasadność drugiej z nich. Jeśli bowiem określona regulacja wewnętrzna przedsiębiorstwa stanowi przypadek dręczenia światopoglądowego, to nie powinna w ogóle obowiązywać, a zatem żądanie wprowadzenia do niej określonych dostosowań jest nieuzasadnione. Drugi zarzut wchodzi w grę wyłącznie w sytuacji, gdy pierwszy z nich nie zostanie uznany za słuszny. Innymi słowy, obowiązek dostosowania warunków pracy do potrzeb pracownika może zaistnieć tylko wtedy, gdy warunki te są generalnie dopuszczalne, a jednocześnie są one niewrażliwe na sytuację pracowników o szczególnym statusie. W dalszej części artykułu poddam obie te linie krytyki bardziej wnikliwej analizie.

### 3.1. Zarzut dręczenia na tle światopoglądowym

Opisana wyżej zależność między dwoma możliwymi zarzutami sugeruje, że w pierwszej kolejności należy rozważyć *zarzut dręczenia światopoglądowego*. Zarzut ten zastosowany do omawianej sprawy można zrekonstruować w następujący sposób:

- 1) Dyskryminowanie pracowników ze względu na wyznawany przez nich światopogląd jest niedopuszczalne.
- 2) Jednym ze szczegółowych obowiązków wynikających z pkt 1) jest zakaz narzucania pracownikom przez pracodawcę jakichkolwiek treści o charakterze światopoglądowym.
- 3) W omawianej sprawie polityka wewnętrzna firmy Ikea stanowi formę narzucania pracownikom przez pracodawcę treści o charakterze światopoglądowym.

- 
- 4) Mając powyższe na uwadze, pracodawca naruszył zakaz określony w pkt 1).

Pierwsze dwie przesłanki powyższego rozumowania nie jawią się jako kontrowersyjne. Jednak z uwagi na zasadniczy cel dociekań w tym tekście warto przyrzeć się im nieco dokładniej i wyjaśnić, w jakim zakresie mogą uchodzić za niesporne.

Zacznijmy od przesłanki 1) dotyczącej zakazu dyskryminowania w miejscu pracy. Wydaje się, że współcześnie postulat ten jest niemal powszechnie akceptowany przynajmniej w zachodniej kulturze prawnej. Uzasadniają go podstawowe zasady demokratyczne, takie jak zasada równości szans, zasada wolności sumienia i religii oraz zasada niedyskryminowania w sferze publicznej. Jego obowiązywanie potwierdzają także różnorodne regulacje prawa międzynarodowego i krajowego<sup>7</sup>.

W polskim porządku prawnym kluczową funkcję w kontekście zakazu dyskryminowania pracowników pełnią przede wszystkim przepisy Kodeksu pracy<sup>8</sup>: art. 11<sup>3</sup>, 18<sup>3a</sup> oraz 94. Artykuł 18<sup>3a</sup> k.p. wprowadza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, która rozumiana jest jako wymóg niedyskryminowania w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na którąś z wyróżnionych cech<sup>9</sup>. Zgodnie z obowiązującym unormowaniem przejawem dyskryminacji jest jednak również działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady, a także niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery, co polski pracodawca określa mianem molestowania. Warto podkreślić, że normy antydyskryminacyjne w Kodeksie pracy wprost wymieniają „religię” jako jedną z okoliczności, która nie może być podstawą odmiennego traktowania pracowników. Ponieważ nie ulega dla mnie wątpliwości, że treść tychże okoliczności powinna być interpretowana szeroko, przyjmuję że kategoria religii obejmuje swoim zakresem zarówno światopoglądy religijne w ścisłym sensie (tradycyjne religie jak katolicyzm czy islam), jak i inne systemy przekonań, które w planach życiowych osób je honorujących zajmują miejsce analogiczne do zajmowanego przez tradycyjne religie w planach życiowych wyznawców tych religii<sup>10</sup>. Między innymi z tego powodu zdecydowałem się na użycie pojęcia światopogląd w treści przesłanki 1).

Przejdźmy teraz do przesłanki 2). Wyraża ona jeden ze szczegółowych obowiązków, których źródłem jest generalny zakaz dyskryminowania pracowników na tle światopoglądowym. Warto w tym miejscu uzupełnić, że z zakazem dyskryminacji wiąże się ściśle zasada odpowiedzialności pracodawcy – ma on bowiem zadbać, aby środowisko pracy było wolne od dyskryminacji<sup>11</sup>. W kontekście rozważanej sprawy najistotniejsze jest to, że ów generalny zakaz niesie ze sobą konkretny postulat w postaci **obowiązku powstrzymywania się przez pracodawcę od narzucania treści o charakterze światopoglądowym**, a zatem niedopuszczalność działań, które można określić mianem dręczenia światopoglądowego.

<sup>7</sup> Jako przykłady można wskazać choćby Konwencję Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (Dz. U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218) albo Dyrektywę Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z 2000 r., s. 16). W kwestii niektórych regulacji krajowych por. L. Vickers, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Oxford 2008, s. 179–218.

<sup>8</sup> Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.), dalej: „k.p.”.

<sup>9</sup> Wśród tych cech pracodawca wymienia płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

<sup>10</sup> Głównego argumentu na rzecz takiego odczytania dostarcza w moim przekonaniu zasada neutralności światopoglądowej oraz wartości, na których ugruntowana jest ta zasada. Por. W. Ciszewski, *Zasada neutralności światopoglądowej państwa*, Kraków 2019, s. 207–243.

<sup>11</sup> W polskim porządku prawnym art. 94 k.p. wprost nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu.

Nasuwa się więc pytanie: jakich konkretnych działań nie wolno podejmować pracodawcy w świetle powyższego zakazu? Posłużę się w tym miejscu trzema przykładami zaczerpniętymi z orzecznictwa sądów amerykańskich, które w przeszłości wielokrotnie miały do czynienia z przypadkami tego rodzaju nadużyć<sup>12</sup>.

Pierwszy przykład jest dość ewidentny – pracodawca działa w sposób niedozwolony, gdy **zmusza pracowników do uczestniczenia w praktykach religijnych**. Sąd Apelacyjny dla 7 okręgu rozpoznał przypadek dręczenia światopoglądowego w sprawie *Venters v. City of Delphi*<sup>13</sup>, w której powódka, dystrybutorka zatrudniona w miejskiej policji, została zobowiązana przez pracodawcę, by w czasie wolnym od pracy uczęszczać na nabożeństwa do swojego kościoła. Pracodawca tłumaczył swoje żądanie, argumentując, że departament policji w Delphi jest „Domem Bożym”, a jego pracownicy muszą stosować się do nakazów boskich. W innym orzeczeniu – *EEOC v. Townley Engineering & Manufacturing Company*<sup>14</sup> – sąd uznał, że naruszeniem zakazu dyskryminacji na tle światopoglądowym jest także przymuszanie pracowników do udziału w nabożeństwach i praktykach religijnych odbywających się w godzinach pracy. W tej konkretnej sprawie pracodawca (producent sprzętu górniczego) wymagał od pracowników brania udziału w obrzędach religijnych w czasie, gdy pozostawali oni pod jego kierownictwem. Nieuczestniczenie w tych obrzędach było natomiast traktowane na równi z nieobecnością w pracy.

Innym przykładem dręczenia światopoglądowego jest **narzucanie pracownikom określonych poglądów czy też religijne indoktrynowanie**. W sprawie *Garcimonde-Fisher v. Area203 Marketing, LLC*<sup>15</sup> sąd dopatrzył się całego szeregu niedozwolonych działań pracodawcy. W uzasadnieniu do wyroku skład orzekający wskazał m.in. na powtarzające się wypowiedzi pracodawcy określające wyznawaną przez niego religię jako „jedynę słuszną wyznawanie”, organizowanie w miejscu pracy „kazań” oraz prezentacji dotyczących zła, z jakim wiążą się aborcja i homoseksualizm, rozdawanie pracownikom upominków o charakterze religijnym (np. dedykowanych fragmentów Biblii), rozwieszanie w miejscu pracy plakatów o treści religijnej, a także projekcje ewangelizujących filmów, które odbywały się w pracowniczym pokoju wypoczynkowym.

Jeszcze innym przypadkiem kwalifikowanym jako dręczenie światopoglądowe jest **stosowanie przez pracodawcę kryteriów światopoglądowych przy ewaluacji pracy pracownika**. W sprawie *EEOC v. Preferred Management Corp.*<sup>16</sup> pracodawca zobowiązał przełożonych w poszczególnych zespołach pracowniczych, aby przy dokonywaniu oceny wkładu pracownika w działania przedsiębiorstwa, uwzględnili kryterium „wiary w Boga” (*trust in the Lord*). W postępowaniu przed sądem przekonywał on, że działanie to było uzasadnione, ponieważ ewangelizacja stanowiła ważny element misji społecznej pełnionej przez jego spółkę. Podobną rolę w funkcjonowaniu sieci siłowni *Sports & Health Club*, prowadzonej przez trójkę „nowo narodzonych” chrześcijan, odgrywały kryteria „pojętności ducha” (*teachable spirit*) oraz „zdyscyplinowanego sposobu życia” (*disciplined life style*). Zgodnie z polityką wewnętrzną tego przedsiębiorstwa stanowiska kierownicze były dostępne wyłącznie dla „nowo narodzonych” chrześcijan, co uzasadniano

<sup>12</sup> W amerykańskiej doktrynie i w orzecznictwie tego rodzaju przypadki określa się jako *religious bullying* bądź *religious harassment*. Por. L. Vickers, *Is All Harassment Equal? The Case of Religious Harassment*, „Cambridge Law Journal” 2006/65, s. 579–605; A. Ryan, D. Gardner, *Religious Harassment and Bullying in the Workplace*, w: P. D’Cruz et al. (red.), *Dignity and Inclusion at Work*, Cham 2020, s. 1–25.

<sup>13</sup> 123 F. 3d 956 [7th Cir. 1997].

<sup>14</sup> 859 F.2d 610 [9th Cir. 1988].

<sup>15</sup> 105 F. Supp. 3d 825 [E.D. Tenn. 2015].

<sup>16</sup> 216 F. Supp. 2d 763 [S.D. Ind. 2002].

związany z pełnieniem tych funkcji obowiązkiem uczestnictwa w naradach, na których czytane i dyskutowane są fragmenty Biblii<sup>17</sup>.

Mając powyższe na uwadze, możemy teraz przejść do przesłanki 3) zarzutu *dręczenia światopoglądowego*, która stanowi, że działanie pracodawcy w „sprawie zwolnienia z Ikea” jest zbliżone do przywołanych wyżej przypadków, a więc, że stanowi ono pewną formę dręczenia światopoglądowego pracowników. Jest to zatem kluczowa przesłanka dla zasadności tego zarzutu. Sedno problemu sprowadza się tu do odpowiedzi na pytanie, czy opisaną wyżej politykę *Włączania LGBT+...* powinniśmy uznać za niedozwolone narzucanie światopoglądu czy też jest to raczej działanie legitymowane – mieszczące się w granicach dopuszczalnego kreowania kultury korporacyjnej przedsiębiorstwa.

Żeby odpowiedzieć na to pytanie – a tym samym rozstrzygnąć, czy zarzut *dręczenia światopoglądowego* jest zasadny – potrzebujemy kryteriów, które umożliwią rozróżnienie między dopuszczalnymi a niedopuszczalnymi treściami, jakie pracodawca może promować prowadząc politykę wewnętrzną zakładu pracy. W dalszej części artykułu zaproponuję trzy takie kryteria, wyodrębnione w oparciu o analizę przytoczonych wyżej przypadków dręczenia światopoglądowego. Moim zdaniem żadne z tych trzech kryteriów wzięte oddzielnie nie jest wystarczające, ale uwzględnienie ich wszystkich łącznie dostarcza odpowiedzi, której poszukujemy.

Pierwszym istotnym kryterium jest **funkcja wprowadzonej przez pracodawcę polityki wewnętrznej**. Kluczowe jest to, czy cele tego rodzaju polityki dotyczą spraw związanych z organizacją pracy (z jej wydajnością, jakością, atmosferą w miejscu pracy) czy też realizuje ona jakieś szersze cele, które z punktu widzenia organizacji pracy są albo nieistotnie albo mają jedynie pośrednie znaczenie (np. zmiana postawy moralnej, ewangelizacja, zbawienie)<sup>18</sup>. Przez funkcję tę rozumiem tu cel, który można racjonalnie przypisać danemu uregulowaniu wewnętrznemu znając jego treść. Chodzi więc o możliwie najbardziej przekonujące wyjaśnienie roli, jaką ma spełniać dana regulacja dokonywane z perspektywy obserwatora<sup>19</sup>. W niektórych z przytoczonych spraw jak *Garcimonde-Fisher v. Area203* albo *McClure v. Sports & Health Club*, polityki wewnętrzne były wprost ukierunkowane na nawrócenie pracowników i naprawę ich życia moralnego. Zamierzeniem przyświecającym tym rozwiązaniom było przede wszystkim wychowanie dobrych, tj. moralnych ludzi, a nie wyszkolenie dobrych pracowników.

Drugą ważną okolicznością jest **zakres oddziaływania** danej polityki wewnętrznej zakładu pracy, a więc to, jak daleko sięgają nakładane przez pracodawcę obowiązki i zalecenia. Dana polityka wewnętrzna może się bowiem ograniczać do regulowania aktywności pracownika wyłącznie w miejscu i w czasie pracy, ale może też określać wzorce postępowania w czasie wolnym, i w sferze prywatnej. W przywołanych sprawach sądy

<sup>17</sup> Spółka *Sports & Health Club* dopuszczała się również innych działań dyskryminujących pracowników ze względu na wyznawany światopogląd. Jej polityka zakładała, że nie mogą zostać zatrudnione osoby żyjące w niesformalizowanych związkach, młode niezamężne kobiety, które podejmują pracę bez zgody ojca lub zamężne kobiety pracujące bez zgody męża, gorliwi wyznawcy niechrześcijańskich religii, a także osoby potępiane przez Biblię (zgodnie z interpretacją pracodawcy), tj. cudzołóznicy i homoseksualiści. Por. *McClure v. Sports & Health Club*, 370 N.W.2d 844 [Minn. 1985].

<sup>18</sup> Mam świadomość, że omówienie różnicy między legitymowanymi a nielegitymowanymi celami regulacji wewnętrznych wymaga znacznie bardziej rozbudowanej argumentacji. Dopuszczam jednak możliwość, że w pewnych okolicznościach pracodawca jest uprawniony do realizowania pewnych szerszych, tj. demokratycznych celów. Jednak tu, ze względu na ograniczone ramy tego opracowania, ograniczyłem się jedynie do wskazania najbardziej oczywistych przykładów dopuszczalności bądź niedopuszczalności.

<sup>19</sup> Określenie tak ujmowanego celu nie wymaga zatem zagłębiania się w motywy, które przyświecały pracodawcy, choć deklarowane przez niego motywy mogą być istotnym źródłem interpretacji celu. Nie uważam, aby kryterium rzeczywistego motywu działania było w tym przypadku odpowiednie ze względu na problemy o charakterze epistemicznym, jakie się z nim wiążą.

amerykańskie często rozpoznawały wymagania stawiane pracownikom w odniesieniu do ich sfery prywatnej właśnie jako przypadki dręczenia światopoglądowego. Miało to miejsce chociażby w sprawie *Venters v. City of Delphi*, gdzie pracodawca zobowiązał pracownicę do określonych działań w jej czasie wolnym (uczestniczenia w praktykach religijnych, oglądania materiałów edukacyjnych).

Dwa powyższe kryteria mogą okazać się wystarczające dla oceny dopuszczalności danej polityki wewnętrznej w zdecydowanej większości spraw. Niemniej można sobie wyobrazić sytuacje, gdy określone uregulowanie stanowi przypadek dręczenia światopoglądowego, pomimo że spełnia wymienione kryteria. Na przykład pracodawca może wprowadzić, w czasie pracy, obowiązek uczestniczenia w szkoleniach z zakresu katolickiej etyki pracy, argumentując przy tym, że zajęcia tego rodzaju przyczynią się do poprawy wydajności pracowników oraz wpłyną pozytywnie na atmosferę w zakładzie pracy. Ta sytuacja sugeruje potrzebę wprowadzenia dodatkowego kryterium.

Rolę tego trzeciego kryterium w moim przekonaniu powinna pełnić **możliwość uznania (zaadaptowania)** danej polityki wewnętrznej na gruncie odmiennych rozumnych światopoglądów – religijnych i niereligijnych. Chodzi tu w szczególności o ocenę, czy dana regulacja wewnątrzzakładowa wprost przeczy albo wyklucza się z postulatami danego światopoglądu czy też możliwe jest jej zaakceptowanie przez wyznawców tego światopoglądu bez szkody dla swojego systemu przekonań. Innymi słowy, kryterium to można sprowadzić do odpowiedzi na pytanie: czy stosując się do ocenianej regulacji wewnątrzzakładowej można pozostać dobrym katolikiem, muzułmaninem, enwiromentalistą itd. Chciałbym podkreślić, że moim zdaniem kryterium to należy rozumieć jako podlegające stopniowaniu, co oznacza, że w spornych sytuacjach powinno się brać pod uwagę to, czy dana regulacja pozostaje w sprzeczności tylko z jednym z wchodzących w grę światopoglądów czy też z jakąś ich większą liczbą.

Powyższą myśl warto zobrazować przykładem: regulamin danego przedsiębiorstwa z branży budowlanej może wymagać od pracowników określonego ubioru, np. nakładać na nich obowiązek noszenia stroju ochronnego (w tym kasku) na placu budowy. Taka regulacja jest prawdopodobnie sprzeczna z postulatami sikhizmu, który swoim wyznawcom zaleca określony wzór stroju (w tym obliguje ich do noszenia turbanu). Jeżeli jednak w tej hipotetycznej sytuacji byłyby spełnione dwa wcześniejsze kryteria – tj. funkcja tej regulacji wyraźnie odnosiłaby się do organizacji pracy, a zakres oddziaływania nie rozszerzałby się na życie prywatne pracownika – to fakt, że pozostaje ona w sprzeczności tylko z jednym ze światopoglądów nie przesądzałaby o dyskryminacji na tle światopoglądowym<sup>20</sup>. W przypadku tego rodzaju niezgodności należałoby zresztą rozważyć możliwość dostosowania warunków pracy do szczególnych potrzeb osób, którym sądy sumienia nie pozwalają na wypełnianie obowiązków wynikających z regulacji wewnątrzzakładowej (szerzej na ten temat w następnej części tekstu).

Mając na uwadze treść trzech powyższych kryteriów, możemy przystąpić do oceny dopuszczalności polityki *Włączania LGBT+...* i rozstrzygnięcia czy przesłanka 3) *zarzutu dręczenia światopoglądowego* jest zasadna.

Po pierwsze, na podstawie analizy treści polityki *Włączania LGBT+...* można stwierdzić, że jej **funkcja** odnosi się jedynie do kwestii związanych z organizacją pracy. Celem tytułowego „włączania” jest bowiem poprawa stosunków wewnątrz zakładu pracy – treść

<sup>20</sup> W przywoływanych wyżej przykładach z orzecznictwa pracodawcy zalecenia pracodawcy dawały się zaadaptować wyłącznie na gruncie jednej religii.



wskazuje wprost cel, którym jest osiągnięcie stanu, w którym każdy czuje się „włączony w działania zespołu jak i całej firmy”, a także „szanowany i doceniany za to, kim jest oraz ceniony za swój wyjątkowy wkład” (jak wynika z kontekstu chodzi tu o wkład w działania firmy). W końcowym fragmencie budzącego kontrowersje komunikatu pojawia się także sugestia, że każdy pracownik może się przyczynić do stworzenia kultury integracyjnej, w której „nasi koledzy LGBT+” – a zatem współpracownicy – czują się mile widziani, szanowani i cenieni. Wydaje się jasne, że funkcją tego regulaminu nie jest, przykładowo, moralna przemiana społeczeństwa czy też poszczególnych osób, a jedynie określenie zasad kooperacji w miejscu pracy – zasad, które będą zapobiegały szkodliwemu, z perspektywy zakładu pracy, wykluczeniu niektórych osób, a w dłuższej perspektywie – poprawią morale jego załogi.

Po drugie, sądzę, że należy uznać za spełnione również drugie kryterium dotyczące **zakresu obowiązywania regulacji**. W związku z tym, że polityka *Włączania LGBT+...* jest wprost ukierunkowana na poprawę kultury korporacyjnej przedsiębiorstwa – jej szczegółowe wytyczne powinny być interpretowane jako odnoszące się do stosunków wewnątrzzakładowych. Pracodawca zaleca zatem swoim pracownikom, by w kontaktach ze współpracownikami używali określonych zwrotów językowych, poruszali określone tematy rozmów i reagowali na homofobiczne uwagi, żarty i plotki. Nic nie wskazuje na to, aby pracodawca wymagał od kogokolwiek zmiany postawy w czasie wolnym; by narzucał pracownikom jakiś sposób ułożenia relacji o charakterze prywatnym – z rodziną, przyjaciółmi czy sąsiadami. Co za tym idzie, fakt że pracownik nie używa słowa „partner” w kontaktach z osobami spoza zakładu pracy – w świetle polityki *Włączania LGBT+...* – nie stanowiłby podstawy do krytyki jego postępowania.

Po trzecie, moim zdaniem także kryterium odnoszące się do **możliwości uznania** danej polityki wewnętrznej na gruncie odmiennych, rozumnych światopoglądów zostało zrealizowane w rozważanym tu przypadku. Uważam, że zasady kooperacji w miejscu pracy, tak jak zostały one ujęte w interesującej nas regulacji wewnętrznej, są adaptowalne przez wyznawców zdecydowanej większości rozumnych doktryn. Rzecz jasna zdają sobie sprawę z tego, że różne zagadnienia dotyczące homoseksualizmu są przedmiotem kontrowersji światopoglądowych (wątpliwości co do moralnego statusu homoseksualizmu zgłaszają tradycyjne doktryny religijne, a także doktryny prawa naturalnego). Kontrowersje te dotyczą jednak takich kwestii, jak etyka seksu albo legalizacja małżeństw homoseksualnych, a nie spraw, z którymi mamy do czynienia w polityce *Włączania LGBT+...*<sup>21</sup>. Nie wydaje się, aby którykolwiek rozumny światopogląd nakazywał swoim wyznawcom, przykładowo, opowiadanie homofonicznych żartów bądź plotek albo zakazywał reagowania w sytuacjach, gdy takie żarty bądź plotki opowiada ktoś inny. Są to raczej zagadnienia irrelevantne z punktu widzenia tych doktryn, a tym samym nie sposób uznać, aby były one w fundamentalny sposób sprzeczne z tymi doktrynami.

Zatem jeżeli przyjmiemy zaproponowane przeze mnie trzy kryteria odróżnienia dozwolonych i niedozwolonych (tj. stronniczych światopoglądowo) działań pracodawcy, to powinniśmy dojść do wniosku, że polityka *Włączania LGBT+...* nie jest formą dręczenia światopoglądowego, ale należy ją uznać za dopuszczalny sposób kształtowania stosunków wewnętrznych w ramach kultury korporacyjnej danego zakładu pracy. Podkreślimy, że ocena tej polityki byłaby inna, gdyby deklarowanym celem była, np.,

<sup>21</sup> Żadna rozumna doktryna nie nakłada obowiązku podważania równej godności obywateli albo podejmowania działań dyskryminujących inne osoby. Tego rodzaju postulaty odbierałyby tej doktrynie przymiot rozumności. Por. J. Rawls, *Liberalizm polityczny*, Warszawa 1998, s. 102–112.

przemiana moralna społeczeństwa bądź pracowników, gdyby zalecenia tej polityki odnosiły się do zachowań podejmowanych w czasie wolnym i poza zakładem pracy albo gdyby wprost zaprzeczała ona postulatом rozumnych światopoglądów.

Podsumowując: przesłanka 3) *zarzutu dręczenia światopoglądowego* nie daje się utrzymać, a tym samym konkluzja sformułowana w pkt 4) jest nieuprawniona. Biorąc pod uwagę stan faktyczny „sprawy zwolnienia z Ikea”, pracodawca nie naruszył zakazu dyskryminowania pracowników poprzez wprowadzenie w swoim zakładzie polityki *Włączania LGBT+...* Jest jednak możliwe, że pracodawca naruszył ten zakaz w inny sposób, tj. nie dostosowując warunków pracy do szczególnych potrzeb światopoglądowych swojego pracownika. Ta kwestia stanowi istotę innego zarzutu.

### 3.2. Zarzut niehonorowania szczególnych potrzeb światopoglądowych

Drugi z wchodzących w grę zarzutów w stosunku do działania pracodawcy w „sprawie zwolnienia z Ikea” można zrekonstruować w następujący sposób:

- 1) Dyskryminowanie pracowników ze względu na wyznawany przez nich światopogląd jest niedopuszczalne.
  - 2) Jednym ze szczegółowych obowiązków wynikających z pkt 1) jest nakaz *pro tanto* dostosowywania przez pracodawcę warunków pracy do sytuacji osób o szczególnych potrzebach światopoglądowych.
  - 3) W omawianej sprawie pracodawca nie dostosował warunków pracy do szczególnych potrzeb światopoglądowych swojego pracownika, pomimo że powinien to zrobić.
- 
- 4) Mając powyższe na uwadze pracodawca naruszył zakaz określony w pkt 1).

Omówienie przesłanki 1) nie jest tu konieczne, ponieważ ma ona tę samą treść jak twierdzenie stanowiące punkt wyjścia poprzedniego argumentu. Podobnie bowiem jak zarzut omawiany wcześniej, również druga linia krytyki jest wersją oskarżenia pracodawcy o dyskryminowanie pracowników na tle światopoglądowym. Słuszność *zarzutu niehonorowania szczególnych potrzeb światopoglądowych* zasadza się na przesłankach 2) i 3) i to właśnie na nich skupię się w mojej analizie.

Przesłanka 2) sprowadza się do nakazu wprowadzania przez pracodawcę w miejscu pracy instytucji stanowiących swoiste wyłączenia światopoglądowe<sup>22</sup>. Tego rodzaju potrzeba zachodzi w sytuacji, gdy wdrożenie określonych regulaminów bądź polityk wewnętrznych zakładowych jest dopuszczalne, ale ich przestrzeganie wiązałoby się ze szczególną uciążliwością dla niektórych członków załogi ze względu na konflikt z honorowanymi przez nich sądami sumienia. Omawiając w poprzedniej części artykułu jedno z kryteriów dopuszczalności działań pracodawcy wskazywałem, że pod pewnymi warunkami jest możliwe uznanie danego działania za legitymizowane, pomimo iż pozostaje ono w napięciu z treścią zaleceń jakiegoś rozumnego światopoglądu. W takich okolicznościach na pracodawcy spoczywa obowiązek dostosowania warunków pracy do szczególnych potrzeb tych pracowników. Zgodnie z treścią przesłanki 2) obowiązek ten ma jednak charakter *pro tanto*, co oznacza, że nie jest on bezwzględny – jeżeli jego spełnienie wiązałoby się z nadmiernymi trudnościami dla pracodawcy, to należy przyjąć, iż pracodawca nie jest nim związany.

<sup>22</sup> Wyłączenia światopoglądowe to nazwa odnosząca się do szerszej klasy instytucji takich jak klauzula sumienia lekarzy, zwolnienie z obowiązku służby wojskowej ze względu na światopogląd.

Tak rozumiany obowiązek jest szeroko akceptowany w literaturze teoretycznoprawnej oraz w orzecznictwie sądów. Integralność moralna pracowników jest uznawana powszechnie za wartość, która zasługuje na szczególne środki ochrony, co w pewnych sytuacjach może zobowiązywać pracodawcę do odpowiedniego zaadaptowania warunków pracy. Jako przykłady przywołam tu trzy najbardziej znane przypadki tego rodzaju dostosowań.

Pierwszym takim przykładem są wyłączenia od regulacji wewnętrznych odnoszących się do ubioru roboczego. Nie ma wątpliwości, że możliwość formułowania wymagań w tym zakresie leży w granicach kompetencji pracodawcy. Konkretnie unormowania mogą natomiast pozostawać w napięciu z sądami sumienia honorowanymi przez pracowników (co potwierdza zresztą przywoływany już wcześniej przypadek sikhizmu). Przynajmniej w niektórych tego typu sytuacjach na pracodawcy ciąży obowiązek dostosowania stawianych wymagań do szczególnych potrzeb światopoglądowych pracowników. Przykładowo Europejski Trybunał Praw Człowieka (dalej: „ETPC”) w sprawie *Eweida przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*<sup>23</sup> uznał, że spółka *British Airways* wykazała się brakiem szacunku dla poglądów religijnych pracownicy zabraniając jej eksponowania symboli religijnych ze względu na określony wzór stroju służbowego. Ta konkretna sprawa dotyczyła stewardessy, która domagała się prawa do noszenia – w widocznym miejscu – naszyjnika z krzyżykiem.

Za przykład w tym kontekście mogą też służyć wyłączenia od unormowań wewnątrzzakładowych dotyczących czasu pracy. Jak wiadomo poszczególne religie uznają określone dni za świąteczne, a z tym statusem często wiąże się religijny nakaz powstrzymywania się od pracy. Nie wszystkie regulaminy wewnętrzne zakładów pracy umożliwiają jednak dostosowanie czasu pracy do potrzeb tego rodzaju. Dobrą ilustrację stanowi stan faktyczny rozstrzyganej przez Sąd Najwyższy Kanady sprawy *O'Malley v. Simpson-Sears, Ltd.*<sup>24</sup>, w której sędziowie stwierdzili, że pracodawca nie podjął dostatecznych działań w celu zaadaptowania kalendarza pracy do religijnych potrzeb pracownika będącego Adwentystą Dnia Siódmego. W obliczu odmowy takiego dostosowania pracownik został zmuszony do przejścia na częściowe zatrudnienie – skład orzekający uznał jednak, że pracodawca dopuścił się w tym przypadku dyskryminacji na tle światopoglądowym.

Trzeciego przykładu dostarczają wyłączenia odnoszące się do szczegółowych zadań związanych z danym stanowiskiem pracy. Dla przykładu w innej kanadyjskiej sprawie – *Moore v. British Columbia (Ministry of Social Services)*<sup>25</sup> – rozstrzygająca tę kontrowersję Komisja Praw Człowieka zdecydowała, że pracodawca wykazał brak szacunku dla sądów sumienia pracownika nie zgadzając się na dostosowania zakresu jego obowiązków do jego potrzeb światopoglądowych. Pracownik ten był zatrudniony jako doradca finansowy i, jak wynika ze stanu faktycznego, generalnie wywiązywał się rzetelnie ze swoich zadań. Jednakże w jednej z prowadzonych spraw powołał się na konflikt sumienia i odmówił udzielenia wsparcia finansowego klientowi, ponieważ miało ono zostać przeznaczone na przeprowadzenie zabiegu aborcyjnego. To działanie pracownika spotkało się następnie z krytyką ze strony pracodawcy.

Na tle wyżej przywołanych spraw warto jeszcze raz zaznaczyć, że obowiązek dostosowywania warunków pracy do specjalnych potrzeb światopoglądowych ma charakter

<sup>23</sup> Wyrok ETPC z 15.01.2013 r., *Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu* (skargi nr 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10).

<sup>24</sup> [1985] 2 S.C.R. 536.

<sup>25</sup> [1992] 17 CHRR D/426.

*pro tanto* i może zostać przeważony przez inne argumenty. Z uwagi na względność tego obowiązku możliwe jest, że w sprawach o podobnym, na pierwszy rzut oka, stanie faktycznym zapadną odmienne rozstrzygnięcia. Wobec powyższego nie zachodzi z konieczności sprzeczność między przywołanymi wyżej orzeczeniami stwierdzającymi zaniechania po stronie pracodawcy a rozstrzygnięciem, w którym sąd uznał, że pracodawca nie ma obowiązku dostosowywać warunków pracy do potrzeb sikh, który będąc pracownikiem kolei domagał się zwolnienia z obowiązku noszenia kasku ochronnego<sup>26</sup> albo – w innym przypadku – że nie ma obowiązku zrealizowania roszczenia fińskiego urzędnika państwowego będącego Adwentystą Dnia Siódmego, który żądał uwzględnienia w swoim kalendarzu pracy wolnych sobót<sup>27</sup>.

Ponieważ każda tego rodzaju sprawa powinna być rozpatrywana indywidualnie, nasuwa się pytanie, od czego powinniśmy uzależnić to, czy w konkretnej sytuacji na pracodawcy spoczywa finalny obowiązek dostosowania warunków pracy do potrzeb światopoglądowych pracownika. Moim zdaniem odpowiedź w tej sprawie jest uzależniona od spełnienia testu obejmującego dwa kryteria. Oba są dość złożone, ponieważ uwzględniają szereg szczegółowych okoliczności.

Pierwsze z tych kryteriów odnosi się do mocy roszczenia danego pracownika. Aby ocenić tę moc musimy rozważyć, **jaką rangę ma konkretny sąd sumienia, który wchodzi w konflikt z regulacjami wewnętrznymi danego miejsca pracy**. Chodzi tu o rangę określonego przekonania na gruncie rozległego światopoglądu wyznawanego przez pracownika. Ocena tej rangi jest uzależniona od kilku okoliczności. W pierwszej kolejności rozstrzygnięcia wymaga to, czy pracownik opiera swoje roszczenie na światopoglądzie, który jest rozumny epistemicznie i moralnie<sup>28</sup>. Doktryny światopoglądowe, które podważają dobrze ugruntowane fakty naukowe (np. teoria płaskiej Ziemi) albo nie dają się pogodzić z fundamentalnymi wartościami demokratycznymi (jak faszyzm) nie zasługują na to, by być w szczególności sposobem traktowane w społeczeństwie demokratycznym<sup>29</sup>. Jeżeli stwierdzimy, że roszczenie pracownika ugruntowane jest w jakiejś rozumnej doktrynie, to podlega ono dalszemu różnicowaniu. Szczególnie istotne stają się wtedy trzy własności przekonania będących podstawą tego typu roszczeń. Te własności można ująć w formie odpowiedzi na trzy pytania: po pierwsze, czy oceniane przekonania stanowią centralne czy peryferyjne zalecenia na gruncie danego światopoglądu; po drugie, czy mają one charakter obligatoryjny<sup>30</sup>; po trzecie wreszcie – czy status tych zaleceń w obrębie danego światopoglądu jest sporny czy niesporny. W świetle wymienionych własności najwyższą rangą charakteryzowałyby się te roszczenia, które odwołują się do zaleceń centralnych, niespornych i obligatoryjnych. Generalna zasada jest więc taka, że **im wyższa jest ranga danego sądu sumienia w perspektywie właściwego światopoglądu, tym większą moc ma roszczenie pracownika o dostosowanie warunków pracy do jego potrzeb**.

<sup>26</sup> *Bhinder v. Canadian National Railway*, [1985] 2 SCR 561.

<sup>27</sup> Postanowienie Europejskiej Komisji Praw Człowieka z 3.12.1996 r., *Kontinen v. Finland* (87 DR 68).

<sup>28</sup> Odwołuje się w tym miejscu do definicji światopoglądu, którą sformułowałem w mojej książce poświęconej zasadzie neutralności światopoglądowej. Por. W. Ciszewski, *Zasada...*, s. 231–242.

<sup>29</sup> Wykluczenie światopoglądów, które są nierozumne moralnie jest następstwem przyjęcia fundamentalnej demokratycznej zasady szacunku dla osób. Na gruncie teorii demokracji uznaje się, że szacunek dla przekonania stanowi normę pochodną względem zasady szacunku dla osób – szanujemy przekonania osób, ponieważ szanujemy osoby. Jeżeli natomiast pewne przekonania nie dają się pogodzić z szacunkiem dla osób, to nie mamy powodu, by je szanować.

<sup>30</sup> Obligatoryjność danego zalecenia oznacza, że jego realizacji wymaga się bezwzględnie od wszystkich wyznawców relewantnego światopoglądu. Z inną sytuacją mamy do czynienia na przykład, gdy realizacja danego zalecenia uznawana jest za coś pożądanego na gruncie danego światopoglądu, ale nie wiąże się z nią obowiązek.

Proponowany test zakłada, że to pierwsze kryterium musi zostać zestawione z drugim, które wyraża się w pytaniu: **jak duży ciężar dla pracodawcy stanowiłoby wprowadzenie szczególnego udogodnienia dla pracownika?** Chodzi tu o wszelkie ciężary o charakterze finansowym, organizacyjnym, administracyjnym, a także inne trudności, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Katalog tak ujmowanych ciężarów jest zatem szeroki i uzależniony od konkretnego przypadku. Kanadyjski Sąd Najwyższy, definiując kluczową dla kanadyjskiej doktryny dostosowań kategorię nadmiernych trudności pracodawcy, wskazał na sześć okoliczności, które należy brać pod uwagę w tego typu sytuacjach, przy czym – jak podkreślono w orzeczeniu – wyliczenie ma charakter otwarty<sup>31</sup>. Są to: koszty finansowe, wpływ na układy zbiorowe pracy, wpływ na morale pracowników, zakres koniecznych zmian dostosowawczych, wpływ na wymiennność zadań oraz na bezpieczeństwo pracy<sup>32</sup>. Wydaje się, że odpowiadając na pytanie o „całkowity” ciężar wprowadzenia dostosowania należy mieć na uwadze wszystkie tego rodzaju trudności. W tym przypadku generalna zasada jest więc taka, że **im większa uciążliwość po stronie pracodawcy wiąże się z dostosowywaniem warunków pracy do szczególnych potrzeb światopoglądowych pracownika, tym większe prawdopodobieństwo, że wprowadzenie tego dostosowania nie jest uzasadnione.**

W moim przekonaniu test określający, czy w konkretnym przypadku pracodawca ma obowiązek dostosować warunki pracy do szczególnych potrzeb światopoglądowych powinien uwzględniać oba powyższe kryteria. W związku tym, jeżeli roszczenie o dostosowanie po stronie pracownika jest silne, a ciężary, jakie wiązałyby się z tym dostosowaniem są nieznaczne, to na pracodawcy spoczywa obowiązek jego wprowadzenia. Pracodawca mógłby uchylić się od tego obowiązku, gdyby wykazał, że z realizacją silnego roszczenia wiązałyby się bardzo istotne trudności wpływające na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Jeżeli natomiast roszczenie pracownika jest słabe, to na dobrą sprawę wystąpienie jakichkolwiek ciężarów po stronie pracodawcy przeważa to roszczenie.

Jeśli zgodzimy się na zaproponowany wyżej test, wówczas pozostaje już tylko odniesienie tych ustaleń do „sprawy zwolnienia z Ikea”, a więc postawienie pytania o zasadność przesłanki 3) *zarzutu niehonorowania szczególnych potrzeb światopoglądowych*. Przypomnijmy, że głosi ona, że pracodawca nie dostosował warunków pracy do sytuacji pracownika, pomimo że był do tego zobowiązany.

Rozważając kwestię mocy roszczenia zwolnionego pracownika Ikea, trzeba odnotować, że nie jest jasne, jakie przekonanie światopoglądowe tego pracownika zostało naruszone polityką wewnętrzną *Włączanie LGBT+...* Przytoczony przez niego fragment Pisma Świętego nie rozstrzyga tego w sposób jednoznaczny. Dosłowna interpretacja tego fragmentu mogłaby sugerować, że problemem dla pracownika jest samo istnienie osób o skłonnościach homoseksualnych. Takie rozumienie jego działania czyniłoby jednak wyznawany światopogląd nierozumnym moralnie w przytoczonym wyżej sensie (światopogląd o takiej treści podważałby bowiem fundamentalny dla demokracji postulat równej godności osób). Zatem jeśli to odczytanie byłoby trafne, wówczas na pracodawcy nie spoczywałaby w ogóle powinność dostosowywania warunków pracy ze względu na ich nierozumny charakter roszczenia. Można jednak pokusić się o bardziej

<sup>31</sup> Przy czym warto zaznaczyć, że są to okoliczności, które należy brać pod uwagę nie tylko w przypadku dostosowywania warunków pracy do pracowników o szczególnych potrzebach światopoglądowych, ale dotyczą one też innych grup społecznych o niestandardowych potrzebach, w szczególności osób niepełnosprawnych.

<sup>32</sup> *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud*, [1992] 2 S.C.R. 970; *Central Alberta Dairy Pool v. Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 S.C.R. 489.

życzliwą dla pracownika interpretację jego zachowania, tj. interpretację zakładającą, że w rozważanym przypadku mamy do czynienia z działaniem opartym na światopoglądzie, który spełnia warunek rozumności.

Przy takiej życzliwej interpretacji wchodzi w grę dwa możliwe odczytania. Stosownie do pierwszego z nich można powiedzieć, że pracownik swoim zachowaniem chciał przekazać, że nie podporządkuje się zaleceniom, jakie przekazał mu pracodawca w komunikacie *Włączanie LGBT+*... Tym samym ogłosił, że nie będzie brał udziału w kształtowaniu atmosfery przyjaznej dla osób LGBT w miejscu pracy (a co za tym idzie nie będzie reagował na homofobiczne żarty i plotki, nie będzie używał słowa „partner” itd.) ze względu na sprzeczność tego postulatu z wyznawanymi przekonaniem religijnymi. Nie jestem ekspertem w kwestiach teologicznych, uważam jednak, że tak ujmowane roszczenie pracownika – w świetle standardów deklarowanej przez niego doktryny – powinniśmy uznać za relatywnie słabe. Nie wydaje się, aby religia rzymskokatolicka, na którą się powoływał, zakazywała – na przykład – reagowania na homofobiczne żarty bądź plotki w miejscu pracy, a tym bardziej, aby zakaz ten stanowił centralny, obligatoryjny bądź też niesporny jej postulat. Zatem jeżeli deklarowana przez pracownika religia w ogóle legitymizuje sprzeciw pracownika względem rozważanej polityki wewnętrznej Ikea, to na gruncie przywołanych wyżej kryteriów jest to raczej słabe roszczenie.

Drugie z dostępnych życzliwych odczytań zachowania pracownika stanowi natomiast, że jego działanie nie było wymierzone w żadną konkretną politykę wewnętrzną, ale że pracownik domagał się bardziej ogólnego uprawnienia do manifestowania własnych przekonań religijnych<sup>33</sup>. Przy takim postawieniu sprawy tym, czego dotyczy jego żądanie byłaby zatem możliwość prowadzenia swoistej działalności misyjnej w miejscu pracy – publicznego wyrażania troski o moralność i zbawienie współpracowników. Wydaje się, że w świetle tej interpretacji roszczenie pracownika staje się nieco silniejsze (przynajmniej w stosunku do pierwszej możliwości) w związku z tym, że religia rzymskokatolicka zobowiązuje swoich wyznawców do tego, by prowadzili ewangelizację oraz iż jest to na jej gruncie raczej bezsporny postulat. Z drugiej strony trudno byłoby uznać, że tego rodzaju aktywność – podkreślmy – prowadzona w miejscu pracy, stanowi centralne, a tym bardziej obligatoryjne zalecenie tej religii. Zatem nawet jeżeli tak ujmowane roszczenie pracownika jest nieco silniejsze niż pierwsza interpretacja tego roszczenia, to wciąż jest ono raczej słabe.

Odnośnie do drugiego kryterium, tj. kwestii ciężarów dla pracodawcy, które generowałyby uznanie roszczenia pracownika, trzeba powiedzieć, że rzetelne przeanalizowanie tej kwestii wymagałoby lepszej znajomości sytuacji pracodawcy. Moim zdaniem istnieją jednak dobre racje, by przyjąć, że bez względu na to, którą z możliwych interpretacji roszczenia pracownika uznamy za właściwą, wprowadzenie odpowiedniego dostosowania światopoglądowego będzie generowało określone ciężary. Wydaje się choćby, że pierwsza z tych opcji – wymagająca od pracodawcy zgody na ignorowanie przez pracownika polityki wewnętrznej dotyczącej osób LGBT+ – mogłaby skutecznie zniweczyć główny cel tej polityki, jakim jest stworzenie w miejscu pracy atmosfery przyjaznej dla osób LGBT+. Problemem w tym kontekście mogłaby się okazać, przykładowo, skala koniecznych dostosowań (większość pracowników Ikea w Polsce dysponuje zbliżonym do Tomasza K. roszczeniem wobec pracodawcy, a w związku z tym uzyskaliby oni prawo

<sup>33</sup> Argumentem na rzecz tego drugiego odczytania może być interpretacja działania pracownika przedstawiona w Oświadczeniu Rady Konferencji Episkopatu Polski ds. Apostolstwa Świeckich z 5.07.2019 r.: <http://bit.do/fgWpD>, dostęp: 9.11.2019 r.

do podobnego wyłączenia), ale również jej symboliczny wymiar (powszechna praktyka składania tego typu deklaracji kwestionujących zasadność przyjaznego traktowania osób LGBT+ mogłaby przyczynić się do pogorszenia położenia tych osób w pracy). Jeszcze większe problemy wiązałyby się z przyjęciem drugiej interpretacji i wyrażeniem zgody na podejmowanie działalności misyjnej w miejscu pracy. Ponieważ możemy rozsądnie założyć, że wielu pracowników nie życzy sobie, by wobec nich prowadzono tego typu działania, zgoda pracodawcy miałaby prawdopodobnie negatywny wpływ na atmosferę oraz morale załogi. Co więcej, przynajmniej niektóre przypadki tego rodzaju ewangelizacji mogłyby spełniać przesłanki dręczenia na tle światopoglądowym, które jest niedozwolone zarówno w relacjach wertrykalnych, jak i horyzontalnych, a zatem również między współpracownikami. Pracodawca mógłby w związku z tym narażać się na odpowiedzialność odszkodowawczą.

Pewnym potwierdzeniem moich przewidywań dotyczących kosztów, jakie generowałyby dostosowanie warunków pracy do światopoglądowych potrzeb Tomasza K., mogą być konkluzje, do jakich doszedł amerykański Sąd Apelacyjny dla 9 okręgu w sprawie *Peterson v. Hewlett-Packard Co.*<sup>34</sup> Stan faktyczny tej sprawy pod wieloma względami przypomina interesującą nas kontrowersję ze „sprawy zwolnienia z Ikea”. Istotą problemu był bowiem sprzeciw długoletniego pracownika spółki *Hewlett-Packard*, Richarda Petersona, względem zainicjowanego przez jego pracodawcę programu promującego tolerancję w miejscu pracy. W ramach tego programu na ścianach zakładu pracy umieszczono serię plakatów przedstawiających fotografie różnych pracowników podpisane „czarnoskóry”, „blondynka”, „starzec”, „gej”, „Latynos”. Wszystkie plakaty były opatrzone hasłem „różnorodność jest naszą siłą”. R. Peterson uznał, że jako chrześcijanin ma obowiązek zaprotestować przeciwko promowaniu homoseksualizmu. Swój sprzeciw wyraził drukując i umieszczając w widocznych miejscach w pracy plakaty z fragmentami Starego Testamentu potępiającymi czyny homoseksualne. Od swojego pracodawcy domagał się usunięcia z pierwotnej serii plakatów tego, który przedstawia osobę homoseksualną. Ponieważ rozmowy z pracownikiem nie przyniosły efektu został on zwolniony z pracy. Był jednak przekonany, że potraktowano go niesprawiedliwie, dlatego w niedługim czasie złożył pozew przeciwko pracodawcy, zarzucając mu dyskryminację na tle światopoglądowym. Dwie instancje sądowe nie dopatrzyły się jednak naruszenia norm prawa pracy. Sąd Apelacyjny wprost stwierdził, że na pracodawcy nie ciążył w tej sytuacji obowiązek dostosowania warunków pracy do szczególnych potrzeb pracownika. Według składu orzekającego decydujące znaczenie miały nadmierne koszty, jakie po stronie pracodawcy generowałyby to dostosowanie. Przede wszystkim zgoda na dalsze rozwieszanie plakatów przez pracownika stanowiłaby przyzwolenie na dyskryminację homoseksualistów w miejscu pracy<sup>35</sup>.

Jak pisałem powyżej, aby dokładnie oszacować, na jakie ciężary narażony byłby pracodawca w rozważanej sprawie, konieczna jest lepsza znajomość jego sytuacji. Trzeba jednak przypomnieć, że roszczenie pracownika – stosownie do powyższych ustaleń – jest relatywnie słabe, co oznacza, że nawet niewielkie uciążliwości po stronie pracodawcy

<sup>34</sup> 358 F.3d 599 [9th Cir. 2004].

<sup>35</sup> Warto zaznaczyć, że test, na którym opierało się rozstrzygnięcie sprawy *Peterson v. Hewlett Packard* nieco różnił się od proponowanego przeze mnie w tej części tekstu. Sąd nie oceniał mocy roszczenia po stronie pracownika – przyjął bowiem skrajnie subiektywistyczne rozumienie religii w odróżnieniu od proponowanego przeze mnie obiektywizującego podejścia. Por. C. Williams, *Peterson v. Hewlett-Packard: Exposing Title VII Inconsistencies in Its Protection of Employees from Workplace Harassment*, „North Carolina Law Review” 2005/83, s. 776–792.

mogą przeważać to roszczenie. Mając to na uwadze, twierdzę, że teza wyrażona w przesłance 3) *zarzutu niehonorowania szczególnych potrzeb światopoglądowych* nie jest uprawniona. Co za tym idzie nieuprawniona jest także konkluzja 4), a tym samym cały zarzut.

#### 4. Uwagi końcowe

Przedmiotem moich analiz były dwie wersje zarzutu dyskryminacji ze względu na światopogląd, jakie można wysunąć pod adresem pracodawcy w tzw. sprawie zwolnienia z Ikea. W moim przekonaniu żadna z tych wersji nie wytrzymuje krytyki. W odniesieniu do *zarzutu dręczenia światopoglądowego* stwierdziłem, że działanie pracodawcy nie daje się zakwalifikować jako forma dręczenia światopoglądowego. Sformułowane przeze mnie kryteria wskazują, że budząca wątpliwości polityka wewnętrzna *Włączania LGBT+...* nie wykraczała poza dopuszczalne władztwo, jakim dysponuje pracodawca. Z kolei rozważając *zarzut niehonorowania szczególnych potrzeb światopoglądowych* postawiłem tezę, że na pracodawcy nie spoczywał obowiązek dostosowania warunków pracy do potrzeb światopoglądowych pracownika. W świetle kryteriów zaproponowanych w niniejszym artykule roszczenie pracownika o dostosowanie charakteryzowało się nieznaczną mocą i mogło zostać przeważone nawet przez stosunkowo niewielkie koszty po stronie pracodawcy.

#### Worldview Controversies in a Workplace:

#### Comments from the Theory of Law Perspective on the Cracow IKEA Employee Case

**Abstract:** The point of departure of my paper is the case of the IKEA employee who lost his job for criticizing the workplace policy followed by his employer. In the paper I analyse two possible versions of the objection discrimination on the ground of belief that can be raised with respect to the employer's decision. In my opinion neither of these two versions can withstand scrutiny. Regarding the first of these versions – the allegation of belief harassment – I claim that the employer's action should not be recognized as a form of belief harassment. The criteria that I propose in the paper suggest that the 'Inclusion of LGBT+...' regulation was a permissible workplace policy, within the scope of the employer's authority. Regarding the second version of the allegation of discrimination – the lack of respect for special needs resulting from beliefs – I argue that in this situation the employer was under no obligation to accommodate the employee's needs resulting from his beliefs. In the light of the criteria formulated in the paper, the employee's claim for accommodation was weak and it could be outweighed even by a relatively small burden on the employer's part.

**Keywords:** principle of nondiscrimination, freedom of religion, freedom of speech, workplace harassment, cultural exemptions



## **BIBLIOGRAFIA / REFERENCES:**

- Ciszewski, W. (2019). *Zasada neutralności światopoglądowej państwa*. Kraków: Księgarnia Akademicka.
- Rawls, J. (1998). *Liberalizm polityczny*. Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Ryan, A., Gardner, D. (2019). Religious Harassment and Bullying in the Workplace. In P. D’Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartín, D. Salin, M.R. Tuckey (Eds.), *Dignity and Inclusion at Work*. Singapore: Springer.
- Vickers, L. (2006). Is All Harassment Equal? The Case of Religious Harassment. *Cambridge Law Journal* 65/3, 579–605.
- Vickers, L. (2008). *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*. Oxford: Hart Publishing.
- Williams, C. (2005). Peterson v. Hewlett-Packard: Exposing Title VII Inconsistencies in Its Protection of Employees from Workplace Harassment. *North Carolina Law Review* 83, 776–792.