

Czy do przeciwdziałania nieporozumieniom na tle religijnym wystarczy polityka neutralności

Jeśli do nich dojdzie, pracownik może zarzucić firmie dyskryminację, co odbije się na jej wizerunku. Sprawy nie załatwi samo wprowadzenie procedur i zasad, konieczny jest także dialog z pracownikami

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Kwestie religijne to w firmach delikatna sprawa, dlatego pracodawcy chcą przeciwdziałać nieporozumieniom na tym tle, idą w kierunku polityki neutralności wyznaniowej, czyli mówiąc wprost, zakazania pracownikom noszenia w miejscu pracy symboli religijnych lub umieszczania ich na stanowiskach pracy. To samo dotyczy sfery politycznej.

– Zwłaszcza w większych organizacjach i międzynarodowych korporacjach coraz bardziej istotna staje się polityka diversity and inclusion (D&I), która wspiera różnorodność i włączanie członków zespołu mimo różnic kulturowych, rasowych, wiekowych, orientacji seksualnej, ale również wyznaniowych – zauważa radca prawny Agata Majewska z kancelarii Ślązak, Zapiór i Partnerzy Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych sp. p. w Katowicach.

Wprowadzająca polityka neutralności powinna dotyczyć wszystkich wyznań i światopoglądów. Wymaga też odpowiedniego uzasadnienia. – Nie można ograniczyć noszenia w pracy symboli religijnych tylko jednej grupie wyznaniowej – zauważa Agnieszka Anusewicz, adwokat, starszy prawnik w Kancelarii Raczkowski.

Jak zauważa dr Magdalena Zwolińska, partner w kancelarii NGL Wiater, pogląd ten znajduje poparcie w najnowszym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE. W wyroku TSUE z 15 lipca

2021 r. stwierdzono, że „wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa, zakazująca pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, nie stanowi w odniesieniu do pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad dotyczących ubioru zgodnie z nakazami religijnymi, bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy, jeżeli regulacja ta jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia”.

Zapisy dotyczące neutralności w miejscu pracy mogą znaleźć się w regulaminie pracy, wewnętrznych politykach firmy i kodeksach postępowania (code of conduct) lub nawet w umowach o pracę.

Sama polityka to za mało

Jak zauważają eksperci, samo wdrożenie polityki neutralności nie wystarczy. Poza opracowaniem i wdrożeniem przepisów antydyskryminacyjnych w zakładzie pracy powinny też powstać procedury zgłaszania przypadków dyskryminacji oraz ich wyjaśniania. Kierownicy średniego szczebla powinni prowadzić dialog z pracownikami i uczyć, że w zakładzie pracy mogą wystąpić niepożądane zdarzenia w postaci dyskryminacji. To może zostać poprzedzone przeprowadzeniem szkolenia dla kadry menedżerskiej, z uwzględnieniem tematu zapobiegania dyskryminacji, co powinno pomóc w identyfikowaniu tego zjawiska.

Poza tym pracodawcy powinni nie tylko szanować wartości wyznawane przez swoich pracowników, lecz także dołożyć starań, by uniknąć konfliktów między sobą. – Pracodawca ma prawo wymagać zachowań niezakłócających porządku pracy, nierozbudzających dyskusji światopoglądowych lub konfliktów w zespole oraz poszanowania dóbr osobistych innych zatrudnionych. Dodatkowo narzędzia, jakie zapewnia, np. Intranet lub służbowa poczta e-mail, służyć powinny wyłącznie do realizacji zadań pracowniczych, a nie do zamieszczania w nich prywatnych oświadczeń. Egzekwowanie tego obowiązku nie sposób uznać za ograniczenie wolności wyznania – mówi Agata Majewska. Oprócz procedur bardzo ważne jest ich realne wdrożenie i przestrzeganie. Pracodawcy powinni więc zwrócić uwagę na faktyczną realizację zasad równego traktowania, przestrzegania zasad współżycia społecznego. Agata Majewska zaznacza jednak, że nie wszystkie kwestie związane z relacjami w zespole da się sztywno uregulować w wewnętrznych przepisach. Istotne jest więc uświadamianie pracowników na temat obowiązku poszanowania różnorodnych wartości. – Należy bowiem pamiętać, że o ile art. 194 k.k. penalizuje ograniczanie praw człowieka z uwagi na jego przynależność do określonego wyznania lub bezwyznaniowość, o tyle w polskim systemie prawnym mamy również przepisy limitujące granice wolności wyznania. Dobrem chronionym jest wolność posiadania poglądów i ich uzewnętrznia-

nia, o ile dzieje się to w zgodzie z prawem – mówi Agata Majewska. Dodaje, że zgodnie z art. 8 kodeksu pracy nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działania lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. – Pracownik nie może więc skutecznie zasłaniać się wolnością wyznania, naruszając w ten sposób zasady współżycia społecznego w miejscu pracy. Pracodawca zaś w ramach realizacji obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji powinien na tego typu zachowania odpowiednio reagować – podkreśla Majewska.

Na dużą wagę szkoleń zwraca uwagę Agnieszka Anusewicz. – Pracownicy powinni być zapoznani z regulaminami pracy, które przeważnie zawierają regulacje dotyczące zakazu naruszania zasad współżycia społecznego, czy z wewnętrznymi politykami antydyskryminacyjnymi, które w sposób szczegółowy wskazują, jakie zachowania są niedopuszczalne w zakładzie pracy. Dobrze też przeprowadzić odpowiednie szkolenia dla pracowników, żeby wiedzieli, jakie zachowania są dozwolone, a jakie zakazane – podkreśla Anusewicz. ©

Podstawa prawna

- art. 194 ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny; t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2345; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 2447)
- art. 8 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)

Niedawno zapadł wyrok w głośnej sprawie karnej, w którym szefowa HR w polskim oddziale Ikea została uniewinniona od zarzutu dyskryminacji na tle religijnym (art. 194 kodeksu karnego). Sąd uznał, że zwolnienie pracownika za komentarze o społeczności LGBT uargumentowane przez niego treścią Biblii, nie jest dyskryminacją. O problemie dyskryminacji ze względu na religię i sposobach na zapobieganie mu rozmawiamy z pełnomocnikiem oskarżonej, radcą prawnym Danielem Książkiem oraz pełnomocnikiem zwolnionego pracownika – adwokatem Maciejem Kryczką.

Zapobieganie nie polega na indoktrynacji



MACIEJ KRYCZKA
adwokat, Centrum Interwencji
Procesowej Ordo Iuris

Czy napływają do pana kolejne podobne sprawy do tej z Ikea?

W ostatnich latach do Instytutu Ordo Iuris zgłaszały się osoby, które skarżyły się na dyskryminację ich przez pracodawców z uwagi na przywiązanie do wartości religijnych oraz ich zaprezentowaniu w różnych formach. Podmiotami zatrudniającymi były z reguły duże korporacje międzynarodowe. Dyskryminacja ta, według zgłaszających, co do zasady polegała na stosowaniu przez pracodawcę różnego rodzaju sankcji przewidzianych przez przepisy prawa pracy.

W jaki sposób można przeciwdziałać takiej dyskryminacji? Co można doradzić pracodawcom?

Pracodawca powinien pamiętać, że przeciwdziałanie niepożądanym zjawiskom, w tym dyskryminacji w zakładzie pracy, nie może polegać na indoktrynowaniu własnych pracowników. Przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę obowiązek podjęcia działań zmierzających do przeciwdziałania niepożądanym zjawiskom, tj. np. dyskryminacji. Jednocześnie przepisy nie wyłączają pracodawcy poprzez jednoznaczne i kategoryczne wskazanie, jak należy przeciwdziałać dyskryminacji. W praktyce pracodawca realizuje nałożony na niego obowiązek przez opracowanie i wprowadzenie do zakładu pracy przepisów antydyskryminacyjnych przyjmujących formę wewnętrznego regulaminu, stanowiącego wewnętrzny akt prawny danego zakładu pracy. Oczywiście jest, że taki regulamin musi mieć charakter indywidualny, dostosowany do specyfiki

danego zakładu pracy, w szczególności do jego wielkości, liczby zatrudnionych pracowników, warunków pracy etc.

Co powinno się w takim regulaminie znaleźć?

O treści takich przepisów decyduje wola pracodawcy. W praktyce może to polegać na np. kazuistycznym wyliczeniu dyskryminacyjnych zachowań, które są zakazane w zakładzie pracy. Takie rozwiązanie ma swoje wady i zalety, bo z jednej strony enumeratywne wyliczenie takich dyskryminacyjnych działań uwrażliwia pracowników na najczęściej występujące zachowania tego typu, a przez to może doprowadzić do zmniejszenia występowania ich skali. Z drugiej zaś strony może nie obejmować takich czynów dyskryminacyjnych, które występują w zakładzie pracy rzadziej.

O czym jeszcze powinni pamiętać pracodawcy?

Warto, aby w wewnętrznych procedurach znalazło się wskazanie przez pracodawcę osoby, która byłaby odpowiedzialna za przyjmowanie i rozpoznawanie takich zgłoszeń dotyczących niepożądanych zachowań w miejscu pracy, a także reguły dotyczące wszczęcia i prowadzenia postępowania wyjaśniającego na skutek dokonanego zgłoszenia. Należy pamiętać, że nierówne traktowanie pracownika może przybrać różne formy: od dyskryminacji religijnej przez przemoc psychiczną do nawet molestowania na tle rasowym lub seksualnym. A więc osoba odpowiedzialna za przyjmowanie takich zgłoszeń musi mieć właściwe kompetencje, które umożliwią jej rozpoznanie każdego zgłoszenia, a jednocześnie nie może działać w sposób wybiórczy, tj. być np. przewrażliwiona na punkcie dyskryminacji z uwagi na płeć i zupełnie ignorować dyskryminację na punkcie światopoglądu lub religii.

© Rozmawiała Patrycja Otto

Firmy wyczulone na kwestie religijne



DR HAB. DANIEL
KSIĄŻEK
radca prawny, wspólnik
w Kancelarii Baran Książek Bigaj

Czy spotkał się pan z jakimiś innymi przykładami ograniczania wolności religijnej przez firmy? Jeśli tak, to z jakimi, na czym polegały?

Nie spotkałem się. Ale obsługuję duże podmioty, najczęściej międzynarodowe, które są niezwykle wyczulone na kwestie nie tylko religijne, lecz także szeroko rozumianego światopoglądu. Polscy pracodawcy stają się coraz bardziej różnicowani pod względem osobowym. W tym sensie, że coraz więcej zatrudniają pracowników z różnych stron świata, różnych kultur i religii. Obraz pracodawcy w ciągu kilkunastu lat całkowicie się zmienił. Dzisiaj pracodawcy muszą się uczyć, jak zadbać o niewykluczenie czy też nieograniczenie poszczególnych grup pracowników. To bardzo ważne w kontekście przestrzegania prawa i budowania przyjaznego miejsca pracy.

W jaki sposób można przeciwdziałać ograniczeniom? Co można doradzić pracodawcom?

Tylko poprzez szerokie spojrzenie na mozaikę kulturowo-religijną w miejscu pracy. Świadomy tego pracodawca dba, aby z jednej strony nie ograniczać pracowników, np. na płaszczyźnie religijnej, ale z drugiej odpowiednio reagować w sytuacji, kiedy poglądy religijne niestety stają się narzędziem do ataku innych grup pracowników. Zresztą w takich przypadkach

zasadne jest pytanie, czy mówimy jeszcze o religii, czy też o jej wypaczeniu. To niezwykle delikatna materia, którą pracodawca musi rozumieć, aby odpowiednio reagować. Dobrym narzędziem jest wprowadzenie różnych polityk, które kładą nacisk na różnorodność i jej poszanowanie. Niezwykle istotny jest odpowiedni trening, szczególnie kadry zarządzającej, aby mogła odpowiednio reagować. Wymaga to zrozumienia przepisów i wyczulenia na przypadki, które wymagają reakcji. Proces szkoleń oczywiście powinien dotyczyć wszystkich pracowników, ale szczególnie nacisk należy położyć na przygotowanie osób, które zarządzają pracownikami.

Na co pracodawcy powinni uczyć kierowników średniego szczebla, żeby nie pojawiały się takie zarzuty, jak w przypadku Ikea?

Na odpowiednią reakcję. Odpowiedni to znaczy opartą na przepisach prawa, do przestrzegania których pracodawcy i pracownicy są zobowiązani. Na decyzję nie powinien mieć wpływu ewentualny aspekt polityczny. Prawo nie powinno być bowiem interpretowane politycznie. Powinno być interpretowane zgodnie z przyjętymi i znanymi każdemu prawnikowi zasadami jego interpretacji, chociażby z punktu widzenia celu danej regulacji. Niestety w wielu przypadkach, czego dowodem są wypowiedzi niektórych prawników, i z tym mamy problem. Musimy być świadomi, że obok zrozumienia prawa egzystuje również niezrozumienie prawa.

© Rozmawiała Patrycja Otto