Przegląd Sejmowy
nr 5(172)/2022, s. 27–55; https://doi.org/10.31268/PS.2022.138

Jacek Falski*

Proces laicyzacji francuskiego prawa pracy

Process of laicisation of French labour law

Referring to arguments of a dogmatic-doctrinal nature, pointing to successive substantive-legal solutions and, finally, citing the conclusions of jurisprudential practice (national courts, ECHR, CJEU), the author points to the progressive secularisation of labour law in the French Republic. This secularisation has already completely embraced the public sphere and is now also encroaching more and more dynamically on the scope of labour relations in private enterprises.

Keywords: principle of secularity, principle of neutrality, principle of equality, principle of non-discrimination, secular state, secularisation of labour law, secularisation of the public sphere, contractual secularisation

---

Odwołując się do argumentów natury dogmatyczno-doktrynalnej, wskazując następujące po sobie rozwiązania materialno-prawne, wreszcie przywołując wnioski płynące z praktyki jurysprudencjonalnej (sądy krajowe, ETPC, TSUE), autor wskazuje postępującą laicyzację prawa pracy w Republice Francuskiej, laicyzację, która objęła już całkowicie sferę publiczną, a współcześnie coraz dynamiczniej wkracza też w zakres stosunków pracy w przedsiębiorstwach prywatnych.

Słowa kluczowe: zasada laickości, zasada neutralności, zasada równości, zasada niedyskryminacji, państwo laickie, laickość prawa pracy, laickość sfery publicznej, laickość kontraktowa

---

* **Dr hab. Jacek Falski, prof. INP PAN**
Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, Polska
Institute of Law Studies of the Polish Academy of Sciences, Poland
inp@inp.pan.pl, https://orcid.org/0000-0003-0893-3887

Artykuł został udostępniony na licencji Creative Commons – Uznanie Autorstwa 3.0 Polska (CC BY 3.0 PL)

I. Wstęp

Zasada laickości wyniesiona do rangi jednej z kluczowych zasad konstytucyjnych Francji[1] jest w sensie prawnym pojęciem nieprecyzyjnym, wypełnianym treścią przez ustawodawstwo, orzecznictwo, doktrynę i ewoluującym za ich przyczyną.

Z całą pewnością laickość jest zasadą prawa publicznego wykluczającą mieszanie porządków – kościelnego i państwowego; w sposób ścisły powiązaną z zasadą równości i pozakonstytucyjną zasadą neutralności.

Neutralność światopoglądowa państwa przybiera w doktrynie francuskiej postać z jednej strony negatywną zakładającą jego powściągliwość czy bierność wobec religii, z drugiej zaś – pozytywną, w ramach której realizuje się jego zobowiązanie do zabezpieczenia każdemu, kto tego potrzebuje, możliwości wyrażania swych przekonań (w tym oczywiście religijnych) na pewnych zasadach, w codziennym życiu. Należy podkreślić, że jednym z kluczowych elementów laickości Francji jest neutralność służb i usług publicznych ze szczególnym uwzględnieniem szkolnictwa publicznego wszystkich szczebli.

Zasada neutralności stała się jednym z komplementarnych elementów definicji samej laickości, a w istocie – jej immanentną częścią.

Rada Stanu ma w swym dorobku kilka kluczowych wyroków, w których wskazuje na dopełnianie się i współzależność obu tych zasad[2]. I tak w jednym z takich orzeczeń czytamy m.in.: „Konstytucyjna zasada laickości mieści w sobie neutralność Państwa i równe traktowanie różnych religii"[3].

Warto podkreślić, że Rada Stanu, formułując definicję konstytucyjnej zasady laickości, nie użyła terminu „rozdział", tylko „neutralność państwa", ponadto nadała zasadzie laickości rangę zasady podstawowej uznanej prawami Republiki[4], a także wskazała, że reguły zawarte w art. 2 ustawy z 1905 r.[5] nie mają mocy konstytucyjnej[6].

---

[1] Artykuł 1 Konstytucji Republiki Francuskiej z dnia 4 października 1958 r. mówi: „Francja jest Republiką niepodzielną, laicką, demokratyczną i socjalną. Zapewnia ona równość wobec prawa wszystkim obywatelom bez względu na pochodzenie, rasę lub religię. Respektuje wszystkie przekonania", <www.assemblee-nationale.fr/connaissance/constitution.asp>, dostęp 8 VII 2021; *vide* też A. Bergounioux, *La laïcité valeur de la République*, „Pouvoirs" 1995, nr 75, s. 17 i n.

[2] Wyrok Rady Stanu z dnia 3 maja 2000 r., nr 217017 w sprawie Melle Marteaux, <https://www.legifrance.gouv.fr/search/all?tab_selection=all&searchField=ALL&query=217017&searchType=ALL&typePagination=DEFAULT&pageSize=10&page=1&tab_selection=all#all>, dostęp 28 II 2022.

[3] Wyrok Rady Stanu z dnia 16 marca 2005 r., nr 265560 w sprawie Ministre de l'outre-mer, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008163913>, dostęp 28 II 2022 [jeśli nie zaznaczono inaczej, wszystkie tłumaczenia pochodzą od autora]; w tym samym kierunku zmierza Decyzja Rady Konstytucyjnej z dnia 21 lutego 2013 r., nr 2012-297.

[4] Wyrok Rady Stanu z dnia 6 kwietnia 2001 r., nr 219379, 221699, 221700 w sprawie Syndicat National des enseignement du second degré (SNES), <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008022932/>, dostęp 28 II 2022.

[5] Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000508749/1905-12-11>, dostęp 28 II 2022.

[6] J.M. Woehrling, *Reflexion sur le principe de la neutralité de l'État en matière religièuse et sa mis en oeuvre en droit français*, „Archives de Sciences Sociales des Religions" 1998, nr 101, s. 31–52.

W swym raporcie na temat laickości Rada Stanu podkreśliła, że zasada ta łączy w sobie trzy inne – neutralność państwa, wolność religii i przestrzeganie pluralizmu. Rozdział Kościoła od państwa zajmuje więc w tej terminologii dalsze, uwarunkowane historycznie miejsce[7].

Część francuskiej doktryny polemizuje z takim ujęciem czy wręcz krytycznie je ocenia[8], ale większość się z nim zgadza, wskazując m.in. pewne „przesunięcie" zasady separacji w kierunku zasady neutralności. Koncepcje te rozróżniają dwie płaszczyzny laickości: laickość ustawową, wynikającą z ustawy o rozdziale Kościoła od państwa z 1905 r. i niezawierającą paradoksalnie tego terminu, i laickość konstytucyjną, definiowaną religijną neutralnością państwa, a nie jego rozdziałem od Kościoła[9].

Wydaje się, że neutralność religijna jest dla przeważającej części tamtejszej doktryny bardziej adekwatna, pojemna i odpowiadająca rzeczywistości prawnej po wejściu w życie „nowej" konstytucji z 1958 r.[10] Z perspektywy francuskiego prawa i doktryny laickość staje się niejako neutralnością religijną państwa[11].

Tradycyjne rozumienie laickości przez pryzmat rozdziału Kościołów od państwa, obarczone dozą nieufności wobec religii, jest współcześnie wypierane wskutek definiowania jej poprzez neutralność zabarwioną otwartością i przychylnością światopoglądową. Można zatem powiedzieć, że laickość oparta na separacji została zracjonalizowana neutralnością[12].

Trzeba jednak mieć świadomość, że oba pojęcia występują komplementarnie i to zawsze neutralność – jako zasada pozakonstytucyjna – będzie dopełnieniem czy elementem składowym laickości, a nie na odwrót.

Neutralność religijna państwa nie oznacza ograniczenia w zakresie możliwości jego oddziaływania. Co prawda takie państwo nie jest religijnie uwikłane, ale rządzący muszą uwzględniać przekonania religijne i motywowane nimi zachowania, a także potrzeby swych obywateli. Innymi słowy rzeczywistość religijna, tak jak i inne zjawiska społeczne, stanowi naturalną płaszczyznę oddziaływania państwa. Państwo laickie powinno być neutralne w przestrzeni wskazywania czy określania celów religijnych, a także w kwestii doktryny czy liturgii, ale już nie w zakresie potencjalnych skutków takich działań, które winny być monitorowane i muszą mieścić się w granicach jego porządku prawnego. Laickość czy neutralność państwa nie oznacza w żadnym razie

---

[7] *Un siècle de laïcité – Rapport public 2004 – Conseil d'État*, <https://www.conseil-etat.fr/publications-colloques/etudes/un-siecle-de-laicite-rapport-public-2004>, dostęp 28 II 2022.

[8] J.M. Woehrling, *L'interdiction pour l'État de reconnaître et de financer un culte. Quelle valeur juridique aujourd'hui?*, „Revue du Droit Public" 2006, nr 6, s. 1633.

[9] M. Barbier, *Pour une définition de laïcité française*, „Débat" 2005, nr 134, <www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/0205-Barbier-FR-5.pdf>, dostęp 28 II 2022.

[10] P.H. Prélot, *Définir juridiquement la laïcité*, [w:] *Laïcité, liberté et Convention européenne des droits de l'Homme*, red. G. Gonzalez, Bruylant, Bruxelles 2006, s. 115.

[11] P. Ségur, *Le principe constitutionnel de laïcité*, „Annales de l'Université de Sciences Sociales de Toulouse" 1996, t. 44, s. 117.

[12] V. Fortier, *Justice, religion et croyance*, Edition de CNRS Collection droit, Paris 2000, s. 12.

całkowitego wyrugowania religii – jej symboli, zjawisk czy zachowań z nią związanych – ze sfery publicznej.

Państwo jest laickie, obywatelom zaś gwarantuje światopoglądową wolność. Realizowanie przez nich wolności religii w miejscach publicznych, przez które rozumie się m.in. ulice, place, zakłady, urzędy, media, nakłada na państwo pozytywny obowiązek umożliwienia takich manifestacji w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym. Oznacza to, że kierujące się neutralnością światopoglądową państwo może wprowadzić w tym zakresie pewne ograniczenia, dotknięci nimi mają zaś zapewnione prawo do dochodzenia ewentualnych roszczeń na drodze sądowej[13]. Trzeba także wskazać, że takie państwo z jednej strony winno chronić mniejszości – w tym religijne – przed ewentualnymi nadużyciami większościowo uwarunkowanej władzy, z drugiej zaś czuwać nad tym, by wybory większości nie były kwestionowane przez nadmierne żądania czy oczekiwania mniejszości. Rolą państwa jest zabezpieczenie równowagi w tym względzie – co w kontekście wyznań oznacza dążenie do stanu zachowania pokoju religijnego.

Jak więc widać, zasady laickości i neutralności są we francuskiej przestrzeni prawnej i doktrynie traktowane najczęściej w sposób komplementarny i bliskoznaczny. Konstytucje Francji z lat 1946 i 1958 określają państwo jako Republikę m.in. laicką, ale nie wspominają w tym kontekście o zasadzie neutralności. Laickość jest gwarantem wolności wyznania, a wolność ta może być realizowana w granicach obowiązującego we Francji porządku publicznego. Z laickości wynika neutralność państwa zakładająca równość wszystkich wobec prawa bez względu na różnice wyznania czy przekonań. Neutralność będąca kluczowym aksjologicznym elementem służby publicznej wypływa z laickości mającej swe źródło w samej konstytucji. Oczywiste jest zatem, że laickość jest zasadą konstytucyjną, neutralność zaś regułą związaną z funkcjonowaniem służby publicznej i doktryna przeważnie sprzeciwia się nadaniu jej samodzielnego waloru prawnego, a co najwyżej uznaje, że ma charakter zasady prawa związanej z zasadą laickości[14].

Podsumowując, należy wskazać, że neutralność wyznaniowa Francji nie jest zasadą nakierowaną tylko na zarządzanie stosunkami państwa z Kościołami i związkami wyznaniowymi, ale regułą, która pozwala państwu pozostać wiernym naturze świeckiej instytucji. Interes państwa przeważa nad interesem wspólnot religijnych jednak z zachowaniem pełni ich praw wynikających z wolności religii i zasady równości obywateli bez względu na ich wyznanie[15].

---

[13] Wyroki ETPC z dnia: 31 lipca 2008 r. w sprawie Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas and Others *vs.* Austria, skarga nr 40825/98; 13 grudnia 2001 r. w sprawie Metropolitan Church of Bessarabia and Others, *vs.* Mołdawia, skarga nr 45701/99; 5 stycznia 2007 r., Moscow Branch of The Salvation Army *vs.* Rosja, skarga nr 72881/01.

[14] S. Hennette Vauchez, *Séparation, garantie, neutralité... les multiples grammaires de laïcité*, <https://www.conseil-constitutionnel.fr/nouveaux-cahiers-du-conseil-constitutionnel/separation-garantie-neutralite-les-multiples-grammaires-de-la-laicite>, dostęp 6 IV 2022.

[15] J.M. Woehrling, *Le principe de neutralité confessionelle de l'État*, „Societé, Droit et Religion" 2011, nr 1, s. 84.

II. Zasady równości, niedyskryminacji i neutralności na straży przekonań pracowników

Społeczną agorą, na której rozgrywa się znaczna część życia większości obywateli, jest środowisko pracy. Tak jak i inne płaszczyzny ludzkiej aktywności, nie jest ono wolne od przeróżnych nieporozumień czy wręcz konfliktów, wśród których te związane z kwestiami wyznaniowymi czy szerzej – światopoglądowymi – nie są rzadkością, a ze względu na ich charakter, niezwykle istotny dla zainteresowanych, zasługują na szczególną uwagę.

Celem badawczym niniejszej analizy jest ukazanie procesu laicyzacji prawa pracy w Republice Francuskiej. Dynamiczny charakter tego zjawiska – wynikający pierwotnie z postanowień rangi konstytucyjnej i towarzyszących im argumentów doktrynalno-prawnych – został na przestrzeni lat uzupełniony i wzbogacony impulsami płynącymi z praktyki orzeczniczej zarówno krajowej, jak i międzynarodowej, tj. Europejskiego Trybunału Praw Człowieka [dalej: ETPC] i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej [dalej: TSUE], a także przepisami prawa UE, prowadząc m.in. do uwarunkowanych tymi czynnikami zmian materialno-prawnych we francuskim prawie pracy. Celem artykułu jest przedstawienie i podsumowanie dotychczasowej ewolucji w tym zakresie.

Najlepszą, jak się wydaje, metodologią tego rodzaju analizy jest kompleksowe, acz skrótowe przedstawienie zarówno podstaw prawnych zawiadujących badaną sferą praw, jak i przede wszystkim opisanie stanów faktycznych zaistniałych sporów, a także zaprezentowanie konkluzji wyroków wydanych w tych sprawach. Jurysprudencja nadaje bowiem wymierny, współczesny interpretacyjny kształt instytucjom i prawom pochodzącym z konstytucyjnych założeń.

Organy sądowe Francji coraz częściej są konfrontowane z nagłaśnianymi w mediach konfliktami związanymi z uzewnętrznianiem religii na różnych polach życia społecznego laickiego państwa. Ich przedmiotem jest najczęściej noszenie symboli religijnych na ulicy (burki), plaży (burkini), w szkole publicznej (chusty itp.) czy też eksponowanie w miejscach publicznych innych symbolicznych atrybutów religijnych lub kojarzonych z religią, np. bożonarodzeniowych żłóbków.

Zakłady pracy są również dotknięte tym zjawiskiem i ze względu na złożoność tego rodzaju sytuacji mogą się posunąć bądź do ewentualnej dyskryminacji pracownika, bądź rzadziej do naruszenia zasady neutralności poprzez postawę bierną lub przyzwalającą. Wbrew pozorom pracodawcom niełatwo jest osiągnąć równowagę między ochroną porządku prawnego, a także interesu ogólnego czy też (w węższym zakresie) przedsiębiorstwa, a przestrzeganiem praw i wolności pracownika. Sprawy nie ułatwiają same przepisy, które nie zawsze są wystarczająco precyzyjne czy wręcz znane pracodawcom. Zbyt szerokie marginesy interpretacyjne skłaniają zaś czasem do swoistego pragmatyzmu i działania ze szkodą dla obowiązujących zasad prawnych.

Pracodawcy, chcąc wyegzekwować od pracowników postawę zgodną z prawem, powołują się często wprost na zasadę laickości czy neutralności. Zdarza się też, że zasady obowiązujące w ramach służby publicznej próbuje się ze zmienną skutecznością przenosić także na użytkowników sfery publicznej czy pracowników prywatnych

firm[16]. Bywa też nierzadko, że obowiązujące unormowania zmiękcza się bądź nagina, tak aby wierzący mogli dawać upust swej religijności poprzez używanie adekwatnej symboliki również w sektorze publicznym. W obu takich przypadkach istnieje poważne ryzyko zatracenia substancjonalnej wartości przez obowiązujące zasady prawa, a także regulacje niższego rzędu.

Zarówno państwo, jak i samorządy terytorialne lub instytucje publiczne powinny powstrzymywać się od jakichkolwiek działań czy zaniechań prowadzących do uprzywilejowania bądź dyskryminacji (także pośredniej) jakiejkolwiek religii i jej wyznawców występujących w charakterze użytkowników sfery publicznej[17].

„Umożliwiająca to" zasada neutralności stała się więc z czasem najistotniejszą regułą określającą charakter stosunków pracy w służbie publicznej nie tylko w wymiarze instytucjonalnym, lecz także w zakresie relacji między funkcjonariuszem a użytkownikiem.

Bardziej złożoną kwestią jest odpowiedź na pytanie: czy zasada neutralności obowiązuje też użytkowników sfery publicznej? Francuski ustawodawca i w tym kontekście postanowił zaznaczyć obowiązywanie laickości uznanej za jedną z podstawowych zasad Republiki[18] i włączonej w zredefiniowany zakres porządku publicznego, uchwalając ustawę zakazującą zakrywania twarzy w miejscach publicznych[19]. Co prawda formuła ustawowego zakazu jest całkowicie areligijna, ale zważywszy na to, o jaki strój (symbol) chodzi, ograniczenie objęło przede wszystkim określoną kategorię obywateli – kobiety wyznania islamskiego. Rada Konstytucyjna uznała tę ustawę za zgodną z konstytucją i spełniającą kryterium proporcjonalności, szczególnie biorąc pod uwagę jej cel prawny – jakim jest ochrona porządku publicznego i uwzględnienie niezbędnych wyjątków – wskazała też, że rozpatrywany akt przeciwdziała naruszaniu praw kobiet, szczególnie w zakresie prawa do wolności i równości. Ponadto Rada wprowadziła do ustawy dodatkowe zastrzeżenie interpretacyjne przez włączenie w jej zakres dyspozycji, zgodnie z którą „zakaz zakrywania twarzy w przestrzeni publicznej nie będzie w sposób nadmierny – wobec postanowień art. 10 Deklaracji [praw człowieka i obywatela – przyp. aut.] 1789 – ograniczał korzystania z wolności religijnych w otwartych dla publiczności miejscach kultu"[20].

---

[16] *Confer* Rapport de Commission de reflexion sur l'application du principe de laïcité dans la Republique z dnia 11 grudnia 2003 r., raport tzw. Stasi (od nazwiska przewodniczącego Komisji Bernarda Stasi) jest dostępny: <https://www.vie-publique.fr/rapport/26626-commission-de-reflexion-sur-application-du-principe-de-laicite>, dostęp 28 II 2022.

[17] F. Dieu, *Laïcite et espace public*, „Revue du Droit Public" 2013, nr 3, s. 566.

[18] Wyrok Rady Stanu z dnia 6 kwietnia 2001 r. w sprawie Syndicat national des enseignants du second degré, nr 219379, 221699 i 221700, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008022932/>, dostęp 22 II 2022.

[19] Loi nr 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, Journal Officiel, nr 0237 du 12 octobre 2010, s. 18344. Polskie tłumaczenie *vide Francuska ustawa nr 2010-1192 z dnia 11 października 2010 r. zakazująca zakrycia twarzy w miejscach publicznych*, przeł. M. Zawiślak, „Przegląd Prawa Wyznaniowego" 2011, t. 3, s. 81–82.

[20] Decyzja Rady Konstytucyjnej z dnia 7 października 2010 r., nr 2010613 DC, Journal Officiel du 12 octobre 2010, s. 18345. Artykuł 10 Deklaracji praw człowieka i obywatela z dnia 26 sierpnia 1789 r. mówi: „Nikt nie może być prześladowany za swe przekonania, w tym religijne, o ile manifestowanie ich nie zakłóca prawnie ustalonego porządku publicznego", [w:] J.L. Duguit, H. Monnier, R. Bonnard, *Les constitutions et les principales lois politiques de la France depuis 1789*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris 1952.

Jurydyczne ujęcia zasady laickości nie dają podstaw do prób rozciągania obowiązku neutralności na niektóre kategorie użytkowników instytucji publicznych, ale trudno nie dostrzec zabiegów czynionych w tym względzie, zwykle kończących się fiaskiem (jak np. niedawna próba narzucenia neutralności pacjentom szpitali publicznych)[21]. Zasadę neutralności próbuje się też przeszczepiać na stosunki pracy w sektorze prywatnym, co prowadzi do wielu kontrowersji.

Bardzo głośnym echem odbiła się, nie tylko zresztą we Francji, sprawa Fatimy X., która była pracownicą prywatnego żłobka i została zwolniona za noszenie chusty[22]. Konflikty tego rodzaju bywają rozmaicie rozstrzygane, co nie sprzyja stabilności prawnej.

Oczywiste jest, że wyznanie pracownika może rzutować na sposób wykonywania przez niego obowiązków służbowych i wobec iluzoryczności całkowitego usunięcia tej okoliczności ze stosunków pracy najlepszym wyjściem byłoby wprowadzenie czytelnych i przewidywalnych rozwiązań prawnych w tym zakresie, sprzyjających zarówno interesowi służby, prawidłowemu funkcjonowaniu przedsiębiorstwa czy też dobremu imieniu marki, jak i z drugiej strony przestrzeganiu praw i wolności korpusu pracowniczego. I o ile zasady oraz reguły obowiązujące w tym zakresie w sektorze publicznym są określone i utrwalone, w sektorze prywatnym zaś wdrażane w sposób wybiórczy, o tyle istnieje szereg podobieństw prowadzących do ogólnej konstatacji, że wolność religii pracowników w miejscu pracy we Francji bywa coraz częściej ograniczana z powołaniem się na zasadę neutralności.

O ile laickość czy neutralność służby publicznej stanowią dla użytkowników gwarancję równego traktowania bez względu na ich przekonania czy wyznanie, o tyle dla pracowników czy funkcjonariuszy służby publicznej wiążą się z wieloma konkretnymi konsekwencjami.

III. Laickość (neutralność) służby publicznej

W latach trzydziestych i czterdziestych ubiegłego wieku prawnik Louis Rolland (1877–1956) sformułował obowiązujące do dziś zasady służby publicznej: kontynuacji, równości i przystosowalności. Pierwsza z nich zobowiązuje służbę publiczną do funkcjonowania w sposób regularny, ale nie ciągły, i w istocie zawiera w sobie m.in. prawo do strajku. Zasada przystosowalności stanowi, że administracja i służby muszą podlegać ustawicznym zmianom i ewolucjom uzależnionym od wyzwań i okoliczności. Zasada równości wynikająca z szerszego kontekstu równości w prawie i wobec prawa, pochodząca z Deklaracji praw człowieka i obywatela (1789), nie stanowi przeszkody do nakładania na użytkowników, pod pewnymi warunkami, opłaty w różnej wysokości[23].

---

[21] *Confer* C. Benelbaz, *Liberté religieuse et laïcité dans relations du travail dans les secteurs public et privé*, „Revue du Droit Public" 2018, nr 5, s. 1419.

[22] Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 19 marca 2013 r. w sprawie Fatima *vs.* Association Baby Loup nr 28845.

[23] C. Cubaynes, *Lois dites de Louis Rolland*, <http://www.journal-du-droit-administratif.fr/lois-dites-de-louis-rolland/>, dostęp 28 II 2022.

Z wymienionymi zasadami wiążą się też inne reguły. I tak np. bezpośrednią konsekwencją równości, jak już wcześniej wspomniano, jest neutralność. Stosowanie zasad neutralności generuje wiele problemów, o których już wyżej skrótowo napisano. Kluczowe jest ustalenie, wobec kogo należy ją stosować, na czym polega i jakie są jej cechy – czy jest ścisła i ujęta negatywnie czy wręcz odwrotnie, a także czy pojmować ją jako obowiązek autonomiczny, czy też wymaga do stosowania specjalnego normatywnego nośnika. Neutralność, jak i sama laickość, jest pojęciem nieostrym, którego zawartość wyłania się w najlepszy i najpełniejszy sposób z orzecznictwa[24].

Tak zwane wymogi służby publicznej egzekwują balansowanie między interesem ogólnym, interesem służb i usług publicznych a indywidualnym interesem użytkowników. Przepisy stanowiące podstawę prawa funkcjonowania poszczególnych służb publicznych formułują ich obowiązki, a także regulują m.in. kwestie dotyczące ich personelu, administracji, majątku i siedzib, z których korzystają lub które pozostają pod ich opieką. Odnoszą się również do kardynalnych zasad regulujących stosunki między służbami czy ściślej – ich funkcjonariuszami – a użytkownikami, wskazując jednoznacznie, że zasada laickości zakazuje jakiejkolwiek dyskryminacji wynikającej z kryterium religijnego. Ustawa o rozdziale Kościołów od państwa, sankcjonując neutralność religijną państwa, gwarantuje jednocześnie wolność sumienia i swobodę praktyk religijnych. Tym samym zasada laickości zbiega się z zasadą równego traktowania użytkowników służby publicznej i ją dopełnia.

Zasady laickości, neutralności, równości i niedyskryminacji określają organizację i funkcjonowanie służb i usług publicznych – od etapu rekrutacji kadr po ścieżkę wyznaczającą rozwój karier zawodowych. Każdy przypadek odmowy przyjęcia w poczet szeroko rozumianego korpusu pracowniczego sektora publicznego bądź odmowy udzielenia awansu zawodowego pracownikowi ze względu na wyznanie zainteresowanego może być uznany za nadużycie władzy. Doskonałym przykładem sądowej oceny tego rodzaju działań jest historyczny (zapadł przed II wojną światową) wyrok, w którym Rada Stanu w trybie administracyjnym unieważniła decyzję o wykluczeniu kandydatki na nauczycielkę w szkole publicznej z powodu braku posiadania przez nią „niezbędnych gwarancji laickości" do sprawowania takiej funkcji. U podstaw skutecznie zaskarżonej decyzji była informacja zawarta w dokumentach kandydatki o ukończeniu przez nią szkoły wyznaniowej[25]. Rada Stanu wielokrotnie i także współcześnie podważa tego rodzaju decyzje, w których szeroko pojęty organ administracyjny dla uzasadnienia swej oceny uniemożliwiającej dostęp do stanowisk lub urzędu powołuje się na kwalifikacje odnoszące się do kryterium wiary pretendenta[26].

---

[24] J. Falski, *Francuska laickość państwa w orzecznictwie sądowym*, „Państwo i Prawo" 2015, nr 4, s. 85.

[25] Wyrok Rady Stanu z dnia 25 lipca 1939 r. w sprawie Demoiselle X. Analogiczne sprawy i rozstrzygnięcia w wyrokach Rady Stanu z dnia 8 grudnia 1948 r. w sprawie Demoiselle X, z dnia 3 maja 1950 r. w sprawie Demoiselle X i z dnia 3 maja 2000 r. w sprawie Mlle X, <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/avis-du-conseil-detat-3-mai-2000-mlle-x-neutralite-signe-dappartenance-religieuse/>, dostęp 28 II 2022.

[26] Conseil d'Etat Dossier Thématique: Le juge administratif et l'expression des convictions religieuses z dnia 25 listopada 2014 r., <https://www.conseil-etat.fr/actualites/le-juge-administratif-et-l-expressiondes-convictions-religieuses>, dostęp 28 II 2022.

Niejako w tym samym nurcie zapadł też inny interesujący wyrok, w którym Rada Stanu uznała, że jury konkursu (zatrudnienie na stanowisku oficerskim w policji państwowej) nie może pytać kandydata o przekonania religijne – zarówno jego własne, jak i jego żony. Pytania brzmiały odpowiednio: „Czy obchodzi Pan ramadan?" i „Czy Pańska żona nosi chustę?"[27].

Stanowisko Rady Stanu jest naturalną konsekwencją zarówno postanowień bloku konstytucyjnego m.in. Deklaracji praw człowieka i obywatela (art. VI i X)[28], jak i aktów niższego rzędu uściślających te gwarancje.

Ta ogólna deklaracja znajduje kontekstowe uściślenie w ustawie z 1983 r. o prawach i obowiązkach funkcjonariuszy. W art. 6 stanowi ona: „Funkcjonariusze mają wolność przekonań. Nie można robić żadnych różnic bezpośrednich lub pośrednich między funkcjonariuszami z powodu ich przekonań politycznych, związkowych, filozoficznych i religijnych, pochodzenia [...] lub ich przynależności do grupy etnicznej lub rasy"[29]. Ustawa ta znajduje zastosowanie wobec pracowników cywilnych administracji państwa, regionów, departamentów, gmin i ich instytucji publicznych. Wspomniany akt prawny poza zagwarantowaniem wolności przekonań i zakazem dyskryminacji wskazuje też na swoistą obojętność państwa wobec kwestii religijnych, w tym również przekonań funkcjonariuszy publicznych. Artykuł 18 ustawy wskazuje, że „[...] w dokumentach osobowych funkcjonariusza tak jak i we wszystkich dokumentach administracyjnych nie można zawierać uwag o przekonaniach lub informacji o aktywnościach politycznych, związkowych, religijnych lub filozoficznych zainteresowanego"[30].

Zasadę niedyskryminacji stosuje się także do innych niż funkcjonariusze grup urzędników publicznych. Są wśród nich m.in.: pracownicy kontraktowi, pomocnicy, stażyści, urzędnicy obu izb parlamentarnych, urzędnicy wymiaru sprawiedliwości, pracownicy cywilni policji, wojska, służb specjalnych.

Zasada niedyskryminacji obowiązuje także na etapie przyjmowania przyszłego pracownika do pracy. Artykuł L 1132-1 Kodeksu pracy stanowi: „Nikt nie może być pozbawiony możliwości udziału w procedurze rekrutacji lub szkolenia w przedsiębiorstwie, żaden pracownik nie może być ukarany, zwolniony lub poddany bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji [...] z powodu pochodzenia, płci, zwyczajów, orientacji seksualnej, wieku, sytuacji rodzinnej lub ciąży, charakterystyki genetycznej, przynależności lub nie, faktycznej lub domniemanej do narodu lub rasy, pochodzenia etnicznego, przekonań politycznych, działalności związkowej lub społecznej, przekonań religijnych, wyglądu fizycznego, nazwiska lub z powodu stanu zdrowia lub niepełnosprawności"[31]. Rada

[27] Wyrok Rady Stanu z dnia 10 kwietnia 2009 r. w sprawie El Haddioui nr 311888, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000020868561/>, dostęp 28 II 2022.

[28] Deklaracja praw człowieka i obywatela z dnia 26 sierpnia 1789 r., <https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/francja-18.html>, dostęp 28 II 2022.

[29] Loi no 83-634 z dnia 13 lipca 1983 o prawach i obowiązkach funkcjonariuszy (tzw. ustawa Le Pors), <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/>, dostęp 28 II 2022.

[30] *Ibidem*.

[31] Artykuł L 1132-1 francuskiego Kodeksu pracy [Code du travail], <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>, dostęp 28 II 2022.

Konstytucyjna uznała w jednej ze swych decyzji, że pracodawca ma wolny wybór w zakresie zatrudnienia pracowników, o ile przestrzega ochrony ich praw podstawowych. Dobór pracowników nie może zatem opierać się na kryteriach rozróżnienia zakazanych przez prawo chroniące przed dyskryminacją[32].

Jak więc widać, kryterium przekonań religijnych nie może stanowić podstawy do żadnych decyzji pracodawcy stanowiących o dopuszczeniu kandydata do rekrutacji, a następnie o przebiegu kariery, awansach czy wreszcie zwolnieniu pracownika z pracy. Przysługujące mu tzw. prawo do milczenia w tym względzie musi być w pełni respektowane[33]. Zgodnie z brzmieniem art. L 1121-1 Kodeksu pracy: „Nikt nie może nałożyć na prawa i wolności osobiste i kolektywne ograniczeń, które nie byłyby zgodne z rodzajem wykonywanej pracy i proporcjonalne do oczekiwanego celu"[34].

IV. Wolność religii w regulacjach prawa pracy

Pracownicy sektora zarówno publicznego, jak i prywatnego mają prawo oczekiwać, że zgodnie z gwarancjami natury konstytucyjnoprawnej oraz ustawowej ich prawo do wolności religii będzie respektowane także w miejscu pracy. W płaszczyźnie *forum internum* przebiega to bez zakłóceń. Problemy i konflikty z nim związane mogą pojawić się wtedy, gdy wyznanie pracownika zaczyna być manifestowane w uchwytny sposób, np. przez ubiór, zwyczaj, tradycję i inne przejawy dostosowania się do wymogów wyznawanej przez niego religii.

Zgodnie z art. L 2281-1 Kodeksu pracy zatrudnionemu gwarantuje się w miejscu pracy wolność słowa (opinii) w zakresie dotyczącym samej pracy, a także warunków jej organizacji i wykonywania. Dostęp pracownika do rozpatrywanego prawa w aspekcie kolektywnym jest zapewniony dzięki możliwości użycia cyfrowych instrumentów komunikacji, jednak jego realizacja nie może naruszać praw innych pracowników przedsiębiorstwa. To zastrzeżenie ma m.in. stanowić przeszkodę w korzystaniu z wolności słowa w miejscu pracy w celach prozelitycznych. Wolność religii zagwarantowana w przepisach różnej rangi i rozwijana w orzecznictwie jest niejako uzupełniana drogą nieformalną przez niektórych pracodawców, którzy w imię tolerancji i w zakresie swych kompetencji mogą zwiększać jej zakres np. przez udzielanie pozwoleń na okresową absencję motywowaną względami religijnymi. Pracodawca może takiej zgody udzielić, ale także jej odmówić, a zmienne w czasie decyzje prowadzą do rozczarowań i konfliktów. Pracownik czy też jego koledzy mogą postrzegać tego rodzaju decyzje jako uprzywilejowujące lub dyskryminujące w zależności od kontekstu i przypadku.

---

[32] Decyzja Rady Konstytucyjnej z dnia 20 lipca 1988 r., nr 88-244 DC, <https://juricaf.org/arret/FRANCE-CONSEILCONSTITUTIONNEL-19880720-88244>, dostęp 28 II 2022.

[33] Na przykład Izba Społeczna Sądu Kasacyjnego uznała, że duchowny będący równocześnie robotnikiem nie miał obowiązku ujawniać swego stanu podczas procedury przyjmowania do pracy. Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 17 października 1973 r. w sprawie Societê Fives – Lille – Cail *vs.* David, skarga nr 484, s. 444.

[34] Artykuł L 1121-1 francuskiego Kodeksu pracy [Code du travail], <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>, dostęp 28 II 2022.

Obowiązujące we Francji prawo nie przewiduje możliwości uchylenia się ze względów religijnych od ciążącego na pracowniku świadczenia pracy. Instrukcja ministerstwa z 1950 r.[35] precyzuje regulacje ustawy z 1946 r. o stosowaniu dyspozycji ogólnego statutu funkcjonariuszy w zakresie urlopów i wyjątkowych zezwoleń na absencję[36] motywowaną działalnością związkową czy polityczną lub względami rodzinnymi bądź medycznymi.

Trzeba było czekać aż do końca lat sześćdziesiątych ubiegłego wieku, aby do dotychczasowych przesłanek uzasadniających ewentualne wydanie zgody na absencję pracownika dołączył motyw religijny. Okólnik ministerialny z 1967 r. wyposażył szefów służb w kompetencje wydawania podwładnym, chcącym uczestniczyć w świętach religijnych adekwatnych do swego wyznania, zezwoleń na nieobecność w wymiarze, który daje się pogodzić z normalnym funkcjonowaniem służby czy usług publicznych[37]. Oczywiste jest, że chodzi o święta, które nie są wpisane do kalendarza wolnych od pracy dni świątecznych. Kolejny okólnik z 2012 r., zastępujący ten z lat sześćdziesiątych, zawiera listę świąt różnych religii uprawniających do przyznawania pracownikowi dni wolnych[38]. Pracodawca może moderować swą decyzję w zakresie udzielania zgody w rozpatrywanej kwestii, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia normalnego funkcjonowania służby. Zdarzają się więc odmowy, a wynikające z nich spory znajdują rozstrzygnięcie w sądzie[39].

Zmienna metodyka postępowania pracodawców w podobnych sprawach, a także nieostre kryteria mogą prowadzić do mimowolnej dyskryminacji lub odwrotnie – uprzywilejowywania pracowników czy funkcjonariuszy, a tym samym do naruszania obowiązującej w stosunkach pracy równości, przy czym kryterium różnicującym jest tutaj religia, a w konsekwencji odmienne traktowanie wierzących i niewierzących. Sytuacja

---

[35] Instruction ministérielle du 23 mars 1950 concernant l'applications des disposition des articles 86 et suivants du statut général relatives aux congés annuels et autorisations exceptionelles d'absence [Instrukcja ministerialna z 23 marca 1950 r. dotycząca stosowania postanowień art. 86 i nast. ogólnej regulacji urlopów wypoczynkowych i wyjątkowych zezwoleń na nieobecność], <www.fonction-publique.gouv.fr>, dostęp 28 II 2022.

[36] Loi no 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires [Ustawa nr 46_2294 z 19 października 1946 r. dotycząca ogólnego statusu funkcjonariuszy], <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000027380680/>, dostęp 28 II 2022.

[37] Circulaire no 901 du 23 septembre 1967 relative aux autorisations d'absense pour fêtes religieuse [Okólnik nr 901 z 23 września 1967 r. dotyczący zezwoleń na nieobecność podczas świąt religijnych], <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/laicite/C_19670923_FP901.pdf>, dostęp 28 II 2022.

[38] Circulaire du 10 février 2012 relative aux autoristions d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religièuses des différentes confessions (NOR: MFPF1202144C) [Okólnik z 10 lutego 2012 r. dotyczący zezwoleń na nieobecność z okazji głównych świąt religijnych różnych wyznań], <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2012/C_20120210_0002.pdf>, dostęp 28 II 2022.

[39] Na przykład Wyrok Rady Stanu z dnia 16 lutego 2004 r., nr 264314 w sprawie Ahmed Benaissa *vs*. OPHLM Saint-Dizier, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008176106/>, dostęp 28 II 2022; Wyrok Sądu Administracyjnego w Wersalu z dnia 23 marca 2011 r. w sprawie N. Benyahia *vs*. Cabinet Koskas, 10/03264, <https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/fil-d-actu-juridique-srv2_1130822>, dostęp 28 II 2022; Wyrok Sądu Administracyjnego w Paryżu z dnia 6 czerwca 1991 r. w sprawie Societé Sofrapain Lyon *vs*. Hakim i Juris Data, 1991-022838, <https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/fil-d-actu-juridique-srv2_1130822>, dostęp 28 II 2022.

uzależnienia od decyzji przełożonego opartej na nieostrym kryterium życzliwości czy tolerancji, ze swej istoty sytuujących się gdzie indziej niż norma prawna *sensu stricto*, jest dla pracownika zdecydowanie mało komfortowa – ponieważ nigdy nie wie on, jak zostanie rozpatrzony jego wniosek. Sytuacja pracodawcy także nie jest godna pozazdroszczenia, operując bowiem w ramach zasad prawnych – laickości, neutralności, równości i niedyskryminacji – musi podjąć decyzję w nadzwyczajnej sprawie, narażając się przy tym na mniej lub bardziej uzasadnioną krytykę ze strony innych pracowników czy też ewentualne niezadowolenie ubiegającego się o urlop, a w skrajnym przypadku – na sprawę sądową.

Z pobieżnego przeglądu podobnych decyzji i wyroków sądowych[40] widać, że zezwolenia na tego rodzaju absencje najchętniej udzielane są przez pracodawców wtedy, gdy wnioski nie wskazują na permanentne czy też cykliczne oczekiwania pracownika w tym względzie, a raczej jednorazowe lub sporadyczne i spójne z możliwością wypełniania przez niego funkcji czy obowiązków przypisanych stanowisku.

Zasada neutralności światopoglądowej w środowisku pracy jest we Francji bardzo rozpowszechniona i obejmuje w dużej mierze nie tylko sektor publiczny, lecz także prywatny, stając się w coraz większym zakresie zasadą wspólną, właściwą stosunkom pracy i znajdującą pewne uściślenia i modyfikacje ograniczające w zależności od rodzaju służby czy usługi publicznej. Odrębne traktowanie osób korzystających z usług służb publicznych znalazło swe potwierdzenie w tezach raportu przyjętego dnia 19 grudnia 2013 r. przez Ogólne Zgromadzenie Rady Stanu na wniosek rzecznika praw obywatelskich. Odrębność ta wiąże się z dość oczywistą konstatacją, że reprezentują oni wyłącznie siebie samych, funkcjonariusze zaś uosabiając państwo i reprezentując jego wartości zakotwiczone w prawie, są zobligowani m.in. do neutralności. Korzystający z usług służb publicznych podlegają wymogom przepisów ogólnych[41], mogą zatem uzewnętrzniać swą religię także w zakładach publicznych, ale tylko w takim zakresie i w taki sposób, który nie zakłóca prawa, porządku publicznego i prawidłowego funkcjonowania odnośnej służby publicznej[42].

O ile żaden pracownik czy funkcjonariusz publiczny nie może być wzywany przez pracodawcę do ujawniania swego światopoglądu także w zakresie religii, o tyle jest dopuszczalne, aby został zobowiązany do przedstawienia swych przekonań i usprawiedliwił lub uzasadnił swoje pozytywne czy negatywne zachowania albo decyzje podejmowane w środowisku pracy.

---

[40] Confédération française démocratique du travail [Francuska Demokratyczna Konfederacja Pracy], <https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/fil-d-actu-juridique-srv2_1130822>, dostęp 28 II 2022.

[41] Loi no 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant en application du principe de laïcité le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, colléges et lycées public [Ustawa nr 2004-228 z 15 marca 2004 r. regulująca stosowanie zasady laickości wobec noszenia symboli lub ubiorów uzewnętrzniających przynależność religijną w szkołach, gimnazjach i liceach publicznych], <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000417977/>, dostęp 28 II 2022.

[42] Materiały biura rzecznika praw obywatelskich we Francji, <www.defenseurdesdroits.fr>, dostęp 28 II 2022.

V. Orzecznictwo administracyjne wobec sporów światopoglądowych w stosunkach pracy

Sposób stosowania zasad równości i neutralności, uznawanych za nadrzędne w zakresie regulowania stosunków pracy w sektorze publicznym, wytyczał historyczne etapy ewolucji francuskiego prawa pracy i orzecznictwa sądów administracyjnych w przedmiotowym zakresie. Wciąż przywołuje się słynny kazus orzeczniczy sprzed 100 lat w sprawie katolickiego księdza o. Josepha Bouteyre'a, który domagał się unieważnienia, z powodu nadużycia władzy, decyzji ministra szkolnictwa publicznego, która uniemożliwiła mu ze względu na jego status osoby duchownej udział w konkursie na nauczyciela filozofii w szkolnictwie średniego szczebla w 1911 r.

Istotnie, art. 17 Ustawy z dnia 30 października 1886 r. w sprawie organizacji szkolnictwa podstawowego (tzw. ustawa Goblet) mówi: „W szkolnictwie publicznym wszystkich rodzajów nauczanie jest powierzone wyłącznie personelowi laickiemu"[43]. Sekularyzacja personelu stanowiąca logiczną kontynuację i konsekwencję laicyzacji programów nauczania miała zakończyć całą „świecką" reformę systemu edukacji publicznej. Ponieważ jednak żadna obowiązująca wówczas regulacja prawna nie odnosiła się w tym względzie do szkolnictwa średniego, sąd postanowił rozciągnąć na ten szczebel nauczania zacytowaną wyżej dyspozycję obowiązującą w szkolnictwie podstawowym i oddalił skargę duchownego. W wyroku podniesiono m.in., że stan duchowny skarżącego może być uznany w interesie służby szkolnictwa publicznego za nie do pogodzenia z funkcją nauczyciela publicznej szkoły średniej, ponieważ uosabia uzewnętrznienie przekonań niezgodnych z zasadą neutralności religijnej, którą kieruje się to szkolnictwo[44].

W świetle stabilnej linii orzeczniczej zainicjowanej tym wyrokiem interes służby publicznej pozwala usunąć z udziału w konkursach na objęcie funkcji publicznej tych kandydatów, których sytuacja lub zachowanie uosabiają uzewnętrznienie przekonań niezgodnych z wymogami powściągliwości i neutralności, do których przestrzegania są zobligowani funkcjonariusze laickiej Republiki.

Ta linia orzecznicza doznała pewnego wstrząsu w 1970 r., kiedy to Sąd Administracyjny w Paryżu wydał wyrok w sprawie księdza katolickiego o. Spagnola, któremu Ministerstwo Edukacji Narodowej odmówiło możliwości wzięcia udziału w konkursie na nauczyciela języka włoskiego w szkołach publicznych, przywołując jako argumenty stan duchowny kandydata i dotychczasowe orzecznictwo w przedmiotowej kwestii. Sąd Administracyjny unieważnił decyzję ministerialną. Wzorując się na dyspozycjach tzw. ustawy Debrégo (od nazwiska Michela Debrégo, ówczesnego premiera i ministra

[43] Loi sur l'organisation de l'enseignement primaire du 30 octobre 1886, <https://www.education.gouv.fr/loi-sur-l-organisation-de-l-enseignement-primaire-du-30-octobre-1886-8324> [Ustawa o organizacji nauczania podstawowego z 30 października 1886 r.], dostęp 28 II 2022.

[44] Wyrok Rady Stanu z dnia 10 maja 1912 r. w sprawie o. J. Bouteyre'a skarga nr 46027, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007632135/>, dostęp 28 II 2022.

edukacji narodowej)[45] regulującej relacje między państwem a prywatnymi zakładami szkolnymi, a także na dekrecie wykonawczym (z dnia 22 kwietnia 1960 r.) do tego aktu, sąd wskazał, że sporny konkurs miał na celu rozstrzygnięcie kwestii uzyskania tytułu zawodowego, a nie stopnia akademickiego, nie stanowił więc sposobu na rekrutację w zakresie ubiegania się o tytuł profesora tytularnego nauczania publicznego, mógł zatem być otwarty na zatrudnienie nauczycieli kontraktowych szkolnictwa prywatnego[46]. Trzeba wskazać, że we Francji szkolnictwo prywatne, w tym wyznaniowe (I i II stopnia), może związać się na mocy umowy z państwem i w zależności od postanowień tej umowy podlegać w większym lub mniejszym zakresie nadzorowi Ministerstwa Edukacji Narodowej. Są kontrakty, które wręcz włączają szkoły prywatne do systemu szkolnictwa publicznego. Wiąże się to ze ścisłym, także programowym, nadzorem państwa nad tymi placówkami, a w zamian otrzymują one stosowne dotacje pokrywające nieraz znaczną część kosztów, w tym pensji nauczycielskich.

Od czasu wydania wyroku w sprawie o. Spagnola status osoby duchownej nie może już stanowić wyłącznego argumentu decyzji o wykluczeniu z grona kandydatów w konkursach na nauczycieli w szkolnictwie publicznym. Przesądzające stanowisko w tej niezwykle istotnej kwestii zajęła Rada Stanu, której Zgromadzenie Ogólne uznało w wyroku z 1972 r., że „[o] ile dyspozycje konstytucyjne wprowadzające laickość państwa i nauczania narzucają neutralność względem wszystkich religii całej służby publicznej, a w szczególności szkolnictwa publicznego, nie stanowią jednak same w sobie przeszkody, aby funkcje w tych służbach były powierzane przedstawicielom duchowieństwa"[47]. Można uznać, że wyrok ten jest wyrazem kompromisu między zasadą neutralności religijnej służby publicznej a zasadą niedyskryminacji w sprawowaniu funkcji publicznych[48].

Czy należy zatem uznać, że wraz z tym wyrokiem Rady Stanu postanowienia wyroku w sprawie o. J. Bouteyre'a z 1912 r. i związana z nim obowiązująca blisko 60 lat linia orzecznicza całkowicie tracą na znaczeniu? Otóż zależy to od przypadku. Jeśli stan duchowny nie jest ze swej natury nie do pogodzenia z zatrudnieniem w charakterze konkretnego funkcjonariusza publicznego, jego kandydatura może zostać zaakceptowana. Władze administracyjne posiadają jednak kompetencje do wprowadzenia ograniczeń w tym względzie w odniesieniu do tych funkcji, które nie mogą być powierzone osobie duchownej.

---

[45] Loi no 59-1557 du 31 dècembre 1959 sur les rapports entre l'État et les établissements d'enseignement privés, <https://www.ddec92.fr/wp-content/uploads/2017/11/Loi-Debr%C3%A9-1959.pdf> [Ustawa z dnia 31 grudnia 1959 r., nr 59-1557, o stosunkach między państwem a prywatnymi instytucjami nauczania], dostęp 28 II 2022; B. Poucet, *L'État et l'enseignement privé: l'application de la loi Debré (1959)*, Presse universitaires de Rennes, Rennes 2011.

[46] Wyrok Trybunału Administracyjnego w Paryżu z dnia 7 lipca 1970 r. w sprawie Spagnol *vs*. Ministerstwo Edukacji Narodowej, *vide* <http://www.michael-balandier-formation.fr/PBCPPlayer.asp?ID=1361736>, przyp. 4.

[47] Wyrok Rady Stanu z dnia 21 września 1972 r., nr 309-354, *vide Les Grands avis du Conseil d'État*, Dalloz 1997, s. 105–109.

[48] O. Bui-Xuan, *Concilation de l'obligation de neutralité religieuse et du principe de non-discrimination en droit de la fonction publique*, „Revue du Droits des Religions" 2017, nr 4, <https://journals.openedition.org/rdr/673>, dostęp 28 II 2022.

Należy jednak skonstatować, że nastąpiła znacząca ewolucja w jurydycznej ocenie tego problemu i nieprzekraczalna bariera dla zatrudniania osób duchownych w sektorze publicznym, wyznaczona wyrokiem z 1912 r., została zasadniczo naruszona. Objawia się tu wielka rola niezawisłego sądownictwa w zakresie ciągłego doprecyzowywania zasad ustrojowych.

We Francji zastanawiano się, czy w kontekście zakazu uzewnętrzniania przekonań religijnych przez pracowników sektora publicznego wskazane byłoby uczynienie rozróżnień ze względu na charakter symbolu, stopień jego ostentacyjnego charakteru[49] bądź ze względu na status funkcjonariusza. Uznano jednak, że ponieważ to nie przekonania są zakazane, tylko ich ujawnianie zakłócające normalną pracę służb (narażenie bezpieczeństwa, zdrowia lub ryzyko dyskredytacji), to nie jest to potrzebne czy nawet wskazane – wpływałoby bowiem na zaciemnienie głównej idei przedmiotowej restrykcji. Zasada neutralności ma na celu głównie ochronę osób korzystających z usług publicznych. I tak np. Rada Stanu uznała za zgodne z prawem ukaranie pracownika publicznej poczty za kolportowanie w okienku pocztowym druków o charakterze religijnym[50], a Sąd Administracyjny w Lyonie orzekł analogicznie w sprawie odrzucenia przez gminę miejską kandydatury na stanowisko pracownika służby oczyszczania miasta z powodu ujawnienia jego woli realizowania przekonań religijnych w miejscu pracy przez modlitwy w czasie przerw[51].

Francuski model neutralności znajduje pełną akceptację referencyjnego europejskiego organu sądowego zajmującego się ochroną praw człowieka. ETPC uznaje, że spełnia on wymogi Konwencji praw człowieka[52], w szczególności w zakresie prawa do wolności myśli, sumienia i religii.

Trybunał podnosi w jednym z wyroków, że prawo francuskie w segmencie dotyczącym postanowień i uregulowań światopoglądowych jest dostępne i przewidywalne, a ponadto w sposób klarowny wyjaśnia zasady neutralności obowiązujące wszystkich pracowników sfery publicznej. Neutralność wynika z konstytucyjnej zasady laickości stanowiącej cel prawny państwa dążącego do równości między obywatelami i zapewnienia im gwarancji równego traktowania przez służby publiczne bez uprzywilejowywania ani dyskryminacji. Służby publiczne zarówno w sensie instytucjonalnym, jak i indywidualnym

[49] Tego rodzaju gradację zastosowano w przypadku zakazu obowiązującego uczniów w szkołach publicznych. Artykuł 1 ustawy nr 228 z dnia 15 marca 2004 r. brzmi: „W szkołach, gimnazjach i liceach publicznych noszenie symboli lub ubiorów, przez które uczniowie okazują ostentacyjnie przynależność religijną, jest zabronione. Regulamin wewnętrzny ustala, że stosowanie procedury dyscyplinarnej jest poprzedzone dialogiem z uczniem". Postanowienia ustawy znajdują rozwinięcie i uściślenie w ministerialnej instrukcji z dnia 22 maja 2004 r., Loi no 2004-228 du 15 mars 2004, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000417977/>, dostęp 28 II 2022.

[50] Wyrok Rady Stanu z dnia 19 lutego 2009 r., nr 311633, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000020288741/>, dostęp 28 II 2022.

[51] Wyrok Trybunału Administracyjnego w Lyonie z dnia 17 czerwca 2015 r., nr 1204943, *vide* P. Villeneuve, *Appliquer le principe de laïcité dans la fonction publique*, s. 10 <https://www.tendancedroit.fr/wp-content/uploads/2019/10/N_3882_Appliquer_le_principe_de_laicite_dans_la.pdf>, dostęp 28 II 2022.

[52] Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności [dalej: Konwencja], Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284, ze zm.

muszą spełniać wymogi neutralności także w zakresie *dress code'u*. To nie przynależność religijna czy wiara naruszają tak ujętą neutralność, ale wyłącznie zachowania pracownika polegające na uzewnętrznianiu przekonań w miejscu pracy[53].

W 2016 r. weszła w życie ustawa dotycząca deontologii funkcjonariuszy sankcjonująca *expressis verbis* m.in. wymóg neutralności pracowników instytucji sfery publicznej[54]. Ustawa ta nowelizuje wiele aktów prawnych, m.in. ustawę z 1983 r. dotyczącą praw i obowiązków funkcjonariuszy[55]. Zgodnie z nowym brzmieniem jej art. 25 stanowi, że „[w] pełnieniu swych funkcji pracownik jest zobowiązany do przestrzegania obowiązku neutralności [...], wykonuje swe obowiązki z poszanowaniem zasady laickości [...], w szczególności powstrzymuje się w czasie wykonywania obowiązków od uzewnętrzniania przekonań religijnych [...], jest zobowiązany do traktowania wszystkich w równy sposób, a także poszanowania ich wolności sumienia i godności"[56].

Reasumując, można stwierdzić, że zasada neutralności jest obecna we francuskim prawie pracy zarówno w wymiarze materialno-prawnym, jak i orzeczniczym; znajduje także swoistą legalizację w płaszczyźnie orzecznictwa ETPC.

Neutralność obowiązuje także pracowników tych przedsiębiorstw prywatnych, które pełnią misję służb publicznych – taki wniosek płynie z żywo komentowanej we Francji sprawy wspomnianej już wcześniej Fatimy X. – muzułmanki, pracownicy (pełniącej funkcję wicedyrektora) prywatnego żłobka prowadzonego przez stowarzyszenie Baby Loup, zwolnionej z pracy za naruszenie wewnętrznego regulaminu stowarzyszenia, obligującego do poszanowania laickości i zakazującego noszenia jakichkolwiek symboli religijnych. Wykroczenie, które doprowadziło do takiej sankcji, polegało na odmowie zdjęcia islamskiej chusty noszonej przez nią w miejscu pracy. Fatima X. zaskarżyła sporną decyzję. Sąd Kasacyjny oddalił w ramach kontroli instancyjnej (po długiej batalii sądowej) jej skargę, uznając, że „[z]asada wolności sumienia i religii każdego z członków personelu nie może być barierą dla przestrzegania zasady laickości i neutralności znajdujących zastosowanie w całokształcie prowadzonej działalności zarówno w siedzibie żłobka i terenach przyległych, jak i poza nimi podczas towarzyszenia powierzonym opiece żłobka dzieciom". Odwołując się do art. L 1321-3 Kodeksu pracy, sąd stwierdził ponadto: „We Francji prawo wyraźnie zabrania noszenia symboli religijnych w przedsiębiorstwach prywatnych, jeżeli zakaz ten służy uprawnionemu celowi związanemu z przepisami sanitarnymi, ochroną zdrowia i moralności, reputacją przedsiębiorstwa wobec klientów, pod warunkiem

[53] Na przykład Wyrok ETPC z dnia 26 listopada 2015 r. w sprawie Christiane Ebrahimian *vs.* Francja, skarga nr 64846/11, <https://www.google.pl/search?q=cedh+christiane+ebrahimian+no+64846&ie=UTF-8&oe=UTF-8&hl=pl-pl&client=safari>, dostęp 28 II 2022, s. 23–28.

[54] Loi no 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la deontologie et aux droits et obligations des fonctionaires [Ustawa nr 2016-483 z 20 kwietnia 2016 r. dotycząca deontologii oraz praw i obowiązków funkcjonariuszy], <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032433852/>, dostęp 28 II 2022; rok później została wydana instrukcja ministerialna precyzująca postanowienia ustawy – Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction public.

[55] Loi no 83-634 du 13 juillet 1983...

[56] Artykuł 25 Loi no 2016-483 du 20 avril 2016...

zachowania proporcjonalności”[57]. Wyrok ten wskazał granice i warunki (test proporcjonalności) legalnego stosowania zakazu noszenia symboli religijnych we francuskich przedsiębiorstwach prywatnych i został uznany za poważną porażkę zwolenników szerokiego stosowania laickości[58].

W podobnej sprawie dotyczącej zwolnienia urzędniczki kasy ubezpieczenia zdrowotnego (osoba prawna prawa prywatnego) Sąd Kasacyjny oddalił skargę, uznając, że „[...] zważywszy na fakt, iż zatrudniona wykonywała swe obowiązki w ramach służby publicznej i biorąc pod uwagę charakter i zakres działalności kasy [...], mało istotne jest, czy miała ona bezpośredni kontakt z użytkownikami, czy też nie. Sąd Apelacyjny może zatem uznać, że ograniczenie wprowadzone w regulaminie wewnętrznym kasy było konieczne dla stosowania zasady laickości w sposób pozwalający na zabezpieczenie neutralności służby publicznej w oczach użytkowników”[59].

Można zatem skonstatować, że wypełnianie funkcji zleconych przez służbę publiczną pociąga za sobą konieczność podporządkowania się przez przedsiębiorstwo i jego pracowników zasadzie neutralności światopoglądowej.

Zasada ta obejmuje wszystkie służby państwa, a jej celem jest zagwarantowanie zarówno równości użytkowników tychże służb, jak i szacunku wobec wszystkich przekonań, w tym religijnych. We Francji – nie bez racji – uważa się, że neutralność zabezpiecza dobre funkcjonowanie służb publicznych i pozytywnie wpływa na ochronę ogólnego interesu państwa.

VI. Zasada neutralności w prywatnych zakładach pracy

Zasada laickości we francuskim prawie pracy dotyczy przede wszystkim relacji między pracodawcą państwowym a pracownikiem – podwładnym. Od pewnego jednak czasu pojawia się też zjawisko tzw. laickości kontraktowej określającej w niektórych przypadkach stosunki między pracodawcą prywatnym a pracownikiem. Można obrazowo przyjąć, że zasada wyznaczająca dotąd głównie relacje uwarunkowane zależnością wertykalną rozszerzyła swoje potencjalne pole oddziaływania na zakres stosunków o charakterze horyzontalnym między podmiotami prawa prywatnego. Trudno zresztą, aby realizowana od 1905 r. zasada rozdziału Kościoła od państwa, a następnie zasada laickości Republiki nie wpłynęły w sposób zasadniczy na zmiany w zakresie relacji między podmiotami prywatnymi. Uważa się zresztą, że laicyzacja uprościła wiele sfer życia

[57] Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 19 marca 2013 r. w sprawie Mme Fatima X. *vs*. Association Baby Loup, skarga nr 11-28845, s. 47, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027209800/>, dostęp 28 II 2022.

[58] C. Brice-Delajoux, *La laïcité et l'accueil de petite enfante dans les structures de droit privé (à propos de l'arrêt rendu en appel dans l'affaire de la crèche Baby Loup)*, „Revue du Droit Public et de la Science Politique en France et à l'Étranger” 2012, nr 6, s. 1586.

[59] Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 19 marca 2013 r. w sprawie X *vs.* Caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denise e.a., skarga nr 12-11.690, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027209863/>, dostęp 28 II 2022.

ludzkiego (np. choćby przez odebranie Kościołowi kompetencji w zakresie prowadzenia ksiąg stanu cywilnego), niwelując szereg potencjalnych konfliktów na tle religijnym. Sytuacja ta powoduje, że firmy prywatne mają silną motywację, aby próbować rozszerzyć neutralność sfery publicznej także na własną organizację i działalność w celu niejako wyrównywania standardów.

Warto wskazać, że przesłanki natury religijnej rzadko pojawiają się jako element stosunku umownego i z tego też względu strony zasadniczo nie mogą odwoływać się do okoliczności związanych z wyznawaną religią, aby uchylić się od pewnych postanowień kontraktu bądź złagodzić wiążący się z nimi ciężar. *A contrario*, jest to możliwe, gdy umowa *expressis verbis* o tym stanowi.

Realizowana w niektórych przedsiębiorstwach prywatnych tzw. laickość kontraktowa stanowi niejako wynik uzgodnienia pomiędzy wolnością religii pracownika z jednej strony i wolą przedsiębiorstwa do realizowania w swej siedzibie zasady neutralności światopoglądowej czy wręcz laickości z drugiej strony. Przedsiębiorstwo może sprecyzować swe wymagania w zakresie określenia dopuszczalnych granic manifestowania przez pracowników wolności religii w miejscu pracy w odnoszących się do tych kwestii regulaminach czy kartach. Ograniczenia te, aby spełnić kryteria obowiązującego prawa, muszą być: wystarczająco precyzyjne, usprawiedliwione rodzajem pracy wykonywanej przez pracownika i proporcjonalne do wskazanego celu. Niezwykle istotną przesłanką jest też ochrona praw innych, np. wrażliwości dzieci, osób starszych, zależnych, przed zagrożeniami prozelitycznymi utożsamianymi m.in. z noszeniem odzieży symbolizującej przynależność religijną.

Jak wynika z wielu wyroków sądowych wydawanych we Francji, na ograniczenia w zakresie dopuszczalnej ekspresji przekonań religijnych w miejscu pracy ma wpływ także jej charakter.

I tak np. muzułmanin zatrudniony od 8 lat w dziale rzeźniczym sklepu spożywczego na francuskiej wyspie Mayotte, nie chcąc pracować dłużej przy obróbce mięsa wieprzowego, poprosił o przeniesienie do innego działu, powołując się przy tym na przekonania religijne. Wobec otrzymanej odmowy przestał przychodzić do pracy, co spowodowało jego zwolnienie. Sąd Kasacyjny, rozpatrując jego skargę, uznał, że „[...] pracodawca jest zobowiązany do poszanowania przekonań religijnych pracownika, te jednak, poza przypadkami wyraźnie wskazanymi, nie wchodzą w zakres umowy o pracę i pracodawca nie popełnia żądnego uchybienia, wymagając od pracownika wykonywania zadań wynikających z zatrudnienia, jeśli nie są one sprzeczne z porządkiem publicznym"[60].

W kolejnym wyroku sąd uznał: „Odwoływanie się do przekonań religijnych nie jest skuteczne w celu powstrzymania się od obowiązków zawodowych bądź prawnych, jak odbycie wizyty medycznej". W tym przypadku chodziło o skargę pracownicy firmy Peugeot, która odmówiła udania się na okresowe badania medyczne, których

[60] Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 24 marca 1998 r., nr 95-44.738, <https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19980324-9544738>, dostęp 28 II 2022.

charakter miał być – w jej ocenie – sprzeczny z wymogami wyznawanej przez nią religii[61].

Do zwolnień dochodzi też w przypadkach braku subordynacji w zakresie podporządkowywania się wymogom *dress code'u*, niemającym związku z przekonaniami religijnymi, i również takie zwolnienia są uznawane przez sądy za uprawnione i skuteczne. Kwestie ubioru pracownika i kompetencji pracodawcy w zakresie ustalania zaleceń czy też ograniczeń w tym zakresie wydają się dosyć oczywiste i charakter świecki czy religijny takiego odzienia nie powinien mieć w tym względzie specjalnego znaczenia. Jak uznano w jednym z wyroków: „[...] wolność ubioru zgodnego ze swoim upodobaniem, w czasie i miejscu pracy nie wchodzi w zakres wolności podstawowych"[62].

Wnioski płynące z tej konstatacji znajdują też zastosowanie w kontekście ubiorów o charakterze religijnym, ale kwestia w tym przypadku jest o tyle specyficzna, że wchodzi w zakres fundamentalnej wolności religii obejmującej także możliwość jej uzewnętrzniania. Interesujący w tym względzie wyrok został wydany przez sąd w Paryżu w sprawie kobiety, która stawiła się na spotkanie rekrutacyjne w firmie telekomunikacyjnej ubrana w chustę i została przyjęta do pracy na stanowisku teleoperatorki, a następnie została przeniesiona do siedziby tejże firmy, gdzie poproszono ją o zmianę sposobu ubierania się i zaprzestanie noszenia chusty. Ponieważ odmówiła, została zwolniona. Rozpatrując jej skargę, sąd uznał, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę ze skarżącą pracownicą miało charakter dyskryminujący i naruszyło wolność religii. W ocenie sądu chusta nie stanowi bowiem zwykłego elementu garderoby, nie jest noszona wyłącznie ze względów estetycznych i nie można pomijać jej wymiaru religijnego. Istotną okolicznością uwzględnioną przez sąd było to, że powódka nie ukrywała swych przekonań, przychodząc na spotkanie rekrutacyjne w chuście i załączając w dokumentacji zdjęcie uwzględniające ten szczegół. Ponadto jej stanowisko pracy teleoperatorki nie wymagało bezpośredniego kontaktu z klientami, który mógłby być zarzewiem potencjalnego konfliktu stanowiącego zagrożenie dla dobrego imienia firmy czy marki[63]. Oznacza to, że zarówno wyraźne zastrzeżenie poczynione w umowie (np. dopuszczalność przerw w pracy na modlitwę czy ułatwienia w zakresie uzyskiwania wolnego w dni świąteczne), jak i pewne okoliczności świadczące o świadomości pracodawcy co do prawdopodobnych zachowań kandydata na pracownika mogą prowadzić do relatywizacji argumentu zasady neutralności i w konsekwencji do relatywizacji wyroków uznających naruszenie prawa do wolności religii pracownika.

---

[61] Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 29 maja 1986 r., skarga nr 83-45.409, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007017200/>, dostęp 28 II 2022.

[62] Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 28 maja 2003 r., skarga nr 02-40.273, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007048346/>, dostęp 28 II 2022.

[63] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Paryżu z dnia 19 czerwca 2003 r., w sprawie Societé Téléperformance France *vs.* Tahni, *vide* Adam G., *Jurisprudence* <https://www.la-croix.com/Archives/2003-11-10/JURISPRUDENCE-_NP_-2003-11-10-194480>, dostęp 28 II 2022.

VII. Orzecznictwo sądów międzynarodowych a laicyzacja kontraktowych stosunków pracy

Pracodawcy prywatni mogą bronić się przed żądaniami pracowników chcących korzystać z wolności religii, powołując się np. na interes przedsiębiorstwa, jego dobre funkcjonowanie, wizerunek marki, interes handlowy czy też po prostu jego laicki profil działalności. Umożliwia im to m.in. nowelizacja Kodeksu pracy dokonana w aksjomatycznej synergii z orzecznictwem ETPC i TSUE.

Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu miał możliwość wypowiedzieć się w tym względzie w 2013 r. przy okazji wydania wyroku w sprawie Nadia Eweida i inni *vs*. Wielka Brytania. W lapidarnym skrócie: powodowie zatrudnieni w przedsiębiorstwach prywatnych i państwowych zaskarżyli sankcje, które nakładali na nich pracodawcy za realizację wolności religii w miejscu pracy poprzez noszenie symboli religijnych (przypadek Nadii Eweidy i Shirley Chaplin) bądź motywowaną przekonaniami religijnymi odmowę wykonywania pewnych czynności zawodowych (przypadek Lillian Ladele i Gary'ego McFarlane'a). N. Eweida, hostessa w British Airways, została wezwana do stosowania się do obowiązującego w firmie sposobu ubierania zakazującego m.in. noszenia widocznej biżuterii. Nie zastosowała się do tego zakazu i nosiła krzyżyk. Tożsamą decyzję podjęła S. Chaplin – pielęgniarka w publicznym szpitalu wezwana do zdjęcia krzyżyka, który w ocenie pracodawcy mógł wywołać zadrapania lub wchodzić w bezpośredni kontakt z otwartymi ranami pacjentów. L. Ladele i G. McFarlane, kierując się światopoglądem religijnym, odmawiali wykonywania pewnych obowiązków zawodowych (rejestrowania w Urzędzie Stanu Cywilnego umów partnerskich osób jednej płci czy udzielania porad takim parom). Wszyscy ci pracownicy zostali zwolnieni z pracy. ETPC przeprowadził pełną kontrolę sprawy, nie uciekając się – co często czyni – do racji wynikających z marginesu oceny wewnętrznej. Uznał tym samym w sposób wymierny, a nie wyłącznie deklaratywny, wagę wolności religii w społeczeństwie demokratycznym. Przyjmując indywidualną perspektywę ocen i zachowań jednostki w zakresie realizacji jej własnych przekonań religijnych, ETPC nadał im znaczenie uzasadniające uruchomienie oceny na tle art. 9 Konwencji.

Odchodząc od aksjomatycznie dotąd traktowanego argumentu, że istnienie możliwości zmiany pracy wyklucza możliwość powoływania się skarżących na sprzeciw sumienia, ETPC włączył przesłankę możliwości zmiany pracy do okoliczności stanowiących przedmiot testu proporcjonalności przeciwstawnych interesów, co odebrało jej samoistne i determinujące znaczenie[64].

Wyrok w sprawie N. Eweidy i innych ukazuje duże trudności w określeniu ścisłych zasad dopuszczalnych ograniczeń w zakresie realizacji prawa do wolności religii

[64] Wyrok ETPC z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie N. Eweida i inni *vs*. Wielka Brytania, skargi nr 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, HUDOC. ETPC stwierdził w tej sprawie brak naruszenia Konwencji (art. 9 i 14 oddzielnie, w kumulacji z art. 9) w przypadku S. Chaplin, L. Ladele i G. McFarlane'a i naruszenie art. 9 Konwencji w sprawie Eweidy, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-7391%22]}>; M. Biddulph, D. Newman, *Eweida v. United Kingdom (European Court of Human Rights, Chamber...)*, „Australian International Law Journal" 2013, nr 20, s. 183 i n.

w miejscu pracy. W przypadku N. Eweidy ETPC wskazał, że orzecznictwo krajowe nadało zbyt dużą wagę woli pracodawcy w zakresie ochrony konkretnego obrazu marki. Formułując ten wniosek, organ wziął bez wątpienia pod uwagę, że przedsiębiorstwo wkrótce rozluźniło swe przepisy dotyczące pożądanego sposobu ubierania się przez pracowników, pozwalając na noszenie symboli religijnych, co wskazuje, że praktyka realizowana w tym względzie poprzednio nie była zasadniczej wagi. W przypadku S. Chaplin środek – ograniczenia prawa do wolności religii – uznany został przez Trybunał za proporcjonalny, wprowadzony zakaz związany był bowiem ze zdrowiem i bezpieczeństwem chorych, a w kwestii L. Ladele i G. McFarlane'a organ uznał, że środek taki był uprawniony, miał bowiem na celu – jak ujmowało to orzecznictwo krajowe – upowszechnienie równości szans i skłonienie urzędników, aby działali w sposób wykluczający dyskryminowanie kogokolwiek, w szczególności mniejszości seksualnych.

Wyrok ETPC w sprawie N. Eweidy i innych był sygnałem dla państw-stron Konwencji, aby w sposób ostrożny i legalistyczny podchodziły do organizowania wolności religii w miejscu pracy, wskazywał jednak równocześnie na możliwość relatywizacji tego prawa w procesie ważenia sprzecznych interesów i uznał np. ochronę przed dyskryminacją za wartość priorytetową takiego procesu. Jednym słowem wyrok pokazał, że państwa i pracodawcy prywatni mają prawo do wyznaczania granic realizacji wolności religii w miejscu i czasie pracy, jeśli ograniczenia są zgodne z prawem, proporcjonalne i spełniają oczekiwany cel.

W podobnych sprawach miał okazję wypowiedzieć się kilka lat później TSUE. W wyrokach z dnia 14 marca 2017 r.[65] TSUE uznał, że regulamin wewnętrzny przedsiębiorstwa zakazujący noszenia wszystkich widocznych symboli religijnych nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej. W pierwszej ze spraw chodziło o urzędniczkę pracującą w recepcji prywatnego belgijskiego przedsiębiorstwa ubezpieczeniowego, która poinformowała pracodawcę, że chciałaby nosić chustę w czasie pracy. Pracodawca zmienił (*a posteriori*) regulamin wewnętrzny, zakazując uzewnętrzniania w pracy przekonań politycznych, światopoglądowych, filozoficznych lub religijnych za pomocą symboli. Ponieważ zatrudniona naruszyła zakaz, a próba ugody zakończyła się porażką, została zwolniona. W drugiej sprawie kobieta zatrudniona na stanowisku inżyniera ds. badań we francuskiej firmie informatycznej została zwolniona w wyniku odmowy zaprzestania noszenia chusty. Polecenie takie wydała dyrekcja po skardze klienta. W obu przypadkach TSUE, odpowiadając na pytania prejudycjalne sądów krajowych, musiał

[65] Wyroki Wielkiej Izby TSUE z dnia 14 marca 2017 r. w sprawach: S. Achbita Centrum voor gelijkheid van kansen en voor recismebestrijoling *vs.* G 4 S Secure Solution NV, nr C 157/15, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0157>, dostęp 28 II 2022; Asma Bougnaoui i Association de défance des droits de l'homme *vs.* Micropole SA, nr C 188/15, <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-188/15&language=PL>, dostęp 22 II 2022; T. Ufarte, *La liberté de conscience des salariés face au culte de liberté d'entreprise prôné par C.J.U.E.; Une nouvelle guerre de religion*, „La Revue des Droits de l'Homme" 2017, nr 6; J. Falski, *Dyskryminacja ze względu na religię w miejscu pracy w kontekście orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, „Przegląd Sejmowy" 2019, nr 2, s. 53.

w istocie stwierdzić, czy doszło do ewentualnej dyskryminacji w rozumieniu prawa UE[66]. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 2000 r., ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, wyznaczająca ogólne zasady walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania, zastrzega (art. 4 ust. 1) m.in.: państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym – pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg proporcjonalny. Celem takim może być np. realizowanie w przedsiębiorstwie polityki neutralności. Warto wskazać, że dyrektywa ta (art. 2 ust. 5) nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia: bezpieczeństwa publicznego; porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym; ochrony zdrowia i ochrony praw oraz wolności innych osób. Neutralność służby publicznej (wliczając przedsiębiorstwa prywatne wykonujące zadania zlecone) w wielu krajach UE jest standardem, choć treść tego pojęcia, szczególnie w kontekście wymogów wobec pracowników, nie jest całkiem jasna i wymaga stałego uściślania w orzecznictwie.

Dyrektywa dopuszcza też (art. 4 ust. 2) obowiązywanie przepisów krajowych, na mocy których w przypadku działalności zawodowej Kościołów lub innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, odmienne traktowanie ze względu na te cechy nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy – z uwagi na charakter działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona – religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Tego rodzaju odmienne traktowanie winno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych państw członkowskich oraz ogólnych zasad prawa wspólnotowego.

W sprawie Samiry Achbity TSUE stwierdził, że regulamin wewnętrzny przedsiębiorstwa nie przewidywał różnicowania w traktowaniu pracowników opartego na kryterium religii lub przekonań, a cel wdrożonych ograniczeń był zgodny z prawem, natomiast środek – niezbędny i proporcjonalny. Nie zostało więc naruszone prawo UE (Dyrektywa 2000/78/WE). TSUE oznajmił też w tym wyroku (pkt. 37–39), że urzeczywistnienie wskazanego celu, tzn. realizacji przez przedsiębiorstwo polityki neutralności, pozwala w pewnych granicach na ograniczenie wolności religii, co znajduje potwierdzenie w orzecznictwie ETPC dotyczącym art. 9 Konwencji. Trybunał przywołał tu wyrok w sprawie N. Eweida i inni *vs.* Wielka Brytania z 2013 r.

W sprawie A. Bougnaoui Trybunał uznał zaś, że wola pracodawcy, mająca na celu uwzględnienie konkretnych życzeń klienta, nie może zostać uznana w rozumieniu prawa UE za „istotny determinujący wymóg zawodowy".

---

[66] Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., s. 16.

Reasumując, można przyjąć – zgodnie z tymi wyrokami TSUE – że o ile życzenia klienta prywatnego przedsiębiorstwa nie mogą stanowić wystarczającego powodu wprowadzania zakazu eksponowania symbolu religijnego w miejscu pracy, o tyle realizowanie przez przedsiębiorstwo polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej w relacjach z klientami można uznać za cel prawnie uzasadniony. Przy czym wprowadzane ograniczenia muszą być niezbędne i proporcjonalne.

Znowelizowany w 2016 r. francuski Kodeks pracy (tzw. ustawa El Khomri) ujął w swych dyspozycjach regułę, która współbrzmi zarówno z postanowieniami Dyrektywy Rady 2000/78/WE w przedmiotowym zakresie, jak i z wnioskami wynikającymi z przywoływanego wyżej wyroku TSUE. Artykuł L 1321-2-1 stanowi: „Regulamin wewnętrzny może zawierać dyspozycje obejmujące zasadę neutralności, a także ograniczenie możliwości uzewnętrzniania przekonań pracowników, jeśli te ograniczenia są uzasadnione korzystaniem z innych praw i wolności podstawowych lub koniecznością dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa i jeśli są proporcjonalne do oczekiwanych celów”[67].

Jak widać, przyjęte rozwiązanie przywołuje argumenty znane z przepisów o służbie publicznej. Interes (neutralność) służby publicznej dominuje, natomiast interes przedsiębiorstwa prywatnego może dominować nad wolnością religii. W nowelizacji Kodeksu trudno nie dostrzec ewidentnych wpływów zarówno Dyrektywy 2000/78/WE, jak i orzecznictwa ETPC choćby w kwestii wyroku w sprawie N. Eweida i inni *vs.* Wielka Brytania.

Sąd Kasacyjny będący autorem pytania prejudycjalnego (w sprawie A. Bougnaoui) do TSUE, opierając się na uzyskanej „odpowiedzi” orzeczniczej, biorąc pod uwagę wyrok ETPC w sprawie N. Eweidy i korzystając z idących w tym samym kierunku, znowelizowanych przepisów francuskiego Kodeksu pracy, uznał, że pracodawca może wprowadzić do regulaminu wewnętrznego przedsiębiorstwa lub aktu o równorzędnym znaczeniu i zastosowaniu klauzulę neutralności skutkującą zakazem noszenia wszystkich widocznych symboli politycznych, filozoficznych lub religijnych w miejscu pracy. Klauzula ta powinna znajdować zastosowanie tylko wobec pracowników mających kontakt z klientami. W przypadku gdy pracownik odmówi zastosowania się do wymogów wynikających z klauzuli neutralności, pracodawca powinien – jeśli to możliwe – zaproponować pracownikowi miejsce pracy niewymagające kontaktu wizualnego z klientami. Nie powinien natomiast zwalniać takiego pracownika[68].

VIII. Podsumowanie

Z treści wyroków przywoływanych w artykule, ale też nowo wprowadzanych i uściślających poprzednie regulacje przepisów prawnych, wynika, że jakakolwiek

[67] Kodeks pracy został znowelizowany na mocy ustawy z 2016 r. – Loi no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialoque social et à la sécurisation de parcours professionnels, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>, dostęp 28 II 2022.

[68] Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 22 listopada 2017 r., nr 13-19 855, <https://www.fricore.eu/db/cases/france-court-cassation-22-november-2017-13-19855>, dostęp 28 II 2022.

dyskryminacja oparta na przekonaniach – w tym religijnych, rzeczywistych bądź domniemanych – jest zabroniona. Zdarza się jednak, że interes służby publicznej czy przedsiębiorstwa prywatnego dominuje nad wolnością przekonań, a w każdym razie wchodzi z nią w konflikt. Przy czym należy podkreślić, że problem ten nie dotyczy *forum internum* jednostki (lub jednostek), ale jej zachowań uzewnętrzniających posiadane przekonania. Z drugiej strony trzeba też stwierdzić, że wolność religii obejmuje obie te sfery i ich rozdzielanie nie wydaje się co do zasady spójne z deklarowanym prawem. Państwo może jednak wolą większości wprowadzić ewentualne ograniczenia w tym względzie, słusznie widząc w nich instrument wyrównywania szans, niwelowania podziałów itp. Wspomniane ograniczenia są we francuskim prawie pracy uzasadniane interesem lub prawidłowym działaniem służb, przedsiębiorstw albo wprost – konstytucyjną zasadą laickości bądź (zależnie od przypadku) neutralności, oddzielając urząd czy pełnioną funkcję od przekonań pracowników. Obiektywnie ujmowana korzyść instytucji przeważa nad subiektywnymi interesami – związanymi z realizacją wolności przekonań – jego pracowników.

Laickość – zasada prawna – nie będąc wartością, którą należałoby utożsamiać lub zrównywać z religią czy szerzej przekonaniami, pozwala im wszystkim wspólnie i pokojowo koegzystować w ramach republikańskich reguł ustrojowych. Taka idea towarzyszy widocznemu zbliżaniu rozwiązań między francuskim prawem służby cywilnej a kompleksowo rozumianym prawem pracy, wpływając w coraz większym stopniu na możliwości w zakresie laicyzowania środowiska pracy we Francji. Niejako symetrycznie do tych rozwiązań, choć oczywiście trudno mówić tu o proporcji, Kościoły i związki wyznaniowe, występując w roli pracodawcy, mogą rekrutować, zatrudniać i ewentualnie awansować tylko takich pracowników, którzy uosabiają wspólne z nimi ideały w zakresie wymaganej religii, sposób ich życia świadczy zaś o lojalności wobec jej zasad. Także pomiędzy takimi pracodawcami i pracownikami dochodzi do konfliktów znajdujących finał w sądzie, ich przyczyną bywa – skrótowo rzecz ujmując – ingerencja, często wiążąca się z sankcją (np. rozwiązaniem umowy o pracę) godzącą w obszar sumienia (*forum internum*) bądź sposób życia pracownika – niespójna z doktryną przyświecającą jego pracodawcy[69].

Prawo europejskie wychodzi naprzeciw pracodawcom i nie uznaje oczekiwanych od pracowników wymogów neutralności bądź – w zależności od przypadku – religijności za przejaw dyskryminacji, podobnie jak i wynikających z nich ewentualnych restrykcji czy sankcji. Określa przy tym warunki brzegowe dopuszczalności tych rozwiązań w taki sposób, aby prawa pracowników były w tym względzie stosownie chronione.

---

[69] *Confer* np. Wyroki ETPC: z dnia 23 września 2010 r. w sprawie Obst *vs.* Niemcy, skarga nr 425/03, <https://www.lawpluralism.unimib.it/en/oggetti/681-obst-v-germany-no-425-03-e-ct-hr-fifth-section-23-september-2010>, dostęp 28 II 2022; z dnia 3 lutego 2011 r. w sprawie Siebenhaar *vs.* Niemcy, skarga nr 18136/02, <https://www.lawpluralism.unimib.it/en/oggetti/685-siebenhaar-c-germania-n-18136-02-corte-edu-quinta-sezione-3-febbraio-2011>, dostęp 28 II 2022; z dnia 15 maja 2012 r. w sprawie Fernandez Martinez *vs.* Hiszpania, skarga nr 56030/07, HUDOC, <https://www.google.pl/search?q=cedh+fernandez+martinez&ie=UTF-8&oe=UTF-8&hl=pl-pl&client=safari>, dostęp 28 II 2022.

Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy wyznacza zakres walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania, czyli braku jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z wymienionych przyczyn. Regulacja ta definiuje pojęcie dyskryminacji dychotomicznie jako dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią. Pierwsza występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji z jakiejkolwiek wymienionej wyżej przyczyny. Z dyskryminacją pośrednią mamy natomiast do czynienia w przypadku gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna polityka mogą doprowadzić do szczególnej, niekorzystnej sytuacji ludzi ze względu na religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, w porównaniu z innymi osobami, chyba że taki przepis, praktyka lub kryterium są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki służące do jego osiągnięcia są właściwe i konieczne.

Rozwiązania przyjęte w przedmiotowym zakresie we francuskim prawie pracy (np. nowelizacja Kodeksu pracy z 2016 r.) mieszczą się w standardzie wyznaczonym europejskim prawem, są też spójne z wytycznymi zawartymi w orzecznictwie referencyjnych sądów europejskich[70].

Bibliografia

Źródła

Circulaire du 23 septembre 1967, no 901 relative aux autorisations d'absense pour fêtes religieuse, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/laicite/C_19670923_FP901.pdf>.

Circulaire du 10 février 2012 relative aux autoristions d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religièuses des différentes confessions (NOR: MFPF1202144C), <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2012/C_20120210_0002.pdf>.

Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction public, NOR: RDFF1708728C, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2017/C_20170315_0001.pdf>.

Code du travail [francuski Kodeks pracy], <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>.

[70] E. Spaventa, *What Is the Point of Minimum Harmonization of Fundamental Rights? Some Futher Reflection on the Achbita Case EU Lae Analysis*, <https://free-group.eu/2017/03/21/what-is-the-point-of-minimum-harmonization-of-fundamental-rights-some-further-reflections-on-the-achbita-case/>, dostęp 28 II 2022; C. O'Cienneide, *The Evolution and Impact of the Case-Law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, European Network of Legal Experts in the non-Discrimination field, European Commission, Brussels 2012.

Confédération française démocratique du travail [Francuska Demokratyczna Konfederacja Pracy], <https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/fil-d-actu-juridique-srv2_1130822>.

Conseil d'Etat Dossier Thématique: Le juge administratif et l'expression des convictions religieuses z dnia 25 listopada 2014, <https://www.conseil-etat.fr/actualites/le-juge-administratif-et-l-expression-des-convictions-religieuses>.

Decyzja Rady Konstytucyjnej z dnia 20 lipca 1988 r., nr 88-244 DC, <https://juricaf.org/arret/FRANCE-CONSEILCONSTITUTIONNEL-19880720-88244>.

Decyzja Rady Konstytucyjnej z dnia 7 października 2010 r., nr 2010-613 DC, Journal Officiel du 12 octobre 2010.

Decyzja Rady Konstytucyjnej z dnia 21 lutego 2013 r., nr 2012-297 (wydana w procedurze priorytetowych pytań o zgodność z konstytucją – QPC) w sprawie Association pour la promotion et l'expansion de laïcité [Stowarzyszenia promocji i szerzenia laickości].

Défenseur des droits [materiały biura rzecznika praw obywatelskich we Francji], <www.defenseurdesdroits.fr>.

Deklaracja praw człowieka i obywatela z dnia 26 sierpnia 1789 r., <https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/francja-18.html>.

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r.

Instruction ministérielle du 23 mars 1950 concernant l'applications des disposition des articles 86 et suivants du statut général relatives aux congés annuels et autorisations exceptionelles d'absence, <www.fonction-publique.gouv.fr>.

Konstytucja Republiki Francuskiej z dnia 4 października 1958 r., <www.assemblee-nationale.fr>.

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284, ze zm.

Loi du 9 décembre 1905 concernant la separation des Églises et de l'État, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000508749/1905-12-11>.

Loi no 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000027380680/>.

Loi no 59-1557 du 31 dècembre 1959 sur les rapports entre l'État et les établissements d'enseignement privés, <https://www.ddec92.fr/wp-content/uploads/2017/11/Loi-Debr%C3%A9-1959.pdf>.

Loi no 83-634 z dnia 13 lipca 1983 r. o prawach i obowiązkach funkcjonariuszy (tzw. ustawa Le Pors), <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/>.

Loi no 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant en application du principe de laïcité le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, colléges et lycées public, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000417977/>.

Loi no 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, Journal Officiel, nr 0237 du 12 octobre 2010, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022911670/>.

Loi no 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la deontologie et aux droits et obligations des fonctionaires, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032433852/>.

Loi no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialoque social et à la sécurisation de parcours professionnels, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>.

Loi sur l'organisation de l'enseignement primaire du 30 octobre 1886, <https://www.education.gouv.fr/loi-sur-l-organisation-de-l-enseignement-primaire-du-30-octobre-1886-8324>.

Rapport de Commission de reflexion sur l'application du principe de laïcité dans la Republique z dnia 11 grudnia 2003 r., <https://www.vie-publique.fr/rapport/26626-commission-de-reflexion-sur-application-du-principe-de-laicite>.

Wyrok Administracyjnego Sądu Apelacyjnego w Wersalu z dnia 19 grudnia 2017 r., skarga nr 15vEO 3582, <www.legifrance.gouv.fr>.
Wyrok ETPC dnia 13 grudnia 2001 r. w sprawie Metropolitan Church of Bessarabia and Others *vs.* Mołdawia, skarga nr 45701/99.
Wyrok ETPC z dnia 5 stycznia 2007 r., Moscow Branch of The Salvation Army *vs.* Rosja, skarga nr 72881/01.
Wyrok ETPC z dnia 31 lipca 2008 r. w sprawie Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas and Others *vs.* Austria, skarga nr 40825/98.
Wyrok ETPC z dnia 23 września 2010 r. w sprawie Obst *vs.* Niemcy, skarga nr 425/03, <https://www.lawpluralism.unimib.it/en/oggetti/681-obst-v-germany-no-425-03-e-ct-hr-fifth-section-23-september-2010>.
Wyrok ETPC z dnia 3 lutego 2011 r. w sprawie Siebenhaar *vs.* Niemcy, skarga nr 18136/02, <https://www.lawpluralism.unimib.it/en/oggetti/685-siebenhaar-c-germania-n-18136-02-corte-edu-quinta-sezione-3-febbraio-2011>.
Wyrok ETPC z dnia 15 maja 2012 r. w sprawie Fernandez Martinez *vs.* Hiszpania, skarga nr 56030/07, HUDOC, <https://www.google.pl/search?q=cedh+fernandez+martinez&ie=UTF-8&oe=UTF-8&hl=pl-pl&client=safari>.
Wyrok ETPC z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie Nadia Eweida i inni *vs.* Wielka Brytania, skargi nr 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, HUDOC, <https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22002-7391%22]}>.
Wyrok ETPC z dnia 26 listopada 2015 r. w sprawie Christiane Ebrahimian *vs.* Francja, skarga nr 64846/11, <https://www.google.pl/search?q=cedh+christiane+ebrahimian+no+64846&ie=UTF-8&oe=UTF-8&hl=pl-pl&client=safari>.
Wyrok Rady Stanu z dnia 10 maja 1912 r. w sprawie o. J. Bouteyre'a, skarga nr 46027, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007632135/>.
Wyrok Rady Stanu z dnia 25 lipca 1939 r. w sprawie Demoiselle X.
Wyrok Rady Stanu z dnia 3 maja 1950 r. w sprawie Demoiselle X.
Wyrok Rady Stanu z dnia 21 września 1972 r., nr 309-354, *Les Grands avis du Conseil d'État*, Dalloz 1997.
Wyrok Rady Stanu z dnia 3 maja 2000 r. w sprawie Mlle Marteaux, nr 217017, <https://www.legifrance.gouv.fr/search/all?tab_selection=all&searchField=ALL&query=217017&searchType=ALL&typePagination=DEFAULT&pageSize=10&page=1&tab_selection=all#all>.
Wyrok Rady Stanu z dnia 3 maja 2000 r. w sprawie Mlle X, nr 217017, <http://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/avis-du-conseil-detat-3-mai-2000-mlle-x-neutralite-signe-dappartenance-religieuse/>.
Wyrok Rady Stanu z dnia 6 kwietnia 2001 r. w sprawie Syndicat National des enseignement du second degré (SNES), nr 219379, 221 699, 22 1700, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008022932/>.
Wyrok Rady Stanu z dnia 16 lutego 2004 r. w sprawie Ahmed Benaissa *vs.* OPHLM Saint-Dizier, nr 264314, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008176106/>.
Wyrok Rady Stanu z dnia 16 marca 2005 r. w sprawie Ministre de l'autre-mer, nr 265560, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008163913>.
Wyrok Rady Stanu z dnia 19 lutego 2009 r., nr 311633, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000020288741/>.
Wyrok Rady Stanu z dnia 10 kwietnia 2009 r. w sprawie El Haddioui, nr 311888, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000020868561/>.
Wyrok Sądu Administracyjnego w Paryżu z dnia 6 czerwca 1991 r. w sprawie Societé Sofrapain Lyon *vs.* Hakim i Juris Data, nr 1991-022838, <https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/fil-d-actu-juridique-srv2_1130822>.

Wyrok Sądu Administracyjnego w Wersalu z dnia 23 marca 2011 r. w sprawie N. Benyahia *vs.* Cabinet Koskas, 10/03264, <https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/fil-d-actu-juridique-srv2_1130822>.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Paryżu z dnia 19 czerwca 2003 r. w sprawie Societé Téléperformance France *vs.* Tahni, [w:] Adam G., *Jurisprudence*, <https://www.la-croix.com/Archives/2003-11-10/JURISPRUDENCE-_NP_-2003-11-10-194480>.

Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 17 października 1973 r. w sprawie Societê Fives – Lille – Cail *vs.* David, skarga nr 484.

Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 29 maja 1986 r., skarga nr 83-45.409, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007017200/>.

Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 24 marca 1998 r., nr 95-44.738, <https://juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19980324-9544738>.

Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 18 grudnia 2002 r., skarga nr 01-00.519, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046554?init=true&page=1&query=01-00.519&searchField=ALL&tab_selection=all>.

Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 28 maja 2003 r., skarga nr 02-40.273, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007048346/>.

Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 19 marca 2013 r. w sprawie Fatima *vs.* Association Baby Loup, skarga nr 11-28.845, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027209800/>.

Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 19 marca 2013 r. w sprawie X *vs.* Caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denise e.a., skraga nr 12-11.690, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027209863/>.

Wyrok Sądu Kasacyjnego z dnia 22 listopada 2017 r., nr 13-19.855, <https://www.fricore.eu/db/cases/france-court-cassation-22-november-2017-13-19855>.

Wyrok Trybunału Administracyjnego w Lyonie z dnia 17 czerwca 2015 r., nr 1204943, [w:] P. Villeneuve, *Appliquer le principe de laïcité dans la fonction publique*, <https://www.tendancedroit.fr/wp-content/uploads/2019/10/N_3882_Appliquer_le_principe_de_laicite_dans_la.pdf>.

Wyrok Trybunału Administracyjnego w Paryżu z dnia 7 lipca 1970 r. w sprawie Spagnol *vs.* Ministerstwo Edukacji Narodowej, <http://www.michael-balandier-formation.fr/PBCPPlayer.asp?ID=1361736>.

Wyrok Wielkiej Izby TSUE z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie A. Bougnaoui i Association de défance des droits de l'homme *vs.* Micropole SA, nr C 188/15, <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-188/15&language=PL>.

Wyrok Wielkiej Izby TSUE z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie S. Achbita Centrum voor gelijkheid van kansen en voor recismebestrijoling *vs.* G 4 S Secure Solution NV, nr C 157/15, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0157>.

Piśmiennictwo

Barbier M., *Pour une définition de laïcité française*, „Débat" 2005, nr 134, <https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/0205-Barbier-FR-5.pdf>.

Benelbaz C., *Liberté religieuse et laïcité dans relations du travail dans les secteurs public et privé*, „Revue du Droit Public" 2018, nr 5.

Bergounioux A., *La laïcité valeur de la République*, „Pouvoirs" 1995, nr 75.

Biddulph M., Newman D., *Eweida v. United Kingdom (European Court of Human Rights, Chamber...)*, „Australian International Law Journal" 2013, nr 20.

Brice-Delajoux C., *La laïcité et l'accueil de petite enfante dans les structures de droit privé (à propos de l'arrêt rendu en appel dans l'affaire de la crèche Baby Loup)*, „Revue du Droit Public et de la Science Politique en France et à l'Étranger" 2012, nr 6.

Bui-Xuan O., *Concilation de l'obligation de neutralité religieuse et du principe de non-discrimination en dront de la fonction publique*, „Revue du Droits des Religions" 2017, nr 4, <https://journals.openedition.org/rdr/673>.

Cubaynes C., *Lois dites de Louis Rolland*, <http://www.journal-du-droit-administratif.fr/lois-dites-de-louis-rolland/>.

Dieu F., *Laïcite et espace public*, „Revue du Droit Public" 2013, nr 3.

Duguit J.L., Monnier H., Bonnard R., *Les constitutions et les principales lois politiques de la France depuis 1789*, Librairie générale de droit et de jurisprudence, Paris 1952.

Falski J., *Dyskryminacja ze względu na religię w miejscu pracy w kontekście orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, „Przegląd Sejmowy" 2019, nr 2.

Falski J., *Francuska laickość państwa w orzecznictwie sądowym*, „Państwo i Prawo" 2015, nr 4.

Fortier V., *Justice, religion et croyance*, Edition de CNRS Collection droit, Paris 2000.

Francuska ustawa nr 2010-1192 z dnia 11 października 2010 r. zakazująca zakrycia twarzy w miejscach publicznych, przeł. M. Zawiślak, „Przegląd Prawa Wyznaniowego" 2011, t. 3.

Hennette Vauchez S., *Séparation, garantie, neutralité... les multiples grammaires de laïcité*, <https://www.conseil-constitutionnel.fr/nouveaux-cahiers-du-conseil-constitutionnel/separation-garantie-neutralite-les-multiples-grammaires-de-la-laicite>.

O'Cienneide C., *The Evolution and Impact of the Case-Law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, European Network of Legal Experts in the non-Discrimination field, European Commission, Brussels 2012.

Poucet B., *L'État et l'enseignement privé: l'application de la loi Debré (1959)*, Presse universitaires de Rennes, Rennes 2011.

Prélot P.H., *Définir juridiquement la laïcité*, [w:] *Laïcité, liberté et Convention européenne des droits de l'Homme*, red. G. Gonzalez, Bruylant, Bruxelles 2006, nr 67.

Ségur P., *Le principe constitutionnel de laïcité*, „Annales de l'Université de Sciences Sociales de Toulouse" 1996, t. 44.

Spaventa E., *What Is the Point of Minimum Harmonization of Fundamenthal Rights? Some Futher Reflection on the Achbita Case EU Lae Analysis*, <https://free-group.eu/2017/03/21/what-is-the-point-of-minimum-harmonization-of-fundamental-rights-some-further-reflections-on-the-achbita-case/>.

Ufarte T., *La liberté de conscience des salariés face au culte de liberté d'entreprise prôné par C.J.U.E.: Une nouvelle guerre de religion?*, „La Revue des Droits de l'Homme" 2017, nr 6.

Un siècle de laïcité – Rapport public 2004 – Conseil d'État, <https://www.conseil-etat.fr/publications-colloques/etudes/un-siecle-de-laicite-rapport-public-2004>.

Woehrling J.M., *L'interdiction pour l'État de reconnaître et de financer un culte. Quelle valeur juridique aujourd'hui?*, „Revue du Droit Public" 2006, nr 6.

Woehrling J.M., *Le principe de neutralité confessionelle de l'État*, „Societé, Droit et Religion", 2011, nr 1.

Woehrling J.M., *Reflexion sur le principe de la neutralité de l'État en matière religièuse et sa mis en oeuvre en droit français*, „Archives de Sciences Sociales des Religions" 1998, nr 101.