

PRAWO PRACOWNIKA DO DNIA WOLNEGO OD PRACY UDZIELANEGO W ZWIĄZKU ZE ŚWIĘTAMI RELIGIJNYMI, KTÓRE NIE ZOSTAŁY UNORMOWANE W USTAWIE O DNIACH WOLNYCH OD PRACY

PATRYCJA PRZYBYCIEŃ*

DOI: 10.26399/iusnovum.v20.2.2026.23/p.przybycien

STRESZCZENIE

Artykuł poświęcony jest problematyce związanej z prawem pracowników należących do kościołów i związków wyznaniowych w Polsce do zwolnienia od pracy w celu celebrowania świąt religijnych innych niż te wymienione przez ustawodawcę w ustawie o dniach wolnych od pracy. Z przedstawionym zagadnieniem nierozzerwanie wiąże się również kwestie poszanowania praw i wolności oraz zakazu dyskryminacji każdej jednostki, dlatego autorka zaprezentowała najważniejsze regulacje również w tym obszarze. Podejmując analizę prawną nad prawem pracownika do celebrowania dni świątecznych w wyznawanej przez siebie religii, starała się dociec, w jakim stopniu obecne rozwiązania prawne oraz orzecznictwo stoją na straży ochrony przed dyskryminacją ze względów wyznaniowych i światopoglądowych, a na ile pozwalają na reglamentację tych praw ze względu na dobro innych osób, w tym pracodawców. Dopełnieniem przedmiotu analizy są wypowiedzi doktryny, decyzje ETPCz oraz orzecznictwo TSUE.

Słowa kluczowe: wolność, religia, dyskryminacja, pracodawca, pracownik, prawo pracy, święta religijne

* dr, Uczelnia Łazarskiego w Warszawie (Polska), e-mail: pati.przybycien@gmail.com, ORCID: 0009-0009-8201-7183



THE RIGHT OF AN EMPLOYEE TO A DAY OFF GRANTED IN CONNECTION WITH RELIGIOUS HOLIDAYS NOT REGULATED IN THE ACT ON PUBLIC HOLIDAYS

ABSTRACT

The article is devoted to issues relating to the right of employees belonging to churches and religious associations in Poland to be released from work in order to celebrate religious holidays other than those listed by the legislator in the Act on Public Holidays. The issue under consideration is also inextricably linked with respect for rights and freedoms and the prohibition of discrimination against every individual; therefore, the author also presents the most important regulations in this area. In undertaking a legal analysis of an employee's right to celebrate religious holidays observed in their faith, the author sought to determine the extent to which current legal solutions and case law safeguard against discrimination on religious and worldview grounds, and the extent to which they permit the restriction of these rights on account of the interests of others, including employers. The subject matter of the analysis is supplemented by views expressed in legal doctrine, decisions of the European Court of Human Rights, and the case law of the Court of Justice of the European Union.

Keywords: freedom, religion, discrimination, employer, employee, labour law, religious holidays

WPROWADZENIE

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku niewątpliwie wpłynęło na rozwój migracji, globalizacji oraz internacjonalizacji przedsiębiorstw w naszym kraju. Dostęp do jednolitego, wewnętrznego rynku UE pozwolił inwestorom rozwinąć szlaki handlowe na nowe, obce gospodarki. Wymiana produktów i usług nastąpiła również w drugą stronę, poprzez ekspansję zagranicznych podmiotów na polski rynek. Dzięki stosunkowo niskim kosztom produkcji w tamtym okresie firmy decydowały się przenosić lub otwierać w naszym kraju swoje zakłady produkcyjne, co jeszcze bardziej, na początku XXI wieku, przyczyniło się do umiędzynarodowienia polskich przedsiębiorstw¹. Europejska integracja gospodarcza nie byłaby możliwa na taką skalę bez fundamentalnych wolności jednolitego rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, zagwarantowanych w Traktacie Rzymskim z 1957 roku². Jedną z nich – zasada swobody przepływu osób, uregulowana obecnie w Dyrektywie 2004/38/WE³ – gwarantuje każdemu obywatelowi UE prawo do podróżowania, zamieszkiwania, studiowania, podejmowania działalności gospodarczej, a przede

¹ M. Komor, *Internacjonalizacja przedsiębiorstw na rynku wewnętrznym UE w kontekście koncepcji euromarketingowej – perspektywy i wyzwania*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 194, s. 13.

² Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą-EWG (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2 z późn. zm.).

³ Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz. Urz. UE L z 2004 r., nr 158, s. 77).

wszystkim – do pracowania na terenie innego państwa członkowskiego. Otwarcie polskiego rynku gospodarczego przyczyniło się również do wzrostu różnorodności zatrudnianych pracowników. Migracje zarobkowe, jakkolwiek bardzo korzystne, zwłaszcza w krajach szybko rozwijających się, stawiają przed podmiotami zatrudniającymi wiele wyzwań. Jednym z podstawowych problemów, który pojawia się wśród multikulturowej kadry, jest zjawisko dyskryminacji. Prześladowanie może wynikać z posiadania pewnych cech osobistych, takich jak płeć, wiek, rasa, narodowość, niepełnosprawność, przekonania polityczne, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, wyznanie czy religię. Przepisy polskie i unijne wyraźnie potępiają takie zachowania i nie zezwalają na dyskryminację, jednak obecne zmiany, jakie następują w strukturze wyznaniowej naszego społeczeństwa, mają wpływ również na relację pracodawca–pracownik, ponieważ przynależność do określonych, nierzadko różnych kościołów lub związków wyznaniowych może być źródłem konfliktów podczas współpracy.

Podjmując problem prawa pracownika do celebrowania dni świątecznych w wyznawanej przez siebie religii, starano się w niniejszej artykule dociec, w jakim stopniu obecne rozwiązania prawne oraz orzecznictwo stoją na straży ochrony przed dyskryminacją ze względów wyznaniowych i światopoglądowych, a na ile pozwalają na reglamentację tych praw ze względu na dobro innych osób, w tym pracodawców.

ZAKAZ DYSKRYMINACJI W PRAWIE MIĘDZYNARODOWYM I KRAJOWYM

W myśl zasady równości, wynikającej wprost z art. 32 Konstytucji RP⁴, wszystkich obywateli traktuje się według takich samych zasadach przed prawem i jednocześnie nie zezwala się na szykanowanie w sferach politycznej, społecznej lub gospodarczej, niezależnie od przyczyny. Zasada ta została powtórzona jeszcze w wielu innych przepisach ustawy zasadniczej, i tak na przykład art. 33 stoi na straży równości kobiet i mężczyzn, art. 60 zapewnia jednakowy dostępu do służby publicznej, a art. 70 ust. 4 daje prawo do równego dostępu w zdobywaniu wykształcenia. Również akty prawne niższego szczebla, takie jak Kodeks cywilny⁵ (art. 1183), Kodeks karny⁶ (art. 119), ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁷ (art. 19c) czy ustawa o związkach zawodowych⁸ (art. 3) mają w różnych aspektach życia wprost wyrażone zasady dotyczące równego traktowania. Normy proceduralne jednak, które zawierają konkretne środki prawne zapewniające przestrzeganie

⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2023 r., poz. 1610 z późn. zm.).

⁶ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. z 2024 r., poz. 17 z późn. zm.).

⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2024 r., poz. 475).

⁸ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 854).

zakazu niedyskryminacji, zawarte są tylko w Kodeksie Pracy⁹ oraz w ustawie o równym traktowaniu¹⁰.

Wspomniana ustawa została wprowadzona do naszego systemu prawnego przede wszystkim w celu implementacji dyrektyw antydyskryminacyjnych Unii Europejskiej¹¹, które na przestrzeni lat zyskują jeszcze bardziej na znaczeniu w walce o równość obywateli. Traktat o Unii Europejskiej¹² (dalej: TUE) w art. 2 wyróżnia zasadę niedyskryminacji jako jedną z głównych wartości wspólnych dla państw członkowskich UE, a art. 3 ust. 3 akapit 2 TUE wskazuje, że zwalczanie wykluczenia społecznego, dyskryminacji oraz jednoczesne wspieranie sprawiedliwości i równości kobiet oraz mężczyzn stanowią cel i obszar działania Unii. Podobne wartości zostały umocowane normatywnie w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej¹³ (dalej: TFUE), gdzie w art. 10 wymieniony został zamknięty katalog różnych form prześladowania, będących niedozwolonymi praktykami. W dalszych przepisach, takich jak art. 18 TFUE, przed piętnowaniem ze względu na przynależność państwową w zakresie stosowania traktatów chroniona jest każda jednostka, natomiast art. 19 TFUE, dzięki nadaniu w nim uprawnień Radzie do wprowadzania niezbędnych środków przeciwdziałających nierównym traktowaniom, broni osób narażonych na złe traktowanie ze względu na swoją płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. W tym miejscu nie sposób nie wspomnieć o Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej¹⁴ (dalej: Karta), uważanej za źródło przeciwdziałania dyskryminacji. W art. 21 Karty wymienione zostały obszary, w których istnieje ryzyko występowania takich piętnowań. Jest to jednak katalog szerszy niż ten wymieniony w art. 18 TFUE, a dodatkowo, według literalnego brzmienia przepisu, pozostawia tę listę otwartą. Dzięki orzecznictwu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE) jednostka, której wymienione w art. 21 TFUE cechy osobowe są naruszane, ma możliwość, dzięki powołaniu się na ten przepis, dochodzić swoich roszczeń w zakresie ochrony prawnej¹⁵.

⁹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).

¹⁰ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2023 r., poz. 970).

¹¹ Dyrektywy Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz. Urz. L 359 z 19.12.1986, s. 56) – obecnie nieobowiązującej, zastąpiona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz. Urz. L 180 z 15.07.2010, s. 1); dyrektywy Rady 2000/43/WE; dyrektywy Rady 2000/78/WE; dyrektywy Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. L 373 z 21.12.2004, s. 37) i dyrektywy 2006/54/WE.

¹² Traktat o Unii Europejskiej (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/30 z późn. zm.).

¹³ Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864/2 z późn. zm.).

¹⁴ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C z 2007 r., nr 303, s. 1 z późn. zm.).

¹⁵ Wyrok TSUE z dnia 17.04.2018 r. w sprawie C-414/16 – Egenberger.

PRAWO DO WOLNOŚCI RELIGIJNEJ

Zgodnie z art. 25 ust. 2 Konstytucji RP: „Władze publiczne w Rzeczypospolitej Polskiej zachowują bezstronność w sprawach przekonań religijnych, światopoglądowych i filozoficznych, zapewniając swobodę wyrażania ich w życiu publicznym”. Potwierdza to również art. 10 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania¹⁶, na mocy którego Polska jest państwem świeckim, neutralnym w sprawach religii i przekonań. Wolność w wyznawaniu i praktykowaniu wybranej przez siebie religii jest jednym z podstawowych praw człowieka, gwarantowanym przez przepisy krajowe oraz traktaty międzynarodowe. Nasz ustawodawca w art. 53 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zapewnia każdemu obywatelowi wolność sumienia oraz religii – należy przez to rozumieć swobodę w wyborze wyznania lub religii oraz uzewnętrzniania kultu sakralnego odprawianego indywidualnie lub grupowo, np. podczas obrzędów, modlitw czy nauczania. Jednocześnie na mocy art. 35 ustawy zasadniczej obywatele polscy należący do mniejszości narodowych i etnicznych mają prawo do wolności zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury. Dodatkowo Polska jako strona Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych ma obowiązek realizować jego postanowienia, na mocy których każda osoba posiada prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania, w tym do uzewnętrzniania indywidualnie czy wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swej religii poprzez uprawianie kultu, uczestniczenie w obrzędach, praktykowanie i nauczanie. Prawo to może zostać ograniczone tylko ze względu na ochronę bezpieczeństwa publicznego, porządku, zdrowia lub moralności publicznej albo podstawowych praw i wolności innych osób¹⁷.

WIELOWYZNANIOWOŚĆ W ŚRODOWISKU PRACY

Mimo iż w Polsce zdecydowana większość (niemal 90%) ludności deklaruje przynależność do Kościoła rzymskokatolickiego¹⁸, to liczba wiernych, głównie z dwóch największych Kościołów wschodnich: prawosławnego i greckokatolickiego, w ostatnich latach znacznie wzrosła (dane za 2023 rok wskazują, iż jest to już ponad pół miliona obywateli)¹⁹. Wpływ na to może mieć duża liczba imigrantów, głównie z Ukrainy, napływająca do naszego kraju od 2022 roku. Pozostałe Kościoły zarejestrowane w Polsce, mimo niskiego odsetka ogółu wiernych, stanowią nadal ponad trzystutysięczną społeczność. Wielowyznaniowość zbiorowości jest stałym wyzwaniem zarówno na poziomie krajowym, z którym mierzą się organy państwowe, jak i w środowiskach mniejszych, jakimi są miejsca pracy. Głównie przedsiębiorcy

¹⁶ Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz.U. z 2023 r., poz. 265).

¹⁷ Art. 18 ust. 1 oraz 3 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z 19 grudnia 1966 roku (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).

¹⁸ Stan i struktura demograficzno-społeczna i ekonomiczna ludności Polski w świetle wyników NSP 2021, dane opublikowane przez Główny Urząd Statystyczny.

¹⁹ GUS, *Mały rocznik statystyczny Polski*, red. R. Bielak, Warszawa 2023, s. 117.

zatrudniający cudzoziemców powinni mieć na względzie możliwe do wystąpienia różnice światopoglądowe wśród pracowników wyznających inne religie, ponieważ może to różnorodnie wpływać na relacje wewnątrz zakładu pracy. Na mocy art. 11³ Kodeksu Pracy ustawodawca zakazał jakiegokolwiek dyskryminacji w miejscu pracy, czy to bezpośredniej, czy pośredniej, w tym ze względu na religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne oraz wyznanie. W Kodeksie Pracy cały rozdział IIa został poświęcony równemu traktowaniu w zatrudnieniu, co tylko pokazuje, jak znacząca jest to kwestia.

Należy jednak zaznaczyć, że są możliwe sytuacje, które ustawodawca sam umieścił w art. 18^{3b} § 4 Kodeksu Pracy, wyznaczając tym samym zamknięty katalog sytuacji, gdy różnicowanie osób dopuszczalnych do zatrudnienia jest możliwe. Mowa tutaj o osobach zatrudnianych przez kościoły, związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na konkretnej religii, wyznaniu lub światopoglądzie, a rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez te podmioty powoduje, że hołdowanie pewnym wartościom jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby. Trafnym przykładem jest tu funkcja „kościelnego”, czyli osoby opiekującej się kolegiatą i przedmiotami sakralnymi w Kościele katolickim. Wydaje się zatem słuszne uzależnienie zatrudnienia takiej osoby od wyznawanej wiary²⁰. Stanowisko Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu również potwierdza, że wolność wyznawania religii musi być respektowana w miejscu pracy w takiej mierze, w jakiej nie narusza to praw pozostałych współpracowników, a zarządzanie pracownikami powinno respektować również pozostałe obowiązki pozazawodowe zatrudnionych, wynikające z wyznawanej przez nich religii²¹. W praktyce może to jednak rodzić problemy związane z odpowiednią organizacją czasu pracy, która uwzględniałaby wszystkie dni wolne i święta multikulturowej kadry pracowniczej.

ZWOLNIENIE OD PRACY Z TYTUŁU ŚWIĄT RELIGIJNYCH

Pomimo iż Polska, na mocy odrębnych regulacji prawnych, kwalifikowana jest jako państwo świeckie, to i tak większość wymienionych dni ustawowo wolnych od pracy²² przypada na te same okresy, co obchodzone przez osoby wyznające wiarę rzymskokatolicką dni świąteczne. Są to bowiem wszystkie niedziele oraz dodatkowe 13 dni w ciągu roku, między innymi: 6 stycznia – Święto Trzech Króli, pierwszy oraz drugi dzień Wielkiej Nocy, dzień Bożego Ciała, czy 1 listopada – Wszystkich Świętych. Ustawa zasadnicza nie pozostawia jednak pozostałych kościołów i związków wyznaniowych bez unormowania, ponieważ mogą one, zgodnie z art. 25 ust. 5

²⁰ M. Strzała, *Gwarancje wolności religijnej w przepisach prawa pracy: zarys stanu prawnego de lege lata i postulaty de lege ferenda*, „Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ” 2015, nr 4/21, s. 108.

²¹ Wyrok ETPC z 3.02.2011 r., 18136/02, SIEBENHAAR v. NIEMCY, LEX nr 694143; wyrok ETPC z 20.10.2009 r., 39128/05, VALLAURI v. WŁOCHY, LEX nr 523512.

²² Art. 1 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1920).

Konstytucji RP, kształtować wzajemne relacje z Rzeczypospolitą Polską na podstawie indywidualnie zawieranych umów. Według przyjętego stanowiska Sądu Najwyższego każda ustawa, która kształtuje prawa i obowiązki pracowników w zakresie dni wolnych od pracy, stanowi odrębne, specjalne (*sui generis*) źródło prawa pracy²³.

Przykładem takiej regulacji jest ustawa o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego²⁴, na mocy której osoby należące do tego Kościoła mają prawo do obchodzenia świąt prawosławnych również według kalendarza juliańskiego, w dni takie jak: 7–8 stycznia – dni Bożego Narodzenia, 19 stycznia – Chrzest Pański, 9 sierpnia – Przemienienie Pańskie, czy 28 sierpnia – Zaśnięcie Najświętszej Maryi Panny. Zgodnie z art. 14 przytoczonego aktu prawnego wierni Kościoła Prawosławnego mogą na określone w ustawie dni świąteczne wnioskować o zwolnienie od pracy, jednak bez prawa do wynagrodzenia, jeżeli święta te nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy.

Podobne regulacje zostały zawarte również w stosunku do gmin wyznaniowych żydowskich w Rzeczypospolitej Polskiej²⁵, gdzie poza sytuacją prawną i majątkową takich jednostek w ustawie przewidziano również dni, na które osoby wierzące mają prawo uzyskać czas wolny od pracy lub nauki. Są to na przykład: Dzień Pojednania – 1 doba, Święto Szafasów – 2 dni, Zgromadzenie Ósmego Dnia – 1 dzień oraz czas szabasu, trwający od zachodu słońca w piątek do zachodu słońca w sobotę. Na celebrowanie wszystkich wymienionych w ustawie świąt, zgodnie z art. 11 ust. 3 tej samej ustawy, pracownikom należącym do gmin żydowskich przysługuje prawo zwolnienia od pracy na zasadach określonych w odrębnych przepisach, co stanowi pośrednie odesłanie do ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania.

Osobne akty prawne, w których unormowane zostały prawa i zasady do zwolnienia od pracy i nauki na czas świąt religijnych, posiadają jeszcze wierni następujących kościołów:

- Kościół Chrześcijan Baptystów w RP – zgodnie z art. 11 Ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Chrześcijan Baptystów w Rzeczypospolitej Polskiej²⁶ wierni mają prawo do czasu wolnego od pracy 2 dni w roku: w Wielki Piątek oraz w Święto Wniebowstąpienia Pańskiego; mogą się ubiegać o te dni wolne na zasadach określonych powszechnie obowiązującymi przepisami prawa;
- Kościół Ewangelicko-Reformowany w RP – według art. 14 Ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Reformowanego w Rzeczypospolitej Polskiej²⁷ w każdy Wielki Piątek oraz w Święto Wniebowstąpienia osobom należącym do tego Kościoła przysługuje zwolnienie od pracy na warunkach przewidzianych w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania; jest to zatem odesłanie bezpośrednio do przepisów odrębnych;

²³ Wyrok SN z 29.01.2008 r., I PK 196/07, OSNP 2009, nr 7–8, poz. 89.

²⁴ Ustawa z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego (Dz.U. z 2023 r., poz. 544).

²⁵ Ustawa z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do gmin wyznaniowych żydowskich w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2014 r., poz. 1798).

²⁶ Dz.U. z 2023 r., poz. 1874.

²⁷ Dz.U. z 2015 r., poz. 483.

- Kościół Zielonoświątkowy w RP – w świetle art. 12 Ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Zielonoświątkowego w Rzeczypospolitej Polskiej²⁸ dniami świątecznymi w roku są: Wielki Piątek, Wniebowstąpienie Pańskie oraz drugi dzień Pięćdziesiątnicy, a wierni mogą uzyskać wtedy czas wolny od pracy na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach;
- Kościół Ewangelicko-Augsburski w RP (znany również jako Kościół luterański) – w Ustawie z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej²⁹ wyznacza się święta ewangelickie i przypadają one: w każdy Wielki Piątek, w Święto Wniebowstąpienia Chrystusa Pana oraz 31 października, będącym Świętem Reformacji; w art. 14 tego samego aktu prawnego znajduje się również odesłanie bezpośrednio do ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania w odniesieniu do zasad udzielania na te dni czasu wolnego od pracy;
- Kościół Starokatolicki Mariawitów w RP – na podstawie art. 9 Ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Starokatolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej³⁰ wierni w dniu 2 sierpnia, który jest dla nich pamiątką objawienia Dzieła Wielkiego Miłosierdzia, mają prawo do zwolnień od pracy na zasadach określonych w odrębnych przepisach;
- Kościół Katolicki Mariawitów w RP – na mocy art. 9 Ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej³¹ osoby należące do tej społeczności mają prawo do zwolnień od pracy na zasadach ustanowionych w odrębnych aktach prawa, na czas świąt religijnych, w dniach: 2 sierpnia, kiedy obchodzone jest Objawienie Dzieła Wielkiego Miłosierdzia, oraz 23 sierpnia, czyli w dzień Święta Krwi Przenajdroższej Pana Jezusa i Ofiary Mateczki;
- Kościół Ewangelicko-Methodystyczny w RP – zgodnie z art. 12 Ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Methodystycznego w Rzeczypospolitej Polskiej³² określone zostało, iż wiernym tego Kościoła przysługuje prawo do czasu wolnego od obowiązków służbowych w każdy Wielki Piątek, aby uczcić Dzień Ukrzyżowania Chrystusa Pana, oraz w dzień Wniebowstąpienia Chrystusa Pana; w treści art. 12 ust. 2 znajduje się odesłanie do przepisów powszechnie obowiązujących w zakresie uzyskiwania dni wolnych od pracodawców przez osoby zatrudnione.

Pozostali pracownicy i uczniowie, których religia lub wyznanie nie mają indywidualnych regulacji z państwem polskim, mogą uzyskać dzień wolny na zasadach opisanych w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania. Artykuł 42 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania stanowi, że takie osoby mogą, na własną prośbę, uzyskać zwolnienie od pracy lub nauki na czas niezbędny do obchodzenia dni świątecznych wyznawanej przez siebie religii, jednak

²⁸ Dz.U. z 2015 r., poz. 13.

²⁹ Dz.U. z 2023 r., poz. 509.

³⁰ Dz.U. z 2023 r., poz. 47.

³¹ Dz.U. z 2023 r., poz. 8.

³² Dz.U. z 2023 r., poz. 85.

pod warunkiem, że odpracują ten czas zwolnienia, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy lub pracę w godzinach nadliczbowych. Zobligowanie pracownika do odrobienia takiego dnia nie jest jednak obligatoryjne i zależy jedynie od woli pracodawcy. Co więcej, Rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej wyznacza minimalny okres na zgłoszenie takiej prośby przez zatrudnionego (co najmniej 7 dni przed dniem zwolnienia), a pracodawcę obliguje do wyznaczenia warunków odpracowania takiego czasu wolnego (nie później niż 3 dni przed dniem zwolnienia)³³. W mojej ocenie nie ulega wątpliwości, iż jeśli pracownik zachował termin przewidziany w przepisach, to jego wniosek ma charakter wiążący, a więc należy go rozpatrzyć twierdząco. W doktrynie stanowiska w sprawie obligatoryjnego udzielenia czasu wolnego są jednak podzielone, jeśli zatrudniony uchyliłby powyższemu terminowi³⁴. Należy jednak zauważyć, że niezapewnienie zwolnienia od pracy na czas niezbędny do celebracji świąt zgodnie z wymogami wyznawanej religii, jeśli pracownik z własnej inicjatywy o taki czas prosi, może zostać potraktowane jako naruszenie art. 6 ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, według którego: „Nikt nie może być dyskryminowany bądź uprzywilejowany z powodu religii lub przekonań w sprawach religii. Nie wolno zmuszać obywateli do niebrania udziału w czynnościach lub obrzędach religijnych ani do udziału w nich”.

Pracodawca, jeśli nie chce naruszyć zakazu dyskryminacji, nie powinien również żądać od osoby wyznającej inną wiarę wykorzystywania urlopów wypoczynkowych czy nieobecności bezpłatnych, ponieważ korzystanie z takich dni jest, zgodnie z przepisami prawa pracy, uprawnieniem pracownika i powinno wynikać z jego własnej inicjatywy³⁵. Co więcej, pracodawcy dni nieobecności w pracy w związku ze świętami religijnymi swoich pracowników powinni tylko w ściśle określonych przypadkach rozliczać jako absencje niepłatne. Ustawodawca bowiem swoją wolę w stosunku do pewnych kościołów lub związków religijnych wyraził wprost, jak na przykład w Ustawie z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego, gdzie w art. 14 ust. 2 jednoznacznie określił, iż wiernym tego obrządku przysługuje zwolnienie od pracy bez prawa do wynagrodzenia, jeżeli święta te nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy³⁶. Należy zatem wnioskować, iż niedopuszczalną praktyką będzie stosowanie przez pracodawców powyższego przepisu do wszystkich pracowników innych religii. Pogląd ten jest również popierany przez organy państwowe, które zgadzają się, iż

³³ Paragraf 1 ust. 1 rozporządzenia Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej Oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U. nr 26, poz. 235).

³⁴ Anna Martuszewicz oraz Katarzyna Piecyk stoją na stanowisku, że jeżeli pracownik nie dotrzyma 7-dniowego terminu, zwolnienie od pracy zależy od woli pracodawcy. Zob. A. Martuszewicz, K. Piecyk, *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Warszawa 2010, Lex/el. Odrębne jednak zdanie ma na ten temat Ireneusz Nowak, który uważa, iż 7 dni to okres jedynie instrukcyjny. Zob. I. Nowak, *Prawo do zwolnienia od pracy z tytułu świąt religijnych*, „Humanities and Social Sciences” 2015, vol. XX, nr 1, s. 128.

³⁵ Wyrok SA w Krakowie z 17.08.2022 r., III APa 1/22, LEX nr 3438647.

³⁶ Dz.U. z 2023 r., poz. 544.

powyższa regulacja ma charakter szczególny wobec regulacji powszechnie obowiązującej, która to w ustawie o wolności sumienia i wyznania uzależnia korzystanie ze zwolnienia od pracy od odpracowania tego czasu, co w konsekwencji gwarantuje pracownikowi zachowanie prawa do wynagrodzenia w pełnej wysokości³⁷. Wyjątkowo natomiast, jeśli specyfika branży pracodawcy nie pozwala na uwzględnienie w całości prośby pracownika, na przykład ze względu na ciągłości procesu technologicznego, podmiot zatrudniający powinien zaproponować zmianę stanowiska pracy lub, w przypadku braku takiej możliwości, obniżenie wymiaru etatu do dyspozycyjności godzinowych pracownika.

INDYWIDUALNY ROZKŁAD CZASU PRACY, CZYLI UPRAWNIENIE PRACOWNIKÓW DO CELEBRACJI CYKLICZNYCH ŚWIĄT

Odrębną regulacją są objęte osoby, których religia wyznacza, co prawda, święta na określony dzień każdego tygodnia, jednak nie są to jednocześnie niedziele i inne święta ustalone ustawowo. W większości przypadków dotyczy to wiernych Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego czy też wyznawców judaizmu. Aby i tacy pracownicy mogli należycie kultywować swoje tradycje religijne, prawo nadaje im uprawnienie do zawnioskowania o indywidualny rozkład czasu pracy³⁸. Co więcej, niektórzy przedstawiciele doktryny stoją na stanowisku, iż pracodawcy są takimi wnioskami związani, co oznacza, iż do obowiązku podmiotu zatrudniającego należy dostosowanie grafiku do potrzeb takiego pracownika³⁹. Tezę tę podzielają również przedstawiciele organów państwowych, w tym Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy⁴⁰.

Dokonując analizy wybranego zagadnienia, warto zwrócić uwagę na panującą w literaturze przedmiotu pogląd, jakoby wiernym Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego przysługiwało „silniejsze uprawnienie” do zwolnienia od pracy na czas święta adwentystycznego niż wiernym pozostałych religii⁴¹. Przekonanie może to wynikać ze względu na osobne, inne niż wynikające z ustawy o gwarancji wolności sumienia i wyznania regulacje. W świetle art. 11 ust. 2 Ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego

³⁷ Odpowiedź sekretarza stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji – z upoważnienia prezesa Rady Ministrów – na interpelację nr 4994 z 10 października 2008 r., orka2.sejm.gov.pl (dostęp: 25.11.2024).

³⁸ Paragraf 1 ust. 2 Dz.U. nr 26, poz. 235.

³⁹ K. Piecyk, *Zwolnienie od pracy z tytułu świąt religijnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 4, s. 38; I. Nowak, *Wolność jednostki w zakresie przekonań religijnych i światopoglądowych a zwolnienie od pracy i nauki z tytułu święta religijnego – soboty (szabatu, szabasu)*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2013, nr 1, s. 19–36; idem, *Prawo do nauki a święta religijne mniejszości wyznaniowych na gruncie ustawy o systemie oświaty*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2014, nr 5, s. 41 i n.

⁴⁰ K. Piecyk, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 4, s. 38–39; Pismo z 24 lipca 2007 r., RPO-563683-I/07/KJ; analogicznie w pismach z 20 stycznia 2011 r., RPO-560379-I/07/KJ oraz z 18 maja 2012 r., RPO-649337-I/10/KJ.

⁴¹ Z. Hajn, *Prawo pracowników należących do mniejszości wyznaniowych do zwolnień od pracy w celu uprawiania kultu religijnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, nr 2, s. 121.

w Rzeczypospolitej Polskiej⁴² wierni tego Kościoła mają prawo do zwolnienia od pracy i nauki na czas święta adwentystycznego, to jest od zachodu słońca w piątek do zachodu słońca w sobotę. Należy zwrócić uwagę na brak dodatkowej regulacji prawodawcy w kwestii uzależnienia udzielenia dnia wolnego od jego odpracowania, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia, która z kolei obowiązuje na mocy art. 42 ustawy o gwarancji wolności sumienia i wyznania pozostałych pracowników. Zgodnie zatem z zasadami technik prawodawczych, iż nie należy przyjmować interpretacji rozszerzającej, a w razie wątpliwości co do znaczenia danego przepisu powinien on być wykładany zawsze na korzyść pracownika (*in dubio pro libertate*), należy uznać, że pracownicy będący częścią Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego zgodnie z wolą prawodawcy mają prawo do wynagrodzenia za dni wolne od pracy w celu celebracji świąt religijnych.

Analiza prawa pracownika do dnia wolnego od pracy w związku ze świętami religijnymi prowadzi do wniosku, iż brak jest jednolitości w regulacjach tego obszaru. Zarówno obowiązki, jak i uprawnienia obu stron stosunku pracy wynikać mogą bowiem z przepisów ustawy o dniach wolnych od pracy, Kodeksu pracy czy aktów prawnych szczególnych, takich jak ustawa o stosunku Państwa do Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego w Rzeczypospolitej Polskiej. Przyjęte w orzecznictwie stanowisko, stwierdzające, iż zawsze należy się opowiadać za rozwiązaniem uwzględniającym interes podmiotu, któremu przysługują dane prawo lub wolność, a nie zwiększać zakres ograniczeń w korzystaniu z konstytucyjnych praw i wolności⁴³, nie powinno być jednak, w ocenie autorki tego artykułu, bezwzględnie stosowane podczas podejmowaniu decyzji o objęciu pracownika indywidualnym rozkładem czasu pracy. Wydaje się bowiem, że postępowaniem rozsądnym jest pozostawienie ostatecznej decyzji w tej sprawie pracodawcy, a w szczególności możliwości logistycznych całej organizacji, ponieważ nietrudno sobie wyobrazić, iż zmiana godzin lub dni pracy danego pracownika, a może nawet całej grupy zatrudnionych, nie w każdym miejscu pracy będzie do zrealizowania.

SPORY STRON STOSUNKU PRACY W ORZECZNICTWIE ETPCZ ORAZ TSUE

Kultywowanie uroczystości religijnych jest bardzo ważną formą uzewnętrzniania swojej wiary – na mocy Karty praw podstawowych Unii Europejskiej to jedno z podstawowych praw człowieka (art. 10) – a ich ograniczanie, na przykład ze względu na przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość, stanowi, co do zasady, w demokratycznym państwie prawa poważne naruszenie. W praktyce jednak, jak pokazuje orzecznictwo krajowe oraz międzynarodowe, często dochodzi do sporów na tym tle. Roszczenia pracownicze, na przykład o objęcie indywidualnym rozkładem czasu pracy, nie mają charakteru bezwarunkowego, co potwierdzają stanowiska Europejskiej Komisji Praw Człowieka, a potem Trybunału, według którego

⁴² Dz.U. z 2022 r., poz. 2616.

⁴³ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 5 czerwca 2014 r., K 35/11.

wolność religii i obowiązki wynikające z określonych norm zachowania ustalonych na przykład w miejscu pracy nie stoją ze sobą w sprzeczności⁴⁴. Według Komisji wolność religii, gwarantowana przez art. 9 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁴⁵, może podlegać reglamentacji z uwagi na wymienione w art. 9 ust. 2 te same Konwencji dobra, w tym wolności innych osób. Takie stanowisko organu znajduje również swoje odzwierciedlenie w wydawanych decyzjach: w jednej z nich wyrażone zostało stanowisko, iż osoba zatrudniona na stanowisku pedagoga ma obowiązek przestrzegania swoich godzin pracy, nawet jeśli w przekonaniu tej osoby kolidują one z jego czasem modlitwy⁴⁶. Dość radykalną, lecz jednak logiczną opinią Komisji było rozstrzygnięcie w sprawie fińskiego urzędnika kolejowego, który należał do Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego⁴⁷. Został on zwolniony z pracy ze względu na nierespektowanie godzin pracy. Fin uzasadniał swoje zachowanie względami religijnymi, lecz mimo to jednak, w ocenie organu, pomimo iż niewątpliwie wystąpił w przedmiocie sprawy konflikt w relacji pracownik–pracodawca, to zakończenie zatrudnienia nie wynikało z powodu dyskryminacji na tle religijnym, a ze względu na nieprzestrzeganie jego harmonogramu pracy. W ocenie Komisji to sam pracownik powinien wręcz podjąć decyzję o rezygnacji z pracy, jeśli jej godziny nie dały się pogodzić z czasem, który zgodnie z wymogami swojego wyznania powinien był przeznaczać na modlitwę.

Konflikty na tle równości traktowania w zatrudnieniu ze względu na przynależność religijną były przedmiotem orzecznictwa również TSUE. Odpowiadając na jedno z pytań prejudycjalnych w sprawie Cresco Investigation GmbH vs Markus Achatzi⁴⁸, TSUE musiał przeanalizować stan faktyczny ówczesnego austriackiego prawa, według którego Wielki Piątek był dniem wolnym od pracy tylko dla wiernych czterech Kościołów, tj. ewangelickich wyznania augsburskiego i helweckiego, starokatolickiego oraz ewangelicko-metodystycznego. Jeśli pracownik któregoś z wymienionych wyznań decydował się jednak świadczyć pracę w takim dniu, otrzymywał dodatek do wynagrodzenia. Było to uprawnienie przewidziane wyłącznie dla chrześcijan, a wyznawcy pozostałych religii lub ateści byli takiego prawa pozbawieni. Trybunał Sprawiedliwości uznał, że przepisy tego kraju faktycznie prowadziły do bezpośredniej dyskryminacji pozostałej części pracowników, jednak na większą uwagę zasługuje dalsza konkluzja orzeczenia. Jak bowiem stwierdził TSUE, norma wynikająca z art. 21 Karty praw podstawowych wywołuje skutek bezpośredni również w relacjach horyzontalnych, dlatego wiąże nie tylko państwa członkowskie, ale również wszelkie inne podmioty, w tym przedsiębiorców prywatnych. Według dalszej treści wyroku, dopóki ustawodawca krajowy nie dostosuje

⁴⁴ J. Sobczak, W. Sobczak, *Ograniczanie człowieka w jego prawach ze względu na przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio K, Politologia” 2012, nr 19/1, s. 83.

⁴⁵ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, Rzym, 1950.11.04.

⁴⁶ Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka w sprawie X przeciwko Zjednoczonemu Królestwu z 12.03.1981 r., skarga nr 8160/78, DR 22 s. 27.

⁴⁷ Decyzja Europejskiej Komisji Praw Człowieka z dnia 3 grudnia 1996 r. na skarge nr 24949/94 – Konttinen przeciwko Finlandii, DR 87 – A, s. 68.

⁴⁸ Wyrok TSUE z dnia 22.01.2019 r., w sprawie C-193/17 – Cresco Investigation GmbH vs Markus Achatzi.

przepisów do zasady równego traktowania, dopóty to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek przyznania dyskryminowanym pracownikom takich samych korzyści jak osobom znajdującym się w lepszej sytuacji. W konsekwencji muszą oni udzielić dnia wolnego na celebrację Wielkiego Piątku również pozostałym pracownikom, o ile ci uprzednio zwrócili się do tego pracodawcy o zwolnienie z obowiązku pracy w tym dniu. Należy zatem uznać, że takim zatrudnionym również przysługuje prawo do dodatku do wynagrodzenia pobieranego za pracę świadczoną w takim dniu, jeśli zatrudniający odrzuciłby taką prośbę. Jak dalej argumentował organ, to, że państwo swoim prawem zezwala na taką dyskryminację, nie oznacza, że podmiot zatrudniający stosujący te przepisy działa legalnie. W podsumowaniu wyroku wskazano, że zasada niedyskryminacji dotyczy również relacji prywatnych, przede wszystkim między pracownikami i pracodawcami, a zastosowana linia orzecznicza ma na celu zapewnić skuteczną ochronę dla doświadczających dyskryminacji nawet w krajach, gdzie ustawodawca nie podjął koniecznych środków legislacyjnych, aby takie wartości chronić⁴⁹.

Przytoczony wyrok wywołał burzliwą debatę z powodu obciążenia nałożonego na pracodawców, którzy, mimo iż nie mają wpływu na brzmienie stosowanych przepisów, to i tak mogą zostać posądzeni o działania wbrew prawu. Trybunał Sprawiedliwości zdecydował jednak stanąć na straży skutecznej ochrony pracowników, nawet jeśli w wyniku tego pracodawca mógłby zostać obciążony konsekwencjami nieproporcjonalnymi do jego winy. Wynika z tego zatem, że podmioty prywatne zatrudniające pracowników muszą bardzo skrupulatnie odnajdywać się w przepisach prawa zarówno krajowego, jak i międzynarodowego, nawet jeśli oba źródła legislacyjne nie są ze sobą do końca zgodne.

Nie ulega wątpliwości, że zmiany następujące w zbiorowości obywatelskiej wpływają na ewolucję norm prawnych, dlatego też pracodawca, dokonując zmian legislacyjnych, w tym przypadku w katalogu dni wolnych od pracy, powinien wziąć pod uwagę strukturę religijną społeczeństwa. W przeciwnym razie wprowadzane nowelizacje mogłyby odnieść skutek sztuczny, niespójny z „kulturą zakorzenioną w chrześcijańskim dziedzictwie Narodu”, o czym wspomina się w preambule Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej⁵⁰.

PODSUMOWANIE

Relacje pomiędzy pracownikami i pracodawcami powinny opierać się na wzajemnym szacunku w stosunku do swoich przekonań religijnych. Przepisy krajowe i międzynarodowe stoją na straży poszanowania praw takich jak wolność myśli, sumienia oraz wyznania, jednak – jak pokazuje orzecznictwo – w praktyce zdarzają się konflikty na tym tle w środowisku pracy. Dokonując analizy takich sporów, niezbędnym wydaje się ustalenie odpowiednich proporcjonalności pomiędzy prawem

⁴⁹ Zmiany w rozumieniu niedyskryminacji w Unii Europejskiej, <https://swlex.pl/zmiany-w-rozumieniu-niedyskryminacji-w-unii-europejskiej/> (dostęp: 25.11.2024).

⁵⁰ M.A. Mielczarek, *Święta wolne od pracy a równouprawnienie związków wyznaniowych*, „Państwo i Prawo” 2014, nr 8, s. 56–69, Lex: 151199107.

do wolności wyznawania wybranej religii a jej możliwym ograniczeniem. Jak niejednokrotnie podkreślał Europejski Trybunał Praw Człowieka, omawiane swobody muszą być respektowane w miejscach pracy, jednak dopóty, dopóki nie naruszają one praw pozostałych współpracowników. Przytoczone w tym artykule przykłady spraw pokazują występowanie konfliktów na tym tle nie tylko w Polsce, ale i w innych krajach, co podkreśla ponadnarodowy charakter poruszanego tematu.

Podsumowując analizę obecnych regulacji prawnych oraz wybranego orzecznictwa, należy przyznać, iż aby ochrona praw i wolności wynikających z kultywowanej religii oraz posiadanych poglądów przez każdą jednostkę była skuteczna, powinna wynikać z krajowych przepisów prawnych, które z kolei winny odzwierciedlać charakter kulturowy społeczeństwa.

BIBLIOGRAFIA

- Główny Urząd Statystyczny, *Mały rocznik statystyczny Polski*, red. Bielak R., Warszawa, 2023.
- Hajn Z., *Prawo pracowników należących do mniejszości wyznaniowych do zwolnień od pracy w celu uprawiania kultu religijnego*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2007, nr 2.
- Komor M., *Internacjonalizacja przedsiębiorstw na rynku wewnętrznym UE w kontekście koncepcji euromarketingowej – perspektywy i wyzwania*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 194.
- Martuszewicz A., Piecyk K., *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Warszawa 2010, Lex/el.
- Mielczarek M.A., *Święta wolne od pracy a równouprawnienie związków wyznaniowych*, „Państwo i Prawo” 2014, nr 8, Lex: 151199107.
- Nowak I., *Wolność jednostki w zakresie przekonań religijnych i światopoglądowych a zwolnienie od pracy i nauki z tytułu święta religijnego – soboty (szabatu, szabasu)*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2013, nr 1.
- Nowak I., *Prawo do nauki a święta religijne mniejszości wyznaniowych na gruncie ustawy o systemie oświaty*, „Przegląd Prawa Publicznego” 2014, nr 5.
- Nowak I., *Prawo do zwolnienia od pracy z tytułu świąt religijnych*, „Humanities and Social Sciences” 2015, vol. XX, nr 1.
- Piecyk K., *Zwolnienie od pracy z tytułu świąt religijnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 4.
- Piecyk K., *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 4.
- Sobczak J., Sobczak W., *Ograniczanie człowieka w jego prawach ze względu na przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio K, Politologia” 2012, nr 19/1.
- Strzała M., *Gwarancje wolności religijnej w przepisach prawa pracy: zarys stanu prawnego de lege lata i postulaty de lege ferenda*, „Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ” 2015, nr 4/21.

Cytuj jako:

Przybycien P., *Prawo pracownika do dnia wolnego od pracy udzielanego w związku ze świętami religijnymi, które nie zostały unormowane w ustawie o dniach wolnych od pracy*, „Ius Novum” 2026, nr 2(20), s. 160–173. DOI: 10.26399/iusnovum.v20.2.2026.23/p.przybycien