

Grzegorz Szubtarski

Studia z Prawa Wyznaniowego 19 (2016): 159-174

**MOŻLIWOŚĆ REZYGNACJI Z PRACY JAKO GWARANCJA OCHRONY
WOLNOŚCI RELIGIJNEJ PRACOWNIKA? SPECYFIKA WYROKU
EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU PRAW CZŁOWIEKA W SPRAWIE EWEIDA I
INNI PRZECIWKO ZJEDNOCZONEMU KRÓLESTWU NA TLE
DOTYCHCZASOWEGO ORZECZNICTWA STRASBURSKIEGO.**

Streszczenie

W artykule omówiono tematykę związaną z manifestowaniem przekonań religijnych w miejscu pracy na podstawie orzecznictwa Europejskiej Komisji Praw Człowieka i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Wskazano przy tym na specyfikę wyroku w sprawie Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu na tle dotychczasowego orzecznictwa organów strasburskich.

We wcześniejszym orzecznictwie strasburskim przyjmowano zasadę, w świetle której możliwość rezygnacji z pracy stanowi wystarczającą ochronę wolności religijnej pracownika, a tym samym nie narusza praw gwarantowanych w art. 9 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. W ten sposób orzecznictwo Trybunału w niewystarczający sposób chroniło wolność religijną pracownika. W wyroku w sprawie Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Trybunał oznajmił, że nie można dalej stosować tej zasady, która odtąd zostanie zastąpiona tzw. testem proporcjonalności. Zgodnie z nim, nałożone na pracownika ograniczenia powinny być analizowane w kontekście pytania o uzasadniony cel danych ograniczeń i proporcjonalność środków, stosowanych dla jego osiągnięcia. Dalsze stosowanie tej zasady oraz znaczenie omawianego wyroku będą widoczne w świetle przyszłego orzecznictwa.

Słowa kluczowe: wolność religijna, wolność sumienia i wyznania, Eweida i inni, Europejski Trybunał Praw Człowieka, praca

**THE POSSIBILITY OF LEAVING JOB AS A GUARANTEE OF THE PROTECTION
OF EMPLOYEE'S RELIGIOUS FREEDOM? THE SPECIFICITY OF THE
JUDGMENT OF EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS ON EWEIDA AND
OTHERS AGAINST THE UNITED KINGDOM IN THE LIGHT OF THE
ESTABLISHED CASE LAW**

Summary

The article discusses the issues related to the manifestation of religious beliefs in the workplace on the basis of the case law of the European Commission of Human Rights and the European Court of Human Rights. It highlights the specificity of the judgment in Eweida and others against the United Kingdom in the light of the previous jurisprudence of the Strasbourg authorities.

In an earlier case law, the Court accepted the principle according to which the ability to opt out of work is sufficient protection for employee's religious freedom and therefore there is no violation of the rights guaranteed by Article. 9 of the European Convention on Human Rights. Therefore the Court's case law does not adequately protected employee's religious freedom. In the judgment in Eweida and others against the United Kingdom, the Court stated that it can not continue applying this principle and replaced it with a test of proportionality, according to which will analyze limitations imposed on the employee's in the context of the legitimate aim of the restrictions and the proportionality of the measures used for its achievements. Further application of this principle and the importance of this judgment will be seen in the light of future case law.

Key words: religious freedom, freedom of conscience and religion, Eweida and others, the European Court of Human Rights, work