

*Magdalena Kuba** <https://orcid.org/0000-0002-9090-4737>

ZAKRES AUTONOMII INFORMACYJNEJ PRACOWNIKA W PRZEDMIOCIE DANYCH DOTYCZĄCYCH RELIGII LUB WYZNANIA

Streszczenie. Celem artykułu jest podjęcie próby oceny zakresu autonomii informacyjnej pracownika w przedmiocie danych dotyczących religii lub wyznania pracownika przy uwzględnieniu uwarunkowań prawnych wynikających zarówno z przepisów prawa europejskiego, jak i regulacji krajowych. Autor poddaje analizie dopuszczalność przetwarzania przez pracodawcę informacji nt. religii lub wyznania pracownika jako okoliczność determinującą zakres swobody pracownika odnośnie do ujawniania ww. danych. Zagadnienie to rozważa w szczególności w kontekście udzielania pracownikom zwolnień od pracy w celu obchodzenia świąt religijnych, zauważając, że regulacje dotyczące tej kwestii nie przewidują jednocześnie upoważnienia dla pracodawcy do przetwarzania danych nt. religii lub wyznania, a zatem nie czynią zadość wymogom określonym w art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679.

Słowa kluczowe: autonomia informacyjna, przetwarzanie danych osobowych, dane wrażliwe, religia, wyznanie, zgoda pracownika

THE SCOPE OF AN EMPLOYEE'S INFORMATIONAL AUTONOMY REGARDING DATA CONCERNING RELIGION

Abstract. The aim of the article is to attempt to assess the scope of an employee's informational autonomy regarding data concerning religion, taking into account the legal conditions resulting from both European law and national regulations. The author analyses the admissibility of the employer processing information on the employee's religion as a circumstance determining the scope of the employee's freedom to disclose the above data. He considers this issue in particular in the context of granting employees a day off to celebrate religious holidays, noting that the regulations concerning this issue do not provide the authorisation for the employer to process data on religion, and therefore do not meet the requirements specified in art. 9 par. 2 lit. b of GDPR.

Keywords: informational autonomy, processing personal data, sensitive data, religion, consent of an employee

* Uniwersytet Łódzki, Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie, mkuba@wpia.uni.lodz.pl



© by the author, licensee University of Lodz – Lodz University Press, Lodz, Poland. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)
Received: 24.01.2025. Verified: 03.02.2025. Revised: 31.03.2025. Accepted: 07.04.2025.

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Informacje dotyczące poglądów religijnych pracownika, w tym także nt. jego ewentualnej przynależności do określonego kościoła czy innego związku wyznaniowego, należą bezsprzecznie do sfery prywatności pracownika, a zatem zasadniczo nie powinny być przedmiotem zainteresowania pracodawcy. Założenie to z całą pewnością wzmocnia ustanowiony w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119 z dnia 4 maja 2016 r.; dalej: rozporządzenie 2016/679) zakaz przetwarzania danych szczególnie chronionych, do których zakwalifikowano m.in. dane ujawniające przekonania religijne lub światopoglądowe, a zatem również mieszczące się w ich zakresie informacje nt. przyjętej przez pracownika religii lub wyznania. Wprawdzie zakaz ten nie ma charakteru bezwzględny, jednakże dedykowana pracodawcom przesłanka z art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679, uchylająca powyższy zakaz, ma dość restrykcyjny charakter, przewidując, że przetwarzanie przez pracodawcę takich danych musi być dozwolone prawem. Ponadto ustawodawca krajowy ogranicza możliwości zastosowania innej podstawy przetwarzania danych osobowych, zgody pracownika, zwłaszcza w kontekście danych szczególnie chronionych (art. 22^{1a}–22^{1b} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277; dalej: k.p.). Okoliczności te w istotnym stopniu determinują zakres autonomii informacyjnej pracownika. Z założenia rozwiązania te mają zapewnić ochronę praw i wolności pracownika, zagrożonych w przypadku arbitralnego żądania przez pracodawcę, aby pracownik udostępnił przedmiotowe dane. Następnym przyjętego w polskim systemie prawnym kierunku regulacji jest jednak także ograniczenie swobody samego pracownika w zakresie przekazywania pracodawcy takich informacji. Pracodawca jako administrator musi bowiem dysponować podstawą legalizującą przetwarzanie danych osobowych, a w razie jej braku nie jest uprawniony, by je pozyskiwać od pracownika.

Przedmiotem niniejszego opracowania będzie podjęcie próby oceny zakresu autonomii informacyjnej pracownika w przedmiocie ujawniania pracodawcy danych nt. swojej religii lub wyznania przy uwzględnieniu uwarunkowań prawnych wynikających zarówno z przepisów prawa europejskiego, jak i regulacji krajowych.

2. PRAWO PRACOWNIKA DO MILCZENIA NT. RELIGII LUB WYZNANIA W ŚWIEŁIE REGULACJI MIĘDZYNARODOWYCH, EUROPEJSKICH I KRAJOWYCH

Istotnym elementem gwarantowanej na poziomie międzynarodowym, europejskim oraz krajowym wolności religijnej jest przysługujące każdemu człowiekowi prawo do milczenia nt. swojej religii lub wyznania, określane w doktrynie także jako prawo do tajemnicy wyznaniowej (Mielczarek 2013, 95). Oznacza ono, że co do zasady nikt nie może być zmuszany do ujawniania innym informacji nt. przyjętej religii lub wyznania czy też nt. swoich przekonań religijnych, zaś ewentualne wyjątki od tej zasady winny być przewidziane w ustawie i konieczne ze względu na ochronę określonych prawem wartości.

Odnotować warto, że gwarancje wolności religijnej, w tym stanowiącego jej element prawa do milczenia nt. religii lub wyznania, znajdują się w zasadniczych dokumentach międzynarodowych i europejskich dotyczących ochrony praw człowieka. Tytułem przykładu, art. 18 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, przyjętej dnia 10 grudnia 1948 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ, przewiduje, iż każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i religii. Powyższy przepis nie formułuje *explicite* prawa do tajemnicy wyznaniowej. Ujmuje wprawdzie w ramach wskazanej kategorii wolności możliwość swobodnego głoszenia swej religii lub wiary, jednakże przyjęcie wniosku, że pośrednio chodzi tu również o wolność od przymusu uzewnętrzniania informacji nt. swojej orientacji religijnej, byłoby – jak wydaje się – zbyt daleko idące. Z całą jednak pewnością istotne znaczenie dla ochrony prawa jednostki do milczenia nt. religii lub wyznania ma ustanowiony w art. 12 Deklaracji zakaz arbitralnej ingerencji w jej życie prywatne – w myśl powyższej regulacji każdy człowiek ma prawo do ochrony prawnej przed taką ingerencją.

Konkretniejsze unormowania w przedmiocie przejawów wolności religijnej człowieka ujęto w art. 18 przyjętego dnia 19 grudnia 1966 r. Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167), potwierdzającym przysługujące każdemu prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania. Podobnie jak w art. 18 Deklaracji uwzględnia się tu zarówno aspekt wewnętrzny wolności religijnej (obejmujący sferę przekonań), jak i jej aspekt zewnętrzny (odnoszący się do ich uzewnętrzniania). Szczególną uwagę wypada zwrócić na treść art. 18 ust. 2 Paktu, zgodnie z którym nikt nie może podlegać przymusowi, który stanowiłby zamach na jego wolność posiadania lub przyjmowania wyznania albo przekonań według własnego wyboru. Mowa tu zatem o wolności negatywnej („wolności od”), obok przewidzianej wcześniej wolności pozytywnej („wolności do”). Jak wskazuje się w doktrynie, z art. 18 ust. 2 Paktu można wywieść prawo człowieka do milczenia w kwestiach wyznania czy przekonań, mimo tego, że nie zostało ono wyrażone *expressis verbis* w tym przepisie (Sobczak 2012). Takie stanowisko znajduje również potwierdzenie w uwagach

do art. 18 Paktu, sformułowanych przez Komitet Praw Człowieka ONZ w przyjętym dnia 30 lipca 1993 r. Komentarzu Ogólnym nr 22 (CCPR/C/21/Rev.1/Add.4). Odnotować jednak wypada, że źródło prawa jednostki do nieujawniania swojego wyznania lub przekonań Komitet upatruje nie tylko w art. 18 ust. 2, ale również w art. 17 Paktu, ustanawiającym zakaz samowolnej lub bezprawnej ingerencji w życie prywatne człowieka. Pogląd ten należy z całą stanowczością podzielić.

Ochrona praw i wolności człowieka, w tym przedmiotowej wolności religijnej, to bezsprzecznie ważny obszar działalności Rady Europy. Artykuł 9 przyjętej dnia 4 listopada 1950 r. Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284) potwierdza powszechne prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania, uwzględniając wymiar wewnętrzny (*forum internum*) i zewnętrzny (*forum externum*) tej wolności (Kamiński 2012, 220). Zaznacza się tu, że wolność zewnętrzna może podlegać tylko ograniczeniom określonym w ustawie i koniecznym ze względów wymienionych w art. 9 ust. 2 Konwencji. Analogiczne założenie przyjęto później w art. 18 ust. 3 Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych. Na tym tle nasuwa się wniosek, że wolność wewnętrzna nie może być w żadnym razie limitowana. Podobnie jak w przypadku Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, ponieważ brak tu bardziej szczegółowych unormowań w przedmiocie wolności religijnej, prawo do milczenia w kwestii religii lub wyznania należy wyprowadzać z art. 8 Konwencji traktującego o prawie do prywatności i zasadniczym zakazie ingerencji władzy publicznej w korzystanie z tego prawa¹.

Wśród aktów prawa Unii Europejskiej na szczególną uwagę zasługuje Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. (Dz. Urz. UE C 326 z dnia 26 października 2012 r., s. 391) jako dokument będący przejawem kompleksowego podejścia Unii do ochrony praw jednostki (Banaszak 2014, 15). Artykuł 10 Karty, potwierdzający przysługujące każdemu prawo do wolności myśli, sumienia i religii, ustanawia szczególny instrument tej wolności, a mianowicie prawo do odmowy działania sprzecznego z własnym sumieniem, na warunkach określonych ustawą krajową (Skwarzyński 2013, 11 i n.). Brak natomiast bezpośredniego odniesienia do kwestii zakazu zmuszania jednostki do ujawnienia swojej religii lub wyznania, niemniej zakres wynikającego z art. 7 Karty prawa do poszanowania prywatności obejmuje także przedmiotowe informacje.

Bardziej konkretne w tym obszarze unormowania zawiera Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.). Niezależnie od wskazanego w art. 47 Konstytucji RP prawa do ochrony prywatności, przepis art. 51 ust. 1 Konstytucji RP przewiduje, że: „Nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących

¹ Szerzej nt. prawa do tajemnicy wyznaniowej na gruncie Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka zob. Falski (2018, 39–43). Zob. również Bień (2024, 177–189).

jego osoby”. W doktrynie przyjmuje się tezę o ustanowieniu na gruncie powyższej regulacji prawa człowieka do tzw. autonomii informacyjnej, określanego także jako prawo do samookreślenia informacyjnego (Florczak-Wątor 2023; Zubik 2007, 26–43). W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego jest ono rozumiane jako prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji dotyczących swojej osoby, jak również prawo do sprawowania kontroli nad tymi informacjami, jeśli znajdują się one w dyspozycji innych podmiotów (wyrok TK z dnia 20 listopada 2002 r., K 41/02). Jak zaznaczył Trybunał w wyroku z dnia 19 czerwca 2018 r. (SK 19/17, OTK-A 2018/42): „Istotą autonomii informacyjnej jest pozostawienie każdej osobie swobody określenia sfery dostępności dla innych wiedzy o sobie”. Dotyczy to wszelkich informacji, także tych odnoszących się do religii lub wyznania określonej osoby.

Prawo do tajemnicy wyznaniowej zostało *explicite* wyrażone w treści art. 53 ust. 7 Konstytucji RP. Zgodnie z powyższą regulacją nikt nie może być zobligowany przez organy władzy publicznej do ujawnienia swojego światopoglądu, przekonań religijnych lub wyznania. Jak słusznie podnosi W. Brzozowski (2012, 273), zachowanie tych kwestii w tajemnicy nie jest obowiązkiem człowieka, a jedynie jego uprawnieniem. Należy odnotować, że rozwiązanie to jest przejawem ochrony negatywnej wolności religijnej, a zatem ochrony przed przymusem uzewnętrzniania swoich poglądów czy wyznania. W doktrynie jest ponadto wyrażane zapatrywanie, w świetle którego stanowi ono uzupełnienie prawa do prywatności (Wujczyk 2012, 87). Podobnie przyjmuje się, że autonomia informacyjna jest aspektem prawa do prywatności (Sobczyk 2019, 18). Z całą pewnością możemy w tym wypadku zauważyć krzyżowanie się pewnych konstytucyjnych dóbr, tj. prawa do prywatności, prawa do autonomii informacyjnej i prawa do milczenia w kwestiach religii lub wyznania. W rezultacie przyjąć wypada, że informacje nt. religii lub wyznania podlegają ochronie na gruncie każdej z powyższych regulacji: art. 47, art. 51 ust. 1 oraz art. 53 ust. 7 Konstytucji RP.

Prawo do tajemnicy wyznaniowej znajduje potwierdzenie w kluczowym dla omawianego zagadnienia akcie prawnym – ustawie z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 265; dalej: u.g.w.s.). W myśl art. 2 pkt 5 u.g.w.s. obywatele mogą – korzystając z wolności sumienia i wyznania – zachowywać milczenie w sprawach swojej religii lub przekonań. Pozostawiając na marginesie zastrzeżenia odnośnie do ograniczenia zakresu podmiotowego powyższego uprawnienia do obywateli, zaznaczyć trzeba, iż z treści ww. przepisu wynika, że chodzi o możliwość zachowania milczenia względem nie tylko organów władzy publicznej (o czym mowa w art. 53 ust. 7 Konstytucji RP), ale także każdego innego podmiotu, który oczekiwałby udostępnienia mu informacji nt. wyznawanej religii. Dotyczy to zatem również pracodawców.

Podsumowując, podkreślić wypada, iż gwarantowane zarówno aktami ponadnarodowymi, jak i krajowymi, prawo do milczenia w kwestiach religii lub

wyznania bezsprzecznie przysługuje także pracownikowi. Pewne przewidziane w ustawodawstwie pracy rozwiązania służą bez wątpienia wzmocnieniu ochrony powyższego uprawnienia. Należy do nich w szczególności zaliczyć zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub wyznanie (art. 11³ oraz art. 18^{3a} i n. k.p.), jak również przyjęty w art. 22¹ k.p. model ochrony danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników. Druga z powyższych instytucji – z uwagi na przedmiot niniejszego opracowania – zostanie poddana analizie w toku dalszych wywodów. Ma ona bowiem fundamentalne znaczenie dla ochrony sfery autonomii informacyjnej pracownika.

3. INFORMACJE NT. RELIGII LUB WYZNANIA PRACOWNIKA JAKO DANE OSOBOWE

Kwalifikacja danych nt. religii lub wyznania pracownika jako danych osobowych nie budzi wątpliwości w świetle przyjętej w art. 4 pkt 1 rozporządzenia 2016/679 definicji, zgodnie z którą są to informacje o osobie fizycznej zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania. Zarówno nawiązanie, jak i realizacja stosunku pracy opiera się na współpracy pracodawcy z osobą zidentyfikowaną, zaś jedną z właściwości tego stosunku prawnego jest osobiste świadczenie pracy. Nie bez znaczenia jest ponadto okoliczność, iż ustawodawca nakłada na pracodawcę szereg powinności, których wypełnienie determinuje konieczność pozyskiwania określonych informacji nt. pracownika jako osoby zidentyfikowanej, a zatem jego danych osobowych (Wyka 2012, 131). Na ogół także zachodzić będzie przetwarzanie danych osobowych rozumiane – na gruncie art. 4 pkt 2 rozporządzenia 2016/679 – jako wszelkie operacje wykonywane na danych osobowych. W rezultacie zastosowanie znajdują przepisy o ochronie danych osobowych – tak w odniesieniu do pracodawcy jako administratora tych danych, jak i pracownika jako podmiotu danych. Ta z kolei okoliczność w istotnym stopniu warunkuje możliwości korzystania przez pracownika z autonomii informacyjnej, również w zakresie obejmującym informacje dotyczące jego religii lub wyznania.

Działając zgodnie z określoną w art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679 regułą legalności, pracodawca jako administrator winien oprzeć proces przetwarzania danych osobowych pracowników na jednej z przesłanek wymienionych odpowiednio w art. 6 ust. 1 lub art. 9 ust. 2 rozporządzenia 2016/679 – w zależności od tego, czy chodzi o tzw. dane zwykłe, czy dane szczególnie chronione (tzw. dane wrażliwe/sensytywne). Do drugiej z powyższych kategorii zaliczono m.in. dane ujawniające przekonania religijne lub światopoglądowe. Z uznaniem należy przyjąć szerokie ujęcie zakresu powyższych danych. Pomijając zasadność uwzględnienia wśród danych wrażliwych informacji o przekonaniach światopoglądowych i koncentrując się na danych ujawniających przekonania religijne, zaznaczyć trzeba, że obejmują one zarówno wiedzę nt. przynależności danej osoby

do określonej organizacji religijnej, jak i informacje nt. samych poglądów religijnych bez konieczności identyfikowania ich z określoną wspólnotą. Do kategorii tej należy również zaliczyć dane dotyczące wyznania. Termin „religia” (np. chrześcijaństwo) ma bowiem szerszy zakres znaczeniowy w porównaniu z terminem „wyznanie” (np. katolicyzm). Ten ostatni zaś wiąże się z wewnętrznym zróżnicowaniem w obrębie danej religii (Mielczarek 2013, 30; por. Szewczyk 2007, 514). Z uwagi na temat niniejszego opracowania dalsze rozważania będą odnosić się wyłącznie do danych nt. przyjętej przez pracownika religii lub wyznania.

Szczególne ochrona danych sensytywnych wynika z ustanowionego w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 zakazu ich przetwarzania. Zakaz ten nie ma jednak charakteru bezwzględne, a wśród wyjątków go uchylających przewidziano okoliczność dedykowaną pracodawcom. W świetle art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679 dopuszczalne jest przetwarzanie przez pracodawcę danych wrażliwych pracownika, jeśli jest ono niezbędne dla wypełnienia obowiązków i szczególnych praw przez pracodawcę lub pracownika, o ile zostało ono dozwolone prawem unijnym lub krajowym, lub porozumieniem zbiorowym wydanym na mocy prawa krajowego, przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów pracownika. W rezultacie nie jest wystarczające zidentyfikowanie szczególnego uprawnienia czy obowiązku w treści przepisów prawnych oraz ustalenie niezbędności przetwarzania określonych danych dla wykonania tego uprawnienia lub obowiązku. Konieczne jest, aby ustawodawca przewidział dopuszczalność przetwarzania danych szczególnie chronionych (odmiennie niż w przypadku danych zwykłych).

Z tych względów po wejściu w życie rozporządzenia 2016/679 dokonano nowelizacji niektórych aktów prawnych określających obowiązki lub uprawnienia stron stosunku pracy, których realizacja warunkowana jest koniecznością przetwarzania przez pracodawcę danych wrażliwych pracownika. Jako przykład posłużyć może dodanie artykułu 2b w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 44), na podstawie którego upoważniono pracodawcę do przetwarzania danych dotyczących zdrowia pracowników do celów określonych powyższą ustawą. Wspomniane zmiany nie miały niestety charakteru kompleksowego. Jak dotąd wielu aktów prawnych ustanawiających pewne powinności lub uprawnienia stron stosunku pracy nie poddano stosownej modyfikacji. Dotyczy to m.in. ustawy o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, która w art. 42 przewiduje zwolnienie od pracy dla pracowników należących do kościołów lub innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy. Brakuje jednak wskazanego *explicite* zezwolenia dla pracodawcy na przetwarzanie informacji nt. religii lub wyznania pracownika, choć ich udostępnienie przez pracownika jest niewątpliwie przesłanką realizacji powyższego uprawnienia.

Szczególne status na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych ma pracodawca będący organizacją religijną. Zgodnie z art. 9 ust. 2 lit. d

rozporządzenia 2016/679 przetwarzanie danych ujawniających przekonania religijne lub światopoglądowe jest dopuszczalne, jeśli odbywa się w ramach uprawnionej działalności prowadzonej z zachowaniem odpowiednich zabezpieczeń przez fundację, stowarzyszenie lub inny niezarobkowy podmiot o celach m.in. religijnych, i o ile dane te nie są ujawniane poza tym podmiotem bez zgody danej osoby. Przetwarzanie to może przy tym dotyczyć wyłącznie członków lub byłych członków tej organizacji oraz osób utrzymujących z tą organizacją stałe kontakty w związku z jej celami. Bezsprzecznie do tej drugiej kategorii zakwalifikować należy pracowników świadczących pracę na rzecz tzw. pracodawcy wyznaniowego (Sobczyk 2010, 152). W świetle powyższej regulacji skonstatować wypada, że pracodawca wyznaniowy dysponuje niejako z urzędu wiedzą nt. religii lub wyznania pracownika, o ile pracownik jest członkiem organizacji będącej pracodawcą. Dyskusyjną kwestią jest natomiast dopuszczalność przetwarzania przez tego pracodawcę danych nt. przynależności pracownika do innego związku wyznaniowego w przypadku, gdy nie jest on członkiem organizacji go zatrudniającej. Jak zauważa się w doktrynie, niektóre związki wyznaniowe skorzystały z kompetencji przewidzianej w art. 91 rozporządzenia 2016/679 i przyjęły w drodze regulacji wewnętrznych szczegółowe zasady ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem ich danych (Kucharski, Wolnicki 2018, 357 i n.). Jako przykład wskazać można dekret ogólny w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w Kościele katolickim wydany przez Konferencję Episkopatu Polski w dniu 13 marca 2018 r., jednakże art. 7 ust. 2 dekretu – wymieniając przesłanki przetwarzania danych osobowych – nie rozstrzyga wskazanych uprzednio wątpliwości.

Mając na względzie powyższe, nasuwa się konkluzja, że zakres autonomii informacyjnej pracownika zatrudnionego przez pracodawcę wyznaniowego jest w omawianym kontekście bardziej ograniczony niż w przypadku pracownika pozostającego w stosunku pracy z innym pracodawcą. Zasadniczo bowiem pracodawca musi być upoważniony w drodze regulacji szczególnych do przetwarzania informacji nt. religii lub wyznania pracownika jako danych ujawniających przekonania religijne (w związku z art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679), zaś pracodawca wyznaniowy z uwagi na specyfikę prowadzonej działalności jest uprawniony do przetwarzania powyższych danych na mocy art. 9 ust. 2 lit. d rozporządzenia 2016/679.

Jak podnosi się w literaturze przedmiotu, to przede wszystkim zgoda na przetwarzanie danych osobowych stanowi przejaw autonomii informacyjnej człowieka (Adamus 2008, 6–16; Barta, Markiewicz 2001, 126 i n.; Torbus 2018, 100). Artykuł 9 ust. 2 rozporządzenia 2016/679 określając – w formie katalogu zamkniętego – okoliczności uchylające zakaz przetwarzania danych szczególnie chronionych, wymienia w pierwszej kolejności wyraźną zgodę podmiotu danych (Litwiński, Barta, Kawecki 2018, 333 i n.). Nadmienić wypada, że mimo odmiennych założeń wstępnych prawodawca unijny nie zdecydował o wykluczeniu zgody pracownika

jako podstawy przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracownika (Lubasz 2018, 245), choć zwraca uwagę na to, że wyraźny brak równowagi między administratorem i osobą wyrażającą zgodę może przesądzić o braku dobrowolności tej zgody (motyw 43 rozporządzenia 2016/679). Ostatecznie polski ustawodawca, utrzymując przyjęty wcześniej w art. 22¹ k.p. model ochrony danych osobowych pracownika (i kandydata do pracy), postanowił wprowadzić do Kodeksu pracy pewne obostrzenia odnoszące się do możliwości zastosowania zgody pracownika (kandydata do pracy) jako podstawy przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracownika (kandydata do pracy). Ocena powyższych działań legislacyjnych może nie być jednoznaczna – nasuwa się wątpliwość, czy zmiany te służą ochronie autonomii informacyjnej pracownika, czy wręcz przeciwnie – autonomię tę ograniczają. Wątek ten zostanie rozwinięty w toku dalszych wywodów.

4. OCENA ZAKRESU AUTONOMII PRACOWNIKA W PRZEDMIOCIE UDOSTĘPNIANIA PRACODAWCY INFORMACJI NT. RELIGII LUB WYZNANIA

Nie ulega wątpliwości, że pozycja pracownika w ramach łączącego go z pracodawcą stosunku pracy jest szczególna. Przesądzą o tym różne względy. Chodzi zwłaszcza o zależność ekonomiczną pracownika od pracodawcy, jak również o uwarunkowania, w jakich odbywa się realizacja pracowniczego świadczenia, tj. przysługujące pracodawcy kierownictwo i pracownicze podporządkowanie, w ramach którego pracownik jest zasadniczo zobowiązany stosować się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 k.p.). Okoliczności te mogą determinować pewne zachowania pracownika, w tym także skłonność do udostępniania pracodawcy określonych informacji na swój temat, pożądanых przez pracodawcę, a jednocześnie naruszających prywatność pracownika. Rodzi to obawy o stan faktycznej autonomii informacyjnej pracownika. Problem ten, szczególnie w kontekście możliwości posłużenia się zgodą pracownika na przetwarzanie jego danych osobowych, dostrzega Europejska Rada Ochrony Danych (Wytyczne 05/2020 dotyczące zgody na mocy rozporządzenia 2016/679 z dnia 4 maja 2020 r., 9–10).

Polski ustawodawca – korzystając z kompetencji przewidzianej w art. 88 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 – postanowił utrzymać szczególną regulację dotyczącą ochrony danych osobowych pracownika zawartą w art. 22¹ k.p. Z całą pewnością ma ona istotne znaczenie w kontekście zabezpieczenia sfery autonomii informacyjnej pracownika. Ustalono w niej bowiem katalog danych osobowych, jakich podania pracodawca żąda od pracownika (także od kandydata do pracy). Należy zatem stwierdzić, że przyjęty tu standard ochrony autonomii informacyjnej pracownika jest zgodny z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP. Powyższy przepis – co należy stanowczo podkreślić – ma bowiem zastosowanie nie tylko w relacjach wertykalnych, ale również horyzontalnych (Florczak-Wątor 2023; Safjan

2007, 131–132; Winczorek 2008, 120), a zatem także pracodawca nie może, nie mając podstawy ustawowej, żądać od pracownika ujawnienia danych osobowych.

Wśród danych wymienionych w art. 22¹ k.p. brak informacji nt. religii lub wyznania pracownika, a zatem zasadniczo pracodawca nie jest uprawniony żądać od pracownika udostępnienia powyższych danych (dotyczy to także kandydata do pracy). Zaznaczyć jednak trzeba, że wspomniany katalog został rozszerzony w następujących przypadkach. Pierwszy z nich odnosi się do szczególnych uprawnień pracownika ustanowionych przepisami prawa pracy, których realizacja wiąże się z koniecznością podania przez pracownika określonych informacji (art. 22¹ § 3 pkt 3 k.p.). Drugą ewentualność przewiduje artykuł 22¹ § 4 k.p., wskazując, że pracodawca żąda udostępnienia przez pracownika (kandydata do pracy) danych osobowych innych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 3 k.p., jeśli jest to niezbędne do wykonania uprawnienia lub obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Do szczególnych uprawnień pracowniczych należy bezsprzecznie zaliczyć przewidzianą w art. 42 u.g.w.s. możliwość uzyskania przez pracownika zwolnienia od pracy na czas niezbędny do obchodzenia świąt religijnych nie będących w Polsce dniami ustawowo wolnymi od pracy, przy czym zakresem tego uprawnienia objęci są jedynie ci pracownicy, którzy należą do kościoła lub innego związku wyznaniowego, a więc uprawnienie to jest związane z przynależnością religijną pracownika. Tryb udzielania powyższego zwolnienia od pracy określa rozporządzenie 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 nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U. Nr 26, poz. 235). Przewiduje się w nim 7-dniowy termin, którego winien dochować pracownik kierujący do pracodawcy prośbę o udzielenie powyższego zwolnienia od pracy (§ 1 ust. 1 ww. rozporządzenia). Ponadto wskazuje się, że w przypadku świąt religijnych przypadających w danym dniu każdego tygodnia zastosowanie ma inne rozwiązanie, tj. indywidualny rozkład czasu pracy, wprowadzany także na prośbę pracownika (§ 1 ust. 2 ww. rozporządzenia). Pracodawca nie określa formy, w jakiej któraś z powyższych prośb miałaby zostać skierowana do pracodawcy. W doktrynie proponuje się jednak, aby ze względów dowodowych była to forma pisemnego wniosku (Stefański 2013, 173).

Należy ponadto odnotować, że prawo do uzyskania zwolnienia od pracy w celu obchodzenia określonych świąt religijnych zostało uwzględnione w przepisach poszczególnych ustaw o stosunku Państwa do określonego związku wyznaniowego. Jako przykład wskazać można art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 544) czy art. 14 ustawy z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 509), przy czym w tym drugim przypadku ustawodawca odsyła do warunków określonych przepisami u.g.w.s.

Jak wynika zarówno z art. 22¹ § 3 pkt 3, jak i 22¹ § 4 k.p. (w związku z art. 42 u.g.w.s. lub stosownym przepisem danej ustawy o stosunku Państwa do określonego związku wyznaniowego), pracodawca ma prawo żądać od pracownika udostępnienia danych osobowych niezbędnych do udzielenia pracownikowi zwolnienia od pracy w celu obchodzenia święta zgodnie z wymogami wyznawanej przez pracownika religii. Z pewnością będą to informacje nt. religii lub wyznania pracownika. Dopuszczalność ich przetwarzania (na skutek sformułowanego wcześniej żądania) musiałaby być zatem – w świetle art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679 – przewidziana przez ustawodawcę. Jak wskazano uprzednio, w przepisach u.g.w.s. nie uwzględniono takiej ewentualności. Nie uczyniono tego również w ustawach o stosunku Państwa do danego Kościoła czy innego związku wyznaniowego. Powstaje zatem wątpliwość, czy pracodawca jest uprawniony do przetwarzania powyższych danych, z czym niewątpliwie będziemy mieć do czynienia w razie gromadzenia wniosków pracowników o udzielenie zwolnienia od pracy.

Wobec braku możliwości zastosowania przesłanki z art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679 należy rozważyć zgodę pracownika jako ewentualną podstawę legalizującą przetwarzanie przez pracodawcę danych nt. religii lub wyznania pracownika. Zgodnie z art. 9 ust. 2 lit. a powyższego aktu prawnego zgoda na przetwarzanie danych wrażliwych musi mieć charakter wyraźny, jak również spełniać pozostałe wymagania określone przepisami rozporządzenia 2016/679 (m.in. wyśwół dobrowolności). Dodatkowe obwarowania, jakie należy uwzględnić, wynikają z art. 22^{1a} i 22^{1b} k.p. Odnotować zwłaszcza wypada ustanowiony w art. 22^{1a} § 2 k.p. zakaz niekorzystnego traktowania pracownika oraz stosowania wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji z powodu niewyrażenia przez niego zgody na przetwarzanie danych osobowych lub jej wycofania. Ponadto, w myśl art. 22^{1b} § 1 k.p., zgoda pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych sensytywnych pracownika (w tym informacji nt. jego religii lub wyznania) wyłącznie wówczas, gdy pracownik przekazał je pracodawcy z własnej inicjatywy, nie zaś na wniosek pracodawcy (Kuba 2022, 265–266). Wydaje się, że skoro pracownik zwraca się do pracodawcy z prośbą o udzielenie mu zwolnienia od pracy w celu obchodzenia konkretnego święta religijnego, udostępnienie stosownych danych następuje z jego inicjatywy, a zatem podstawą przetwarzania tych danych mogłaby być zgoda pracownika. Założenie to pozostaje jednak w sprzeczności z przewidzianą w art. 22¹ § 3 pkt 3 czy art. 22¹ § 4 k.p. dopuszczalnością skierowania wobec pracownika żądania odnośnie do podania informacji koniecznych do realizacji powyższego uprawnienia. Oczywistym jest, jak podnosi się w literaturze przedmiotu, że pracodawca nie może żądać od pracownika przedłożenia oświadczenia nt. jego wyznania (Stefański 2013, 175), ale we wniosku pracownika o udzielenie zwolnienia od pracy z pewnością znajdują się informacje, które umożliwią ustalenie przynależności religijnej pracownika. Konkretnie święta religijne są bowiem związane z danym wyznaniem i w wielu wypadkach są ustalone w przepisach ustawy określającej

stosunek Państwa do danego związku wyznaniowego. W mojej ocenie konieczne jest zatem wprowadzenie w ustawie o gwarancjach wolności sumienia i wyznania oraz w poszczególnych ustawach ustanawiających prawo do uzyskania zwolnienia od pracy w celu obchodzenia świąt religijnych przepisu upoważniającego pracodawcę do przetwarzania informacji nt. religii lub wyznania pracownika do celów przewidzianych daną ustawą. Takie unormowanie winno spełniać wymagania określone w art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679.

Zaznaczyć trzeba, że zagadnienie dotyczące zwolnień od pracy udzielanych pracownikom w celu obchodzenia świąt zgodnie z wyznawaną przez nich religią nie wyczerpuje problematyki udostępniania pracodawcy informacji nt. religii lub wyznania pracownika. Inne rozwiązanie przewidziane w prawie krajowym, choć wyłącznie wobec wąskiego grona pracowników, dotyczy tzw. sprzeciwu sumienia. Ma ono zastosowanie przede wszystkim w przypadku osób wykonujących niektóre zawody medyczne. W doktrynie wskazuje się, że klauzula sumienia oznacza możliwość postępowania w zgodzie z własnym sumieniem i jednocześnie wolność od przymusu postępowania wbrew własnemu sumieniu, zaś sprzeciw sumienia to uprawnienie do odmowy wykonania konkretnego obowiązku (Skwarzyński 2016, 64). Jak wynika z art. 39 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentysty (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1287; dalej: u.z.l.), lekarz może co do zasady powstrzymać się od wykonania świadczeń zdrowotnych niezgodnych z jego sumieniem, przy czym w myśl art. 38 ust. 2 u.z.l. ma obowiązek dostatecznie wcześniej uprzedzić o tym pacjenta i wskazać realne możliwości uzyskania danego świadczenia u innego lekarza lub w podmiocie leczniczym. Dodatkowo zastrzega się, że jest on jednak zobowiązany udzielić pomocy lekarskiej w każdym przypadku, gdy zwłoka w tym zakresie mogłaby spowodować niebezpieczeństwo utraty życia, ciężkiego uszkodzenia ciała lub ciężkiego rozstroju zdrowia (art. 30 u.z.l.). Co szczególnie ważne w kontekście tytułowej problematyki, chcąc skorzystać z powyższego uprawnienia, lekarz musi uprzednio powiadomić o tym swojego przełożonego na piśmie, zaś konkretną okoliczność powstrzymania się od udzielenia świadczenia zdrowotnego odnotować w dokumentacji medycznej (art. 39 u.z.l.). Należy podkreślić, że w gruncie rzeczy będą to przede wszystkim informacje o przekonaniach światopoglądowych pracownika, które ewentualnie – w powiązaniu z innymi danymi – mogą ujawniać wyznawaną przez pracownika religię. Tak czy inaczej przetwarzanie tych danych musi być – w świetle art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679 – prawnie dozwolone dla celów realizacji szczególnych uprawnień pracowniczych. Tymczasem brak stosownej regulacji w przepisach u.z.l., choć jednocześnie artykuł 22¹ § 3 pkt 3 k.p. (także artykuł 22¹ § 4 k.p.) umożliwia pracodawcy sformułowanie wobec pracownika żądania odnośnie do udostępnienia powyższych danych. Należy jednak stanowczo zaznaczyć, że owo żądanie nie jest przetwarzaniem danych, choć może do niego prowadzić. Uzasadniona jest zatem konstatacja, że pracodawca nie jest uprawniony do przetwarzania tych

danych, mimo że jest ono konieczne do zapewnienia pracownikowi możliwości skorzystania ze wskazanego uprawnienia.

Mając na uwadze okoliczność nieuwzględnienia uwarunkowań wynikających z przepisów o ochronie danych osobowych, należy krytycznie ocenić sposób uregulowania wskazanych powyżej rozwiązań służących w gruncie rzeczy poszanowaniu wolności religijnej pracownika (a także rozumianej szerzej wolności jego sumienia). Aktualny stan prawny budzi bowiem wątpliwości odnośnie do legalności przetwarzania przez pracodawcę danych nt. religii lub wyznania pracownika. Ten z kolei czynnik determinuje w istotnym stopniu możliwości korzystania przez pracownika z autonomii informacyjnej. W zasadzie pracodawca, respektując wymogi wynikające z rozporządzenia 2016/679 i krajowych regulacji prawnych, winien odmówić przyjęcia udostępnianych mu przez pracownika danych osobowych, tak aby uniknąć ich niezgodnego z prawem przetwarzania. Wydaje się, że za przesłankę legalizującą ich przetwarzanie nie będzie można uznać zgody pracownika, skoro miałyby ona dotyczyć informacji, których podania pracodawca ma prawo żądać (choć już nie je przetwarzać). Jak zaznaczono wcześniej, to zgodę na przetwarzanie danych osobowych uznaje się zwłaszcza za przejaw autonomii informacyjnej człowieka, jednakże przepisy art. 22^{1a} i 22^{1b} k.p. ograniczają możliwości zastosowania zgody pracownika jako podstawy przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracownika. Mimo ich wyraźnej funkcji ochronnej w pewnym stopniu regulacje te limitują także zakres autonomii informacyjnej pracownika, skoro nie może on skutecznie wyrazić zgody na przetwarzanie danych wrażliwych, jeśli miałyby być one udostępnione na wniosek pracodawcy. Zdaniem K. Grzybowskiego (2020, 47–67) ingerencja ustawodawcy nie spełnia tutaj kryterium konieczności, podważając wolnościowy aspekt autonomii informacyjnej jednostki.

Z całą pewnością autonomia informacyjna pracownika nie doznaje ograniczeń w zakresie, w jakim pracownik poprzez swój wygląd (np. nakrycie głowy lub noszone symbole religijne) czy swoje zachowanie (np. rozmowy w pracy nt. swojej orientacji religijnej) ujawnia informacje nt. swojej religii czy wyznania, o ile – co należy stanowczo podkreślić – dane te nie podlegają przetwarzaniu. W każdym przypadku dokonywania przez pracodawcę czynności przetwarzania (np. utrwalania wizerunku pracownika wskazującego na jego przynależność religijną) konieczne będzie bowiem zachowanie jednej z przesłanek legalności z art. 9 ust. 2 rozporządzenia 2016/679. Zgoda pracownika na przetwarzanie takich danych nie znajdzie zastosowania w sytuacjach, kiedy inicjatorem owego przetwarzania miałyby być pracodawca, przykładowo w związku z przygotowaniem dla pracowników identyfikatorów ze zdjęciem i w ramach tego przetwarzaniem wizerunku pracownika². Jeśli jednak byłyby to okoliczności, w których pracownik

² Do rozważenia pozostaje jeszcze przesłanka z art. 9 ust. 2 lit. e rozporządzenia 2016/679, tj. okoliczność dokonanej przez pracownika upublicznienia w sposób oczywisty informacji

zgłasza się do pracodawcy z prośbą o umożliwienie mu korzystania z przerw w pracy na modlitwę zgodnie z wyznawaną religią, nie jest wykluczone posłużenie się przesłanką zgody pracownika jako okolicznością legalizującą przetwarzanie przez pracodawcę danych dotyczących religii lub wyznania, o ile rzecz jasna przetwarzanie byłoby wówczas konieczne. Brak póki co takowego uprawnienia pracownika w polskim systemie prawnym (zob. szerzej Strzała 2015, 113–114), a zatem pracodawca nie może żądać podania przez pracownika stosownych danych ani na podstawie art. 22¹ § 3 pkt 3 k.p., ani też w oparciu o art. 22¹ § 4 k.p. W rezultacie oznacza to możliwość zastosowania zgody pracownika na przetwarzanie danych osobowych, zakładając jej dobrowolność oraz udostępnienie pracodawcy danych osobowych z inicjatywy pracownika.

Na tle powyższych uwag nasuwa się refleksja, że przyjęty przez ustawodawcę kierunek regulacji ochrony autonomii informacyjnej pracownika nie zawsze okazuje się być słuszny. O ile przepis art. 22¹ k.p. niewątpliwie chroni pracownika przed arbitralnymi zachowaniami pracodawcy, który z różnych pobudek może być zainteresowany uzyskaniem wiedzy nt. religii lub wyznania pracownika, o tyle ograniczenie – w oparciu art. 22^{1b} k.p. – możliwości zastosowania zgody pracownika jako podstawy przetwarzania takich danych uderza przede wszystkim w sferę autonomii informacyjnej pracownika. Konieczność każdorazowego rozstrzygnięcia, czy udostępnienie powyższych danych nastąpiło z inicjatywy pracownika, czy na wniosek pracodawcy, może nastręczać poważnych trudności. Co więcej podjęcie przez pracodawcę działań służących wspieraniu pracowników reprezentujących różne wyznania (np. wprowadzenie w regulaminie pracy przerw w pracy na modlitwę) wykluczy – w świetle obecnych uregulowań – możliwość zastosowania zgody pracownika na przetwarzanie wskazanych danych. Wypada zatem skonstatować, że owo ograniczenie zakresu autonomii informacyjnej pracownika stanowi niekiedy przeszkodę w realizacji wolności religijnej pracownika, nawet (a może raczej zwłaszcza) przy wsparciu pracodawcy.

5. UWAGI PODSUMOWUJĄCE

Zilustrowane w niniejszym opracowaniu wybrane rozwiązania służące respektowaniu w środowisku pracy wolności religijnej pracownika ukazują fundamentalne znaczenie autonomii informacyjnej pracownika, który, chcąc z tych rozwiązań skorzystać, musi liczyć się z koniecznością ujawnienia pracodawcy informacji nt. religii lub wyznania (lub ewentualnie określonych przekonań, które mogą wskazywać na orientację religijną pracownika) i tym samym zrezygnować

nt. swojej religii lub wyznania. Wątpliwości dotyczą jednak tego, czy intencją podmiotu danych jest w tym wypadku przetwarzanie tych danych przez administratora w określonym kontekście, tj. utrwalania wizerunku.

z prawa do tajemnicy wyznaniowej. Na tle obecnych unormowań okazuje się jednak, że wola pracownika w przedmiocie udostępnienia pracodawcy powyższych danych nie zawsze przesądzi o dopuszczalności przetwarzania przez pracodawcę tych danych. Skłania to do krytycznej oceny przyjętego w Kodeksie pracy standardu ochrony autonomii informacyjnej pracownika w zakresie, w jakim przepis art. 22^{1b} § 1 k.p. ogranicza możliwości dysponowania przez pracownika informacjami na swój temat w związku z realizacją wolności religijnej w miejscu pracy.

W obecnym stanie prawnym uwzględniającym konieczność respektowania zarówno przepisów rozporządzenia 2016/679, jak i krajowych unormowań, tj. art. 22¹ i n. k.p., należałoby oczekiwać pilnej rewizji przynajmniej tych regulacji prawnych, które, określając poszczególne uprawnienia pracownika wynikające z jego wolności religijnej, winny przewidywać także dopuszczalność przetwarzania przez pracodawcę informacji nt. religii lub wyznania pracownika, czyniąc zadość wymogom wynikającym z art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679. W dalszej zaś perspektywie należałoby rozważyć, czy uzasadnione jest utrzymywanie rozwiązania przyjętego w art. 22^{1b} § 1 k.p., polegającego na wyłączeniu możliwości zastosowania zgody pracownika na przetwarzanie danych wrażliwych udostępnionych wprawdzie z inicjatywy pracodawcy, ale w okolicznościach wdrażania określonych ułatwień w organizacjach promujących różnorodność wyznaniową pracowników.

BIBLIOGRAFIA

- Adamus, A. 2008. „Zgoda na przetwarzanie danych osobowych jako wyraz autonomii informacyjnej jednostki”. *Radca Prawny* 2: 6–16.
- Banaszak, Bogusław. 2014. „Unia Europejska jako wspólnota wartości”. *Przegląd Sejmowy* 4: 9–21.
- Barta, Janusz. Ryszard Markiewicz. 2001. *Ochrona danych osobowych. Komentarz*. Kraków: Kantor Wydawniczy Zakamycze.
- Bień, Alicja. 2024. „Wolność religijna w miejscu pracy w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka”. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 107: 177–189. <https://doi.org/10.18778/0208-6069.107.14>
- Brzozowski, Wojciech. 2012. „Uzewnętrzanie przynależności religijnej. Zagadnienia systemowe”. W *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*. 271–285. Red. Roman Wieruszewski, Mirosław Wyrzykowski, Lena Kondratiewa-Bryzik. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Falski, Jacek. 2018. „Nowe tendencje interpretacyjne w orzecznictwie ETPC z zakresu prawa do wolności myśli, sumienia i religii”. *Studia Prawnicze* 2(214): 35–71. <https://doi.org/10.37232/sp.2018.2.2>
- Florczak-Wątor, Monika. 2023. „Komentarz do art. 51”. W *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*. Red. Piotr Tuleja. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Góral, Zbigniew (red.). Krzysztof Stefański. 2013. *Czas pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Grzybowski, Karol. 2020. „Autonomia informacyjna jednostki a zgoda na przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych”. *Przegląd Sejmowy* 6(161): 47–67. <https://doi.org/10.31268/PS.2020.80>

- Kamiński, Ireneusz C. 2012. „Wolność myśli, sumienia i wyznania a swoboda wypowiedzi”. W *Prawne granice wolności sumienia i wyznania*. 217–242. Red. Roman Wieruszewski, Mirosław Wyrzykowski, Lena Kondratiewa-Bryzik. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kuba, Magdalena. 2022. „Komentarz do art. 22^{1a}”. W *Kodeks pracy. Komentarz*. Tom I. 258–265. Red. Krzysztof W. Baran. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Kucharski, Olgierd. Paweł Wolnicki. 2018. „Przetwarzanie danych osobowych dotyczących zatrudnienia w Kościołach i innych związkach wyznaniowych”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 25(4): 355–364. <https://doi.org/10.4467/25444654SPP.18.022.8950>
- Litwiński, Paweł (red.). Paweł Barta. Maciej Kawecki. 2018. *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*. Warszawa: C.H.Beck.
- Lubasz, Dominik. 2018. „Komentarz do art. 4 pkt 11”. W *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*. 242–263. Red. Edyta Bielak-Jomaa, Dominik Lubasz. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Mielczarek, Marcin A. 2013. *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*. Warszawa: Difin.
- Safjan, Marek. 2007. *Wyzwania dla państwa prawa*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Skwarzyński, Michał. 2013. „Sprzeciw sumienia w europejskim i krajowym systemie ochrony praw człowieka”. *Przegląd Sejmowy* 6(119): 9–26.
- Skwarzyński, Michał. 2016. „Korzystanie ze sprzeciwu sumienia w kontekście zasady równouprawnienia i kryterium zawodu”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 19: 63–88. <https://doi.org/10.31743/spw.124>
- Sobczak, Witold. 2012. „Komentarz do art. 18. W *Międzynarodowy pakt praw obywatelskich (osobistych) i politycznych. Komentarz*. 419–460. Red. Roman Wieruszewski. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Sobczyk, Arkadiusz. 2019. *RODO. Rozproszona władza publiczna*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Sobczyk, Paweł. 2010. „Ograniczenia praw podmiotów ze względu na przetwarzanie danych osobowych dotyczących przekonań religijnych i przynależności wyznaniowej”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 13: 143–159.
- Sobczyk, Paweł. Michał Poniatowski. 2016. *Polskie prawo wyznaniowe. Wybór orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. W 30. rocznicę utworzenia Trybunału Konstytucyjnego*. Lublin: Wydawnictwo Naukowe Academicon.
- Strzała, Marek. 2015. „Gwarancje wolności religijnej w przepisach prawa pracy: Zarys stanu prawnego *de lege lata* i postulaty *de lege ferenda*”. *Internetowy Przegląd Prawniczy TBSP UJ* 4(21): 100–119.
- Szewczyk, Helena. 2007. *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Torbus, Urszula. 2018. „Dane szczególnie chronione w stosunkach pracy”. W *RODO. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*. 90–113. Red. Małgorzata Mędrala. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Winczorek, Piotr. 2008. *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku*. Warszawa: LIBER.
- Wujczyk, Marcin. 2012. *Prawo pracownika do ochrony prywatności*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Wyka, Teresa. 2012. „Propozycje zmian w prawie pracy w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych osobowych kandydata na pracownika i pracownika”. W *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*. 130–143. Red. Teresa Wyka, Arleta Nerka. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Zubik, Marek. 2007. „Podmioty konstytucyjnych wolności, praw i obowiązków”. *Przegląd Legislacyjny* 2(60): 26–43.

Akty prawne

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta dnia 10 grudnia 1948 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ.
- Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284).
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. (Dz. Urz. UE C 326 z dnia 26 października 2012 r., s. 391).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119 z dnia 4 maja 2016 r.).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277).
- Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 265).
- Ustawa z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 544).
- Ustawa z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 509).
- Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentystry (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1287).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 44).
- Rozporządzenie 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 nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U. Nr 26, poz. 235).
- Dekret ogólny w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w Kościele katolickim wydany przez Konferencję Episkopatu Polski w dniu 13 marca 2018 r., Akta Konferencji Episkopatu Polski 30/2018.

Orzecznictwo

- Wyrok TK z dnia 20 listopada 2002 r., K 41/02.
- Wyrok TK z dnia 19 czerwca 2018 r., SK 19/17, OTK-A 2018/42.

Inne dokumenty

- Europejska Rada Ochrony Danych, Wytyczne 05/2020 dotyczące zgody na mocy rozporządzenia 2016/679 z dnia 4 maja 2020 r.
- Komitet Praw Człowieka ONZ, Komentarz Ogólny nr 22 do Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 30 lipca 1993 r., CCPR/C/21/Rev.1/Add.4.

