



Финансиран в рамките на програма „Права, равенство и гражданство“ на ЕК за 2014-2020г.

Религиозна дискриминация на работното място

Прилагане на законодателството на ЕС за борба с
дискриминацията

Академия по европейско право
Уебинар за представители на съдебната система,
28-29 септември 2020 г.

Анна Шледжинска-Шимон
Професор по конституционно право
Вроцлавски университет

Съдържание

1. ПРАВНА РАМКА
2. НЕРАВНО ТРЕТИРАНЕ ВЪВ ВРЪЗКА С РЕЛИГИОЗНИ ПРАЗНИЦИ (ФЕСТИВАЛИ)
3. ОСНОВНИ И ОПРЕДЕЛЯЩИ ПРОФЕСИЯТА ИЗИСКВАНИЯ
4. АВТОНОМНОСТ НА ЦЪРКВАТА/ РЕЛИГИОЗНИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТОДАТЕЛИ
5. РЕЛИГИОЗНИ СИМВОЛИ
6. СЪОБРАЗЯВАНЕ С ОБСТОЯТЕЛСТВА, СВЪРЗАНИ С РЕЛИГИЯТА?

1. ПРАВНА РАМКА

Свобода на мисълта, съвестта и религията

Член 9 от Европейската конвенция за правата на човека

- 1. Всеки има право на свобода на мисълта, съвестта и религията; това право включва свободата на всеки да променя своята религия или убеждения и свободата да изповядва своята религия или убеждения индивидуално или колективно, публично или в частен кръг, чрез богослужение, преподаване, практикуване и спазване на ритуали.
- 2. Свободата да се изповядват религията или убежденията подлежи само на такива ограничения, които са предвидени от закона и са необходими в едно демократично общество в интерес на обществената сигурност, за защитата на обществения ред, здравето и морала или за защитата на правата и свободите на другите.

Свобода на мисълта, съвестта и религията

Член 9 от Европейската конвенция за правата на човека

- има ли намеса, предвидена в закон?
- оправдана ли е?

„необходима ли е в едно демократично общество”

„има ли пропорционалност между целта и средствата за постигането ѝ”

„компетентните национални власти постигнали ли са справедлив баланс между защитата на обществения интерес/правата на другите и правата на жалбоподателя?”

Свобода на мисълта, съвестта и религията

Член 10 от Хартата на основните права

- 1. Всеки има право на свобода на мисълта, съвестта и религията. Това право включва свободата да променя своята религия или убеждения и свободата да изповядва своята религия или убеждения индивидуално или колективно, публично или частно, чрез богослужение, обучение, религиозни обреди и ритуали.
- 2. Правото на отказ от военна служба се признава съгласно националните закони, които уреждат упражняването на това право.

Като се вземат предвид ограниченията, предвидени в член 52, параграф 1 от Хартата

- Всяко ограничаване на упражняването на правата и свободите, признати от настоящата Харта, трябва да бъде предвидено в закон и да зачита основното съдържание на същите права и свободи. При спазване на принципа на пропорционалност ограничения могат да бъдат налагани, само ако са необходими и ако действително отговарят на признати от Съюза цели от общ интерес или на необходимостта да се защитят правата и свободите на други хора.

Религия

- „Свободата на религия е сред правата и основните свободи, признати от правото на Съюза, като в този аспект понятието „религия“ трябва да се тълкува в смисъл, че обхваща както самите убеждения (*forum internum*), така и публичното изповядване на вярата (*forum externum*)”(Cresco, параграф 58).

Забрана за дискриминация, основана на религия или вяра

- Член 21 от Хартата
- Рамкова директива за равно третиране в областта на заетостта и професиите (Директива 2000/78/ЕО)
 - Пряката дискриминация по силата на член 2, параграф 2, буква а) може да бъде оправдана в изключителни случаи, тълкувано стриктно :
 - Член 2, параграф 5 – мерки на национално ниво за защита на обществения интерес
 - Член 4, параграф 1 – основни и определящи професията изисквания
 - Член 4, параграф 2 – автономност на църквата
 - Член 7, параграф 1 – позитивно действие
 - Непряката дискриминация по силата на член 2, параграф 2, буква б) може да бъде оправдана, ако съществува законна/обективна цел и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими (пропорционалност между целта и средствата за постигането ѝ)
- прилага се само в областта на заетостта (член 3, параграф 1).

2. НЕРАВНО ТРЕТИРАНЕ ВЪВ ВРЪЗКА С РЕЛИГИОЗНИ ПРАЗНИЦИ (ФЕСТИВАЛИ)

Религиозни празници (Kosteski срещу БЮРМ)

- Kosteski срещу Бившата югославска република Македония (2006 г.) - дисциплинарно уволнение поради неразрешено отсъствие от работа с цел участие в религиозен фестивал
- няма нарушение на член 9 от Конвенцията;
- няма нарушение на член 14 от Конвенцията във връзка с член 9.

Религиозни празници (Kosteski срещу БЮРМ)

- 39. Доколкото жалбоподателят твърди, че е налице вмешателство в неговите вътрешни убеждения, състоящо се в това, че от него се е изисквало да докаже своята религия, Съдът припомня, че при вземането на решения по повод обжалването от страна на жалбоподателя на наложеното му дисциплинарно наказание, е установено, че жалбоподателят не е доказал истинността на твърдението, че е мюсюлманин, а поведението му по-скоро сочи обратното и води до подозрения относно истинността на твърдението поради липсата на външни индикации за мюсюлманско вероизповедание или участие в колективно мюсюлманско богослужение.
- Въпреки че самата идея държавата да се произнася относно личните и съкровени вярвания на отделния гражданин е отблъскваща и може да напомня за небезизвестни случаи на преследване от миналото, Съдът счита, че този случай касае желанието на жалбоподателя да се възползва от специално право, което македонското законодателство дава на мюсюлманите: да почиват определени дни, включително на въпросния празник Байрам (виж параграф 29 по-горе).
- В контекста на трудовите правоотношения, където конкретните права и задължения на работодателя и работника се уреждат от договор, Съдът не намира за неоснователно работодателят да счита отсъствието без разрешение или без явно основание за дисциплинарно нарушение.
- При това положение, ако работникът иска да се позове на дадено изключение, то изискването за представяне на известни доказателства не е проява на потисничество или в сериозно противоречие с принципа за свободата на съвестта, когато се претендира за привилегия или право, които не се полагат на всеки, а липсата на такива доказателства може да доведе до отрицателно заключение (виж, *mutatis mutandis*, дела, свързани с отказ от военна служба поради възражения по съвест, където компетентните власти имат правото да изискат сериозни доказателства за реални възражения по религиозни причини, които биха могли да послужат като основание за освобождаване от гражданска или военна служба – например *N. срещу Sweden*, по. [10410/83](#), Решение на Комисията от 11 октомври 1984 г., D.R. 40 стр. 203, *Raninen срещу Finland*, по. [20972/92](#), Решение на Комисията от 7 март 1996 г.). **Жалбоподателят обаче не е бил в състояние да представи доказателства в подкрепа на своето твърдение. Намесата в свободата на вероизповедание на жалбоподателя, доколкото такава е установена в рамките на производството, не е била непропорционална и може в този случай да се счита за основателна по смисъл на параграф втори, тоест: уредена със закон и необходима в едно демократично общество за защитата на правата на други хора.**
- 40. Съдът приема, че в този случай не е налице нарушение на член 9.

Религиозни празници (Sessa срещу Италия)

- Francesco Sessa срещу Italy (2012) – отказ от страна на съдебните власти да отложат съдебното заседание, насрочено за същата дата като датата на провеждане на религиозен фестивал, което е попречило на жалбоподателя да присъства на заседанието в качеството си на представител на един от ответниците
- Няма нарушение на член 9 от Конвенцията.

Религиозни празници (Sessa срещу Италия)

- 37. Вземайки предвид фактите по делото, Съдът не е убеден, че насрочването на въпросното съдебно заседание за дата, съвпадаща с еврейски празник, и отказът заседанието да бъде отложено за друга дата, могат да се считат за ограничаване на правото на жалбоподателя свободно да упражнява своята религия. Всъщност въпросът дали лицето е било в състояние да изпълни своите религиозни задължения не се оспорва. Нещо повече, жалбоподателят е трябвало да очаква, че в съответствие с разпоредбите на действащото законодателство искането му за отлагане на заседанието може да не бъде уважено, и съответно е можел да предприеме необходимото, така че да бъде заместен на въпросното заседание и по този начин да изпълни служебните си задължения.
- На последно място, Съдът отбелязва, че жалбоподателят не е представил доказателства, от които да личи, че му е бил оказван натиск да смени своите религиозни убеждения или му е било пречено да изразява своята религия или вярвания (Knudsen срещу Norway, no. 11045/84, Решение на Комисията от 8 март 1985г., DR 42, стр. 258; Kottinen).
- 38. Във всички случаи, дори и да приемем, че е имало намеса в правото на жалбоподателя по член 9, параграф 1, Съдът счита, че тази намеса е предвидена в закон, както и че е обоснована от необходимостта да бъдат защитени правата и свободите на другите – по-конкретно правото на добро правораздаване и спазване на принципа за разумни срокове в производството (параграф 12 по-горе) – и че е спазен принципът на пропорционалност между преследваната цел и използваните за постигането ѝ мерки (виж, mutatis mutandis, Casimiro и Ferreira срещу Luxembourg, No. 44888/98, 27 април 1999г.).
- 39. Следователно не е налице нарушение на член 9 от Конвенцията.

Религиозни празници (C-193/17 Cresco Investigation GmbH)

- 1. Член 1 и член 2, параграф 2 от Директива 2000/78 за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкуват в смисъл, че национално законодателство, съгласно което, от една страна, Разпети петък е официален празник само за работниците, които принадлежат към определени християнски църкви, и от друга страна - единствено тези работници имат право, ако са задължени да работят на този ден, да получат обезщетение за работа по време на официален празник, представлява пряка дискриминация, основана на религия.
- Предвидените от това национално законодателство мерки не могат да се считат нито за мерки, необходими за защитата на правата и свободите на другите, по смисъла на член 2, параграф 5 от посочената директива, нито за специфични мерки за компенсиране на неравностойно положение, свързано с религията, по смисъла на член 7, параграф 1 от същата директива.
- 2. Член 21 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че докато съответната държава-членка не измени своето национално законодателство, според което Разпети петък е официален празник само за работниците, принадлежащи към някои християнски църкви, частните работодатели, спрямо които се прилага това законодателство, са длъжни да дадат и на останалите си работници правото на официален празник на Разпети петък, ако работниците предварително са поискали от съответния работодател да не работят на посочения ден и следователно – ако това искане не е удовлетворено, да признават на споменатите работници правото на обезщетение за работа на официален празник.

3. ОСНОВНИ И ОПРЕДЕЛЯЩИ ПРОФЕСИЯТА ИЗИСКВАНИЯ

ОСНОВНИ И ОПРЕДЕЛЯЩИ ПРОФЕСИЯТА ИЗИСКВАНИЯ

Член 4, параграф 1 от Рамковата директива за равно третиране в областта на заетостта и професиите

- Въпреки разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2, държавите-членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1, не представлява дискриминация, когато **поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват**, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално.

ОСНОВНИ И ОПРЕДЕЛЯЩИ ПРОФЕСИЯТА ИЗИСКВАНИЯ

- „37. (...) от член 4, параграф 1 от Директива 2000/78 следва, че не признактът, на който се основава разликата в третирането, а характеристиката, свързана с този признак, трябва да представлява основно и определящо професията изискване (виж решения: от 12 януари 2010 г., *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, параграф 35; от 13 септември 2011 г., *Prigge and Others*, C-447/09, EU:C:2011:573, параграф 66; от 13 ноември 2014 г., *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, параграф 36; и от 15 ноември 2016 г., *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, параграф 33).
- 38. (...) само при много ограничени обстоятелства дадена характеристика, свързана по-специално с религията, може да съставлява основно и определящо професията изискване
- 39. (...) характеристиката може да съставлява такова изискване само „поради характера на конкретните професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват“
- 40. понятието „основно и определящо професията изискване“ по смисъла на тази разпоредба се отнася до изискване, което е обективно продиктувано от характера на разглежданата професионална дейност или от контекста, в който тя се упражнява. То обаче не може да обхваща субективни съображения като желанието на работодателя да вземе предвид специфични предпочитания на клиента (Vougaoui, параграф 37-40)

4. АВТОНОМНОСТ НА ЦЪРКВАТА /РЕЛИГИОЗНИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТОДАТЕЛИ

Виж:

- Декларация № 11 относно статута на църквите и нерелигиозните организации, приложен към Заключителния акт от Договора от Амстердам
- Член 17 от ДФЕС

Религиозни организации работодатели

Член 4, параграф 2 от Рамковата директива за равно третиране в областта на заетостта и професиите

- Държавите-членки могат да поддържат националното законодателство в сила на датата на приемане на настоящата директива или да регламентират бъдещи законови практики по инкорпорирането на законодателството, които съществуват на датата на приемане на настоящата директива, вследствие на които, в случай на професионални дейности в църкви и в други обществени или частни организации, характерът, на които е основан на религия или убеждение, разлика в третирането, основаваща се на религията или убежденията на лицето не представлява дискриминация, когато поради характера на тези дейности или в контекста, в който те се упражняват **религията или убеждението на лицето съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера на организацията**. Тази разлика в третирането се прилага, като се вземат предвид конституционните разпоредби и принципи, както и основните принципи на правото на Общността, като не се оправдава дискриминация на друго основание.
- Като се гарантира, че другите разпоредби са спазени, настоящата директива не накърнява правото на църкви и други обществени или частни организации, чийто характер е основан на религия или убеждение, като действа в съответствие с националните конституции и закони, да изискват от лицата, работещи за тях, да действат добросъвестно и лоялно съобразно характера на организацията.

Работа в религиозни организации

- Schüth срещу Германия (2010 г.) – освобождаване от длъжността органист и хормайстор в католическата енорийска църква заради неспазване на задължението за лоялност (изневяра и двуженство): нарушение на член 8.
- Obst срещу Германия (2010 г.) – освобождаване от длъжността директор на връзки с обществеността в мормонската църква заради неспазване на задължението за лоялност (извънбрачно съжителство): няма нарушение на член 8.
- Siebenhaar срещу Германия (2011 г.) – прекратяване без предизвестие на трудовия договор на учителка в детска градина, управлявана от евангелистка енория, заради активното участие на учителката в друга религиозна общност: няма нарушение на член 9.
- Sidicatul „Pastorul cel Bun” срещу Румъния (2012 г.) – отказ от регистриране на съюз на духовници и миряни от православната църква като синдикат: няма нарушение на член 11.
- Fernández Martínez срещу Испания (2014 г.) – неподновяване на трудов договор с бивш свещеник, който публично се е изразявал в подкрепа на отпадане на изискването за безбрачие: няма нарушение на член 8.

Религиозни организации работодатели (C-414/16 Egenberger)

- Член 4, параграф 2 от Директива 2000/78 във връзка с членове 9 и 10 от нея, както и с член 47 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че когато църква или друга организация, характерът на която е основан на религия или убеждение, поддържа в подкрепа на акт или решение като това за отхвърлянето на кандидатура за работа в същата църква или организация, че поради характера на разглежданите дейности или контекста, в който те трябва да се упражняват, религията съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера на тази църква или организация, подобно твърдение трябва да може при необходимост да бъде предмет на **ефективен съдебен контрол**, за да се гарантира, че в конкретния случай са изпълнени критериите, посочени в член 4, параграф 2 от тази директива.
- (2) Член 4, параграф 2 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че посоченото в него основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване се отнася до необходимо изискване, което, отчитайки характера на съответната църква или организация, е обективно продиктувано от характера или условията за упражняване на разглежданата професионална дейност и **не може да е свързано със съображения, които са чужди на характера на тази църква или организация или на правото ѝ на автономност. Това изискване трябва да е съобразено с принципа на пропорционалност.**
- (3) Националната юрисдикция, сезирана със спор между двама частноправни субекта, е длъжна, когато не е възможно да тълкува приложимото националното право по начин, който да е в съответствие с член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, да осигури, в рамките на своята компетентност, съдебната защита, която произтича за правните субекти от членове 21 и 47 от Хартата, и да гарантира пълното действие на тези разпоредби, като при необходимост остави без приложение всяка национална разпоредба, която им

Религиозни организации работодатели (C-68/17 IR)

- Член 4, параграф 2, втора алинея от Директива 2000/78 от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, трябва да се тълкува в смисъл:
 - от една страна, че църква или друга организация, чийто характер е основан на религия или убеждение и която управлява болнично заведение, учредено под формата на капиталово дружество на частното право, не може да реши да наложи на своите служители, упражняващи ръководни функции, изисквания за добросъвестно и лоялно поведение съобразно този характер в зависимост от вероизповеданието или от липсата на вероизповедание на тези служители, без това решение да може при необходимост да бъде предмет на **ефективен съдебен контрол**, за да се гарантира, че са изпълнени критериите, посочени в член 4, параграф 2 от тази директива, и
 - от друга страна, че **разлика в третирането по отношение на изискването за добросъвестно и лоялно поведение съобразно посочения характер между служители, заемащи ръководни длъжности**, в зависимост от тяхното вероизповедание или от липсата на вероизповедание е в съответствие с посочената директива **само ако** с оглед на естеството на съответната професионална дейност или на контекста, в който тя се упражнява, **религията или убежденията съставляват професионално изискване, което е основно, законосъобразно и оправдано, отчитайки характера на разглежданата църква или организация, и съответства на принципа на пропорционалност, което националната юрисдикция следва да провери.**
- 2. Националната юрисдикция, сезирана със спор между две частноправни страни, е длъжна, когато не е възможно да тълкува приложимото националното право по начин, който да е в съответствие с член 4, параграф 2 от Директива 2000/78, да осигури в рамките на своята компетентност съдебната защита, която произтича за правните субекти от общите принципи на правото на Съюза като принципа за недопускане на дискриминация, основана на религията или убежденията, закрепен занапред в член 21 от Хартата, и да гарантира пълното действие на произтичащите от тях права, като при необходимост остави без приложение всяка национална разпоредба, която им противоречи.

5. РЕЛИГИОЗНИ СИМВОЛИ

Религиозни символи

- Противоречие между неутралността на държавата и свободата на изповядване и упражняване на религия
- Противоречие между свободата на стопанска инициатива (член 16 от Хартата) и свободата на изповядване и упражняване на религия

Религиозни символи / отказ от конкретни дейности по религиозни съображения (ЕКПЧ)

- Dahlab срещу Швейцария (2001 г.) – освобождаване от работа на учителка заради това, че е носила мюсюлманска забрадка: няма нарушение на член 9.
- Eweida срещу Обединеното кралство (2013 г.) - член на наземния персонал на частна авиолиния нарушил правилата за униформата, забраняващи носенето на религиозни символи: нарушение на член 9.
- Chaplin срещу Обединеното кралство (2013 г.) - медицинска сестра в гериатричното отделение на държавна болница нарушила правилата за униформа, забраняващи носенето на каквито и да било бижута: няма нарушение на член 9.
- Ladele срещу Обединеното кралство (2013 г.) - длъжностно лице, отказало да сключва граждански съюз между еднополови двойки: няма нарушение на член 14 във връзка с член 9.
- McFarlane срещу Обединеното кралство (2013 г.) – служител в частна фондация отказал консултации на еднополови двойки: няма нарушение на член 9 или член 14 във връзка с член 9.
- Ebrahimian срещу Франция (2015 г.) – отказ за подновяване на трудовия договор на служителка в държавна болница, която настоявала да носи мюсюлманска забрадка в нарушение на принципа на неутралност на държавата: няма нарушение на член 9.
- Grimmark срещу Швеция (2020г.); Steen срещу Швеция (2020 г.) – недопусната (поради явна несъстоятелност) жалба, подадена от акушерки, които не желаели да участват в аборти.

Религиозни символи (C-157/15 Achbita)

- Член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че **забраната за носене на ислямска забрадка, произтичаща от вътрешно правило в частно предприятие, което забранява носенето по видим начин на какъвто и да било политически, философски или религиозен символ на работното място, не представлява пряка дискриминация, основана на религията или убежденията, по смисъла на тази директива.**
- Такова вътрешно правило в частно предприятие **може обаче да представлява непряка дискриминация** по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, ако се установи, че наложеното с това правило на пръв поглед неутрално задължение всъщност поставя в неблагоприятно положение лицата от определена религия или с определени убеждения, освен когато то е обективно оправдано от законсъобразна цел, като например провеждането от работодателя на политика на политически, философски или религиозен неутралитет в отношенията с клиентите, и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, като това следва да бъде установено от запитващата юрисдикция.

Религиозни символи (C-188/15 Asma Bougnaoui)

- Член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, **че желанието на работодателя да се съобрази с желанието на клиент да не бъде обслужван от служителка, която носи мюсюлманска забрадка, не може да се смята за основно и определящо професията изискване по смисъла на тази разпоредба.**

Религиозни символи (C-341/19 МН Müller Handels GmbH)

- Може ли констатираното **непряко неравно третиране, основано на религия**, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78/ЕО (1), произтичащо от вътрешно правило на частно предприятие, да е обосновано само това правило забранява носенето на каквито и да било видими, а не само на очевидни и големи по размер символи на религиозни, политически и други философски убеждения?
- Ако отговорът на въпрос № 1 е отрицателен:
- (а) Трябва ли член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78/ЕО да се тълкува в смисъл, че **правата по член 10 от Хартата на основните права на Европейския съюз и член 9 от Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи могат да бъдат взети предвид при преценяване дали констатираното непряко неравно третиране, основано на религия**, е обосновано от съществуването на вътрешно правило на частно предприятие, което забранява носенето на очевидни и големи по размер символи на религиозни, политически и други философски убеждения?
- (б) Трябва ли член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78/ЕО да се тълкува в смисъл, че **национални разпоредби с конституционен ранг, които защитават свободата на религията, могат да се вземат предвид като по-благоприятни разпоредби по смисъла на член 8, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО** при преценяване дали констатираното непряко неравно третиране, основано на религията, е обосновано от наличието на вътрешно правило на частно предприятие, което забранява носенето на очевидни и големи по размер символи на религиозни, политически и други философски убеждения?
- Ако отговорите на въпроси 2(а) и 2(б) са отрицателни:
- Трябва ли **национални разпоредби с конституционен ранг, които защитават свободата на религията, да бъдат оставени без прилагане** при разглеждането на разпореджане, основано на вътрешно правило на частно предприятие, което забранява носенето на очевидни и големи по размер символи на религиозни, политически и други философски убеждения, **на основание на първичното право на Съюза, дори ако първичното право на Съюза, като например член 16 от Хартата на основните права на Европейския съюз, признава законодателствата и практиките на отделните държави?**

6. СЪОБРАЗЯВАНЕ С ОБСТОЯТЕЛСТВА, СВЪРЗАНИ С РЕЛИГИЯТА?

Благодаря ви за вниманието!

anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl