



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 54/16

Luksemburg, 31 maja 2016 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-157/15
Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding / G4S Secure Solutions NV

Zdaniem rzecznik generalnej Juliane Kokott zakaz noszenia chusty na głowie w przedsiębiorstwie może być dopuszczalny

Jeśli zakaz oparty jest na ogólnej regulacji wewnątrzzakładowej, zgodnie z którą zakazane są w miejscu pracy widoczne znaki polityczne, filozoficzne i religijne, to wówczas może on być uzasadniony w celu realizacji przyjętej przez pracodawcę polityki neutralności religijnej i światopoglądowej

Samira Achbita, która jest muzułmanką, była zatrudniona jako recepcjonistka w belgijskim przedsiębiorstwie G4S Secure Solutions, świadczącym usługi ochrony i monitoringu, lecz także usługi recepcyjne. Kiedy po ponad trzech latach pracy na rzecz tego przedsiębiorstwa zaczęła nalegać, aby mogła w przyszłości przychodzić do pracy w islamskiej chustce na głowie, została jej wypowiedziana umowa o pracę, ponieważ w spółce G4S obowiązuje zakaz uzewnętrzniania znaków religijnych, politycznych i filozoficznych. Samira Achbita, wsparta przez centrum równości szans i zwalczania rasizmu, wystąpiła do sądów belgijskich przeciwko spółce G4S z powództwem o odszkodowanie, jednak bezskutecznie w pierwszych dwóch instancjach. Belgijski Kassationshof rozpoznający obecnie spór wystąpił w tym kontekście do Trybunału Sprawiedliwości o skonkretyzowanie ustanowionego w prawie Unii zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania.¹

Rzecznik generalna Juliane Kokott w przedłożonej dzisiaj opinii stanęła na stanowisku, że **nie stanowi dyskryminacji bezpośrednio ze względu na religię** skierowany do pracownicy będącej muzułmanką zakaz noszenia w miejscu pracy islamskiej chusty na głowę, o ile zakaz ten wynika z ogólnego uregulowania zakładowego zakazującego widocznych znaków politycznych, filozoficznych i religijnych w miejscu pracy, a nie opiera się na stereotypach lub uprzedzeniach wobec jednej albo kilku określonych religii lub wobec przekonań religijnych w ogóle. W takim przypadku nie dochodzi bowiem do mniej przychylnego traktowania ze *względów religijnych*.

Wskazany zakaz może wprawdzie stanowić **dyskryminację pośrednią** ze względów religijnych², jednak **może³ ona być uzasadniona** w celu zapewnienia realizacji w danym zakładzie słusznej⁴ polityki neutralności pracodawcy względem religii i przekonań, o ile będzie przy tym przestrzegana zasada proporcjonalności.

W takim przypadku jak w niniejszej sprawie **ocena proporcjonalności** jest zagadnieniem delikatnym, w związku z którym Trybunał powinien pozostawić instytucjom krajowym – a w

¹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16). Dla uproszczenia w dalszej części używa się sformułowania „dyskryminacja ze względu na religię”.

² Takie uregulowanie może faktycznie w szczególny sposób doprowadzić do niekorzystnej sytuacji dla osób wyznających określoną religię lub mających określone przekonania – w niniejszej sprawie dla pracowników wyznania muzułmańskiego – względem innych pracowników.

³ Jako istotny, determinujący i słuszny wymóg zawodowy w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy.

⁴ Polityka neutralności, o której tutaj jest mowa nie przekracza granic uprawnień dyskrecjonalnych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa. W przypadku spółki GS4 polityka neutralności wręcz sama się nasuwa, i to nie tylko ze względu na różnorodność klientów, na których rzecz ta spółka świadczy usługi, lecz także z uwagi na szczególny rodzaj prac wykonywanych w związku z tym przez personel spółki G4S, które charakteryzują się stałym kontaktem twarzą w twarz z osobami trzecimi i kształtują wizerunek nie tylko spółki G4S, ale przede wszystkim każdorazowy wizerunek jej klientów w przestrzeni publicznej.

szczegółności sądom krajowym – określoną swobodę oceny, z której mogą skorzystać, uwzględniając ściśle wymogi prawa Unii. **Ostatecznie** zatem to **na belgijskim Kassationshof** w niniejszej sprawie spoczywa obowiązek odpowiedniego zrównoważenia różnorodnych interesów, z uwzględnieniem wszystkich istotnych okoliczności konkretnego przypadku (w szczególności rozmiaru i wyróżnialności znaku religijnego, rodzaju pracy i kontekstu, w którym S. Achbita świadczyła swoją pracę) oraz narodowej tożsamości Belgii.

Zdaniem jednak J. Kokott, zasadniczo nie powinny występować żadne wątpliwości co do tego, że sporny w niniejszej sprawie zakaz jest **właściwy** z punktu widzenia realizacji zamierzonych przez spółkę G4S słusznych celów neutralności wobec religii i przekonań. Zakaz stanowi również **konieczny środek** w celu realizacji polityki neutralności przedsiębiorstwa względem religii i światopoglądu. W postępowaniu przed Trybunałem nie stwierdzono istnienia mniej ingerujących, a zarazem tak samo odpowiednich alternatyw.

Jeśli chodzi wreszcie o **proporcjonalność w wąskim znaczeniu**, zdaniem J. Kokott wówczas wiele przemawia za tym, że sporny w niniejszej sprawie zakaz nie narusza nadmiernie uzasadnionych interesów pracowników, których to dotyczy i tym samym należy go uznać za proporcjonalny.

Religia dla wielu ludzi wprawdzie stanowi istotny element ich osobistej tożsamości a swoboda wyznawania religii jest jednym z fundamentów demokratycznego społeczeństwa.

Podczas, gdy pracownik nie może – skoro tylko pojawia się w pomieszczeniach pracodawcy – „zostawić w szatni” swojej płci, koloru skóry, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, wieku lub niepełnosprawności, to można jednak oczekiwać od niego określonej wstrzemięźliwości w odniesieniu do wyznawania wiary w miejscu pracy, czy to w kwestii praktyk religijnych, zachowania motywowanego przez religię, czy też – jak w niniejszej sprawie – w kwestii garderoby. Rozmiar wstrzemięźliwości, której można oczekiwać od pracownika, zależy do łącznej oceny wszystkich istotnych okoliczności danego przypadku.

UWAGA: Opinia rzecznika generalnego nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości. Zadanie rzeczników generalnych polega na przedkładaniu Trybunałowi, przy zachowaniu całkowitej niezależności, propozycji rozstrzygnięć prawnych w sprawach, które rozpatrują. Sędziowie Trybunału rozpoczynają właśnie obrady w tej sprawie. Wyrok zostanie wydany w terminie późniejszym.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób i inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) opinii jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu przedłożenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z przedłożenia opinii jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106