



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 74/16

Luksemburg, 13 lipca 2016 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-188/15
Bouagnaoui i ADDH / Micropole SA

Zdaniem rzecznik generalnej Eleanor Sharpston, polityka przedsiębiorstwa wymagająca od pracownika zdjęcia chusty islamskiej w kontaktach z klientami stanowi zakazaną prawem formę dyskryminacji bezpośredniej

Zupełnie neutralne zasady dotyczące ubioru w pracy mogą również stanowić formę dyskryminacji pośredniej, która jest uzasadniona tylko wówczas, gdy pozostaje proporcjonalna do realizacji jednego z prawnie uzasadnionych celów, w tym interesów pracodawcy

Asma Bouagnaoui jest muzułmanką zatrudnioną jako inżynier projektu w Micropole SA, przedsiębiorstwie świadczącym usługi doradztwa informatycznego. W przedsiębiorstwie tym pracuje od dnia 15 lipca 2008 r. na podstawie umowy o pracę. W trakcie pracy dla Micropole A. Bouagnaoui czasami nosiła chustę islamską, która zakrywała jej głowę, pozostawiając jednak odkrytą twarz.

Do obowiązków A. Bouagnaoui należało spotykanie się z klientami Micropole na ich terenie. Po interwencji jednego z klientów, który poskarżył się, że noszona przez A. Bouagnaoui chusta „obraża” jego pracowników, w związku z czym domaga się, aby „następnym razem przyszła bez chusty”, Micropole poprosił ją, aby podczas następnej wizyty uszanowała prośbę klienta. Asma Bouagnaoui odmówiła, wskutek czego w dniu 22 czerwca 2009 r. jej umowa o pracę została rozwiązana. W uzasadnieniu Micropole stwierdził, że odmowa zdjęcia chusty przez A. Bouagnaoui uniemożliwia dalsze wypełnianie przez nią obowiązków na rzecz firmy. Asma Bouagnaoui zakwestionowała zasadność rozwiązania umowy o pracę, wnosząc powództwo do francuskich sądów.

Rozpoznający obecnie sprawę francuski Cour de cassation (sąd kasacyjny) zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy zakaz noszenia chusty islamskiej podczas świadczenia na rzecz klientów usług doradztwa informatycznego może stanowić „istotny i determinujący wymóg zawodowy”, który tym samym jest wyłączony z zakresu zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania ustanowionego dyrektywą 2000/78¹.

W przedłożonej dzisiaj opinii rzecznik generalna Eleanor Sharpston wskazała na znaczne różnice występujące między porządkami prawnymi państw członkowskich w zakresie noszenia ubiorów i symboli religijnych w pracy. Szczególnie dotyczy to pracowników sektora publicznego. Ponieważ jednak niniejsza sprawa dotyczy zatrudnienia w sektorze prywatnym, uwagi rzecznik ograniczają się tylko do tej sfery. Zdaniem rzecznik generalnej swoboda manifestowania religii lub przekonań mieści się w zakresie stosowania dyrektywy, jako immanentny przejaw wolności wyznania. Ze względu na wyznawaną religię A. Bouagnaoui została potraktowana mniej przychylnie, gdyż inżynier projektu, który nie manifestowałby swoich przekonań religijnych, nie straciłby pracy. Rzecznik generalna doszła zatem do wniosku, że **rozwiązanie z A. Bouagnaoui jej umowy o pracę stanowi formę bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania**. Warunkiem uznania wspomnianego rozwiązania umowy o pracę za zgodne z prawem jest możliwość zastosowania jednego z odstępstw określonych w dyrektywie.

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).

Dyrektywa stanowi, że w określonych okolicznościach odmienne traktowanie, które w innym przypadku stanowiłoby dyskryminację, może zostać wyłączone z zakresu stosowania dyrektywy, jeżeli jego podstawę stanowi cecha stanowiąca „wymóg zawodowy”. Zdaniem rzecznik generalnej wspomniane odstępstwo musi być interpretowane ściśle. Ów wymóg musi być „istotny i determinujący” oraz proporcjonalny w świetle jednego z prawnie uzasadnionych celów realizowanych przez dyrektywę.

W opinii rzecznik generalnej, w rozpatrywanej sprawie wspomniane odstępstwo nie występuje. W szczególności **nic nie wskazuje, że ze względu na noszenie chusty islamskiej A. Bougnaoui była niezdolna do wykonywania swoich obowiązków jako inżynier projektu. Co więcej, w wypowiedzeniu umowy o pracę A. Bougnaoui Micropole wyraźnie wspomina o jej kwalifikacjach zawodowych.** Chociaż swoboda prowadzenia działalności gospodarczej stanowi jedną z ogólnych zasad prawa Unii, napotyka ona na ograniczenia, jednym z których jest potrzeba ochrony praw i wolności innych osób. Potencjalne straty finansowe, jakie może ponieść pracodawca, nie mogą uzasadniać bezpośredniej dyskryminacji.

W dalszej kolejności rzecznik generalna odniosła się do pozostałych odstępstw od zakazu bezpośredniej dyskryminacji, dochodząc do wniosku, że żadne z nich nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie.

Po pierwsze, rzecznik odrzuciła pogląd, że zakaz noszenia przez pracowników strojów religijnych w kontaktach z klientami może być nieodzowny dla ochrony indywidualnych praw i wolności niezbędnych dla funkcjonowania demokratycznego społeczeństwa. W każdym razie w rozpatrywanej sprawie nic nie wskazuje na to, że w prawie krajowym istnieją jakiegokolwiek regulacje odzwierciedlające to odstępstwo.

Po drugie, w omawianej sprawie, z uwagi na charakter działalności prowadzonej przez Micropole, nie ma też zastosowania odstępstwo dotyczące „działalności zawodowej kościołów albo innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach”.

W konkluzji rzecznik generalna stwierdziła, że rozwiązanie z A. Bougnaoui jej umowy o pracę stanowi bezpośrednią dyskryminację, która nie znajduje usprawiedliwienia żadnym z odstępstw przewidzianych w dyrektywie.

Wreszcie rzecznik generalna krótko omówiła prawne konsekwencje ewentualnego stwierdzenia – albo wskutek zajęcia przez Trybunał Sprawiedliwości odmiennego stanowiska, albo wskutek pojawienia się w sprawie w postępowaniu głównym nowych okoliczności faktycznych – że w niniejszej sprawie doszło do dyskryminacji pośredniej. W opinii rzecznik generalnej **praktyka przedsiębiorstwa narzucająca zupełnie neutralne zasady dotyczące ubioru w pracy najprawdopodobniej będzie stanowić formę dyskryminacji pośredniej. Tego rodzaju praktyka będzie zasadna tylko wówczas, gdy będzie uzasadniona realizacją jednego z prawnie uzasadnionych celów oraz będzie proporcjonalna.** Stosowanie przez pracodawcę neutralnych zasad dotyczących ubioru w pracy może leżeć w jego interesie, a więc może stanowić prawnie uzasadniony cel. Niemniej jednak, zdaniem rzecznik generalnej, trudno w niniejszej sprawie uznać, że wprowadzony przez Micropole zakaz jest proporcjonalny. Ostateczna ocena tej kwestii leży jednak w gestii sądu krajowego.

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 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