



Kontakty z Mediami  
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej  
**KOMUNIKAT PRASOWY nr 30/17**

Luksemburg, 14 marca 2017 r.

Wyroki w sprawach C-157/15 Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding / G4S Secure Solutions oraz C-188/15 Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) / Micropole Univers

**Postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa zakazujące noszenia jakichkolwiek widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych nie jest przejawem dyskryminacji bezpośredniej**

*Jednakże, w braku takiego postanowienia, chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta, aby świadczone na jego rzecz usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie może być uznana za wymóg zawodowy pozwalający wykluczyć istnienie dyskryminacji*

**Sprawa C-157/15, G4S Secure Solutions**

W dniu 12 lutego 2003 r. Samira Achbita, będąca muzułmanką, rozpoczęła pracę w przedsiębiorstwie G4S jako recepcjonistka. G4S, przedsiębiorstwo prywatne, świadczy między innymi usługi recepcyjne na rzecz różnych klientów z sektorów publicznego i prywatnego. W chwili rozpoczęcia przez S. Achbitę pracy w G4S w przedsiębiorstwie tym obowiązywała niepisana zasada, że jego pracownicy nie mogą w miejscu pracy nosić żadnych widocznych symboli swoich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych.

W kwietniu 2006 r. S. Achbita powiadomiła swojego pracodawcę o zamiarze noszenia w godzinach pracy chusty islamskiej. W odpowiedzi kierownictwo G4S poinformowało ją, że noszenie przez nią chusty nie będzie tolerowane, gdyż noszenie widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych jest niezgodne z praktykowaną przez tę spółkę polityką neutralności wobec jej klientów. W dniu 12 maja 2006 r. – po okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim – S. Achbita poinformowała swojego pracodawcę o powrocie do pracy w dniu 15 maja i zamiarze noszenia chusty islamskiej.

W dniu 29 maja 2006 r. rada zakładowa G4S zatwierdziła zmianę regulaminu pracy, która weszła w życie w dniu 13 czerwca 2006 r. i brzmiała następująco: „Pracowników obowiązuje zakaz uzewnętrzniania w miejscu pracy, za pomocą symboli, swoich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych lub związanych z nimi obrzędów”. Ponieważ S. Achbita nie chciała zmienić zdania w kwestii noszenia chusty islamskiej w miejscu pracy, w dniu 12 czerwca 2006 r. otrzymała wypowiedzenie. S. Achbita zakwestionowała tę decyzję przed sądami belgijskimi.

Rozpoznający tę sprawę Hof van Cassatie (sąd kasacyjny, Belgia) zastanawia się nad wykładnią unijnej dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>1</sup>. Sąd ten zmierza w istocie do ustalenia, czy ustanowiony w regulaminie pracy przedsiębiorstwa prywatnego zakaz noszenia chusty islamskiej stanowi przejaw dyskryminacji bezpośredniej.

W swoim dzisiejszym wyroku Trybunał Sprawiedliwości przypomniał na początku, że w myśl definicji sformułowanej na użytek tej dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji między innymi ze względu na religię. Chociaż sama dyrektywa nie zawiera definicji pojęcia „religii”, prawodawca Unii odwołał się w niej do europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka (EKPC), jak również do tradycji

<sup>1</sup> 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).

konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, potwierdzonych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Na tej podstawie przyjął, że pojęcie religii należy interpretować w ten sposób, iż obejmuje ono prawo do posiadania przekonań religijnych, jak i prawo do ich publicznego uzewnętrzniania.

Trybunał stwierdził, że postanowienie regulaminu pracy G4S odnosi się do noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych, a zatem obejmuje wszelkie sposoby uzewnętrzniania wspomnianych przekonań. Powyższe postanowienie w jednakowy zatem sposób odnosi się do wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, nakładając na nich, w sposób generalny i jednolity, obowiązek noszenia neutralnego stroju. Z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika, aby owo postanowienie było stosowane wobec S. Achbity w sposób inny niż wobec pozostałych pracowników G4S. **W konsekwencji tego rodzaju postanowienie regulaminu pracy nie wprowadza odmiennego traktowania bezpośrednio opartego na religii lub przekonaniach w rozumieniu dyrektywy.**

Niemniej jednak, zdaniem Trybunału, nie można wykluczyć, że sąd krajowy może dojść do wniosku, iż omawiane postanowienie regulaminu pracy wprowadza odmienne traktowanie **w sposób pośredni** oparte na religii lub przekonaniach, w przypadku ustalenia, że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji.

Jednakże tego rodzaju nierówne traktowanie nie stanowi przejawu dyskryminacji pośredniej, jeżeli jest ono obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Zaznaczając, że ustalenie, czy i w jakim zakresie postanowienie regulaminu pracy jest zgodne z tymi wymogami należy do wyłącznej kompetencji sądu krajowego rozpatrującego spór, Trybunał przedstawił określone wskazówki w tym względzie.

Według Trybunału chęć realizacji przez przedsiębiorcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej w relacjach z klientami z sektora zarówno publicznego, jak i prywatnego, należy uznać za prawnie uzasadnioną, zwłaszcza jeżeli w realizację tego celu zaangażowani są wyłącznie pracownicy, których zadaniem jest nawiązywanie kontaktów z klientami tego przedsiębiorcy. Chęć ta stanowi bowiem wyraz swobody przedsiębiorczości uznanej przez Kartę.

Ponadto zakaz noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych jest właściwy dla zapewnienia prawidłowej realizacji polityki neutralności, pod warunkiem jednak, że polityka ta faktycznie realizowana jest w sposób spójny i systematyczny. W tym względzie sąd krajowy powinien ustalić, czy przed wypowiedzeniem stosunku pracy S. Achbity G4S prowadziło generalną i jednolitą politykę w tym względzie.

W rozpatrywanym przypadku należy też ustalić, czy omawiany zakaz dotyczy wyłącznie tych pracowników G4S, którzy wchodzić w relacje z klientami. W takim przypadku zakaz ten należy postrzegać jako ściśle konieczny dla realizacji zamierzonego celu.

Należy też ustalić, czy – uwzględniając ograniczenia, jakim podlega przedsiębiorca, oraz bez nakładania na niego dodatkowych ciężarów – G4S, zamiast rozwiązywać stosunek pracy S. Achbity wobec takiej odmowy, mogło zaproponować jej inne stanowisko pracy, niewymagające kontaktów wizualnych z klientami.

W świetle tych rozważań Trybunał doszedł do wniosku, że zakaz noszenia chusty islamskiej, wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i przewidujący całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych **nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu dyrektywy.**

Wspomniany zakaz może natomiast stanowić przejaw **dyskryminacji pośredniej**, jeżeli zostanie wykazane, że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji. **Tego rodzaju dyskryminacja**

**pośrednia może być jednak obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem**, takim jak realizowanie przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z jego klientami, pod warunkiem, że środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Ustalenie, czy powyższe warunki zostały spełnione w rozpatrywanej sprawie należy do belgijskiego Hof van Cassatie.

### **Sprawa C-188/15, Bougnaoui i ADDH**

W październiku 2007 r. Asma Bougnaoui spotkała się na targach studenckich z przedstawicielem przedsiębiorstwa Micropole – przedsiębiorstwa sektora prywatnego, w którym później podjęła pracę – który poinformował ją, że noszenie przez nią chusty islamskiej może stanowić problem w relacjach z klientami tego przedsiębiorstwa. Kiedy w dniu 4 lutego 2008 r. A. Bougnaoui rozpoczęła w Micropole staż przed ukończeniem studiów, miała ona na sobie zwykłą chustę. Później nosiła w pracy chustę islamską. Po zakończeniu praktyk Micropole zatrudniło ją, z dniem 15 lipca 2008 r., na stanowisku inżyniera ds. badań na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W związku ze skargą klienta, do obsługi którego A. Bougnaoui została oddelegowana przez Micropole, przedsiębiorstwo to potwierdziło obowiązującą w nim zasadę neutralności wobec jego klientów i zwróciło się do niej o zaprzestanie noszenia chusty. A. Bougnaoui nie chciała zaakceptować tego wymogu, w związku z czym otrzymała wypowiedzenie. A. Bougnaoui zakwestionowała tę decyzję przed sądami francuskimi.

Rozpoznający jej sprawę francuski Cour de cassation zwrócił się do Trybunału o wyjaśnienie kwestii, czy chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzenia klienta, aby świadczone przez tę spółkę na jego rzecz usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, może stanowić „istotny i determinujący wymóg zawodowy” w rozumieniu dyrektywy.

W dzisiejszym wyroku Trybunał stwierdził na wstępie, że z postanowienia odsyłającego nie wynika, czy pytanie Cour de cassation opiera się na stwierdzeniu przez niego, że w niniejszej sprawie zachodzi przypadek odmiennego traktowania, które – bezpośrednio lub pośrednio – oparte jest na religii lub przekonaniach.

Cour de cassation musi zatem ustalić, czy podstawą rozwiązania stosunku pracy z A. Bougnaoui było naruszenie przez nią postanowienia regulaminu pracy zakazującego noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. W takim przypadku sąd ten musi następnie ustalić, czy spełnione zostały przesłanki wskazane w wyroku G4S Secure Solutions, czyli czy odmienne traktowanie będące rezultatem pozornie neutralnego postanowienia regulaminu pracy i w rzeczywistości mogące stawiać niektóre osoby w niekorzystnej sytuacji jest obiektywnie uzasadnione chęcią realizacji polityki neutralności oraz czy jest ono właściwe i konieczne.

Jeśli natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy z A. Bougnaoui nie jest oparta na wspomnianym postanowieniu regulaminu pracy, należy zbadać, czy chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzenia klienta, aby świadczone na jego rzecz usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, jest uzasadniona w świetle art. 4 ust. 1 dyrektywy, zgodnie z którym państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 dyrektywy nie stanowi dyskryminacji, jeżeli ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dana cecha stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy, przy czym realizowany cel musi być zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny.

Trybunał przypomniał w tym względzie, że cecha związana w szczególności z religią może stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy tylko w bardzo ograniczonej liczbie przypadków. Pojęcie „istotnego i determinującego wymogu zawodowego” odnosi się do wymogu obiektywnie podyktowanego rodzajem danej działalności zawodowej lub warunkami jej wykonywania i nie obejmuje względów natury subiektywnej, takich jak chęć uwzględnienia przez pracodawcę konkretnych życzeń klienta.

Trybunał odpowiedział więc, że **chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta, aby świadczone na jego rzecz usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie może być uznana za istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu dyrektywy.**

---

**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 wyroków ([C-157/15](#) oraz [C-188/15](#)) znajduje się na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.*

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

*Nagranie wideo z ogłoszenia wyroków jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106*