



Kontakty z Mediami  
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

**KOMUNIKAT PRASOWY nr 25/21**

Luksemburg, 25 lutego 2021 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawach połączonych C-804/18  
IX/WABE e.V. i C-341/19 MH Müller Handels GmbH/MJ

**Zdaniem rzecznika generalnego Athanasiosa Rantosa, pracodawca może zezwolić,  
w ramach swojej polityki neutralności, na noszenie przez swoich pracowników  
symboli religijnych niewielkich rozmiarów**

**Sprawa C-804/18:** WABE, stowarzyszenie pożytku publicznego, prowadzi ośrodki opieki i edukacji dziennej. Ma ono neutralny charakter z punktu widzenia partii politycznych i przekonań religijnych. IX jest wyspecjalizowaną nauczycielką i pracuje dla WABE od 2014 r. Będąc wyznania muzułmańskiego, na początku 2016 r. IX postanowiła nosić na głowie chustę islamską także w swoim miejscu pracy. W okresie od października 2016 r. do maja 2018 r. przebywała na urlopie rodzicielskim.

W marcu 2018 r. WABE przyjęło instrukcję administracyjną w sprawie przestrzegania wymogu neutralności. Zgodnie z tą instrukcją zakazuje się pracownikom noszenia w miejscu pracy widocznych oznak politycznych, światopoglądowych czy religijnych. W szczególności dotyczy to krzyża chrześcijańskiego, chusty islamskiej lub żydowskiej kipy. Wymóg poszanowania zasady neutralności nie obowiązuje pracowników WABE pracujących w głównej siedzibie, ponieważ nie mają oni kontaktu z klientami.

XI, która została poinformowana o przyjętej przez WABE instrukcji, odmówiła zdjęcia swojej chusty i w konsekwencji, po udzieleniu jej ostrzeżeń, została tymczasowo zawieszona w swoich obowiązkach.

Pracownica zaskarżyła do Arbeitsgericht Hamburg (sądu pracy w Hamburgu, Niemcy) decyzję WABE.

**Sprawa C-341/19:** Spółka MH Müller Handels prowadzi w Niemczech sieć drogerii. MJ, wyznania muzułmańskiego, jest od 2002 r. zatrudniona przez to przedsiębiorstwo jako doradca ds. sprzedaży i kasjerka. Po powrocie z urlopu rodzicielskiego w 2014 r., inaczej niż wcześniej, nosiła ona chustę islamską. Wobec niezastosowania się do żądania zdjęcia chusty w miejscu pracy, w lipcu 2016 r., otrzymała od swojego pracodawcy polecenie stawienia się w miejscu pracy bez rzucających się w oczy politycznych, światopoglądowych lub religijnych symboli dużych rozmiarów.

MJ zaskarżyła decyzję swojego pracodawcy, ten z kolei żąda przed Bundesarbeitsgericht (federalnym sądem pracy, Niemcy), oddalenia powództwa MJ.

Te dwa sądy zwróciły się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy wspomniane reguły przedsiębiorstw prywatnych są zgodne z dyrektywą o równym traktowaniu w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>1</sup>.

Rzecznik generalny Athanasios Rantos w przedłożonej dzisiaj opinii przypomniał przede wszystkim, że zgodnie z dyrektywą „równe traktowanie” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji opartej między innymi na religii. Stwierdził on,

<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).

odwołując się do orzecznictwa Trybunału w sprawach G4S Secure Solutions<sup>2</sup> i Bougnaoui<sup>3</sup>, że **zakaz noszenia wszelkich widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, który wynika z wewnętrznej reguły przedsiębiorstwa prywatnego, nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tego przepisu wobec pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad dotyczących ubioru na podstawie nakazów religijnych wymagających zakrywania części ciała.**

Rzecznik generalny zbadał następnie kwestię zgodności z prawem Unii, w ramach polityki neutralności, wynikającego z wewnętrznej reguły przedsiębiorstwa prywatnego zakazu noszenia w miejscu pracy rzucających się w oczy symboli dużych rozmiarów wskazujących na religijne, polityczne i światopoglądowe przekonania.

Trybunał w wyroku w sprawie G4S Secure Solutions odniósł się do noszenia w miejscu pracy wszelkich *widocznych symboli* przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Stwierdził on, że zakaz noszenia tych symboli jest właściwym środkiem dla zapewnienia realizacji polityki neutralności przedsiębiorstwa, pod warunkiem że zakaz ten będzie stosowany w sposób spójny i systematyczny. Kwestia zakazu noszenia rzucających się w oczy symboli dużych rozmiarów nie została jeszcze rozstrzygnięta przez Trybunał.

Rzecznik generalny zauważył, że pytanie to sprowadza się do sprawdzenia, czy właściwe jest *widoczne* noszenie symboli *niewielkich rozmiarów*. Stwierdził on w tym względzie, iż **polityka neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej pracodawcy w relacjach z klientami nie jest niezgodna z noszeniem przez jego pracowników symboli religijnych, widocznych albo nie, ale niewielkich rozmiarów – innymi słowy dyskretnych – które nie rzucają się od razu w oczy.**

Zdaniem rzecznika generalnego do Trybunału nie należy podawanie dokładnej definicji pojęcia „niewielkich rozmiarów”, ponieważ kontekst, w którym nosi się dany symbol, może odgrywać rolę. Niemniej jednak stanął on na stanowisku, że chusta islamska nie stanowi symbolu religijnego o niewielkim rozmiarze. Sąd krajowy powinien w konsekwencji zbadać sytuację w każdym konkretnym przypadku.

Rzecznik generalny stwierdził, że skoro zakaz noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych jest dopuszczalny, to pracodawca, w ramach wolności prowadzenia działalności gospodarczej, może również zakazać wyłącznie noszenia symboli dużych rozmiarów, które rzucają się w oczy.

Rzecznik generalny doszedł do wniosku, że **wewnętrzna reguła przedsiębiorstwa prywatnego zakazująca jedynie noszenia w miejscu pracy, w ramach polityki neutralności, rzucających się w oczy symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych dużych rozmiarów może być uzasadniona.** Taka polityka przewidująca zakaz powinna być stosowana w sposób spójny i systematyczny, czego zbadanie należy do sądu krajowego.

Wreszcie rzecznik generalny zbadał kwestię, czy państwa członkowskie mogą stosować krajowe przepisy chroniące wolność religii podczas dokonywania oceny polecenia opartego na wewnętrznej regule przedsiębiorstwa prywatnego dotyczącej zakazu noszenia symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Z niemieckich przepisów konstytucyjnych wynika bowiem, że chęć pracodawcy prowadzenia polityki neutralności religijnej wobec jego klientów ma co do zasady charakter zgodny z prawem tylko wtedy, gdy brak tej neutralności stawia go w niekorzystnej sytuacji gospodarczej.

Rzecznik generalny stwierdził, że należy uwzględnić różnorodność podejścia państw członkowskich w odniesieniu do ochrony wolności religii. Stanął na stanowisku, że niemieckie przepisy krajowe nie kolidują z tą dyrektywą. Nie zakazują one bowiem polityki neutralności

<sup>2</sup> Wyrok z dnia 14 marca 2017 r., *G4S Secure Solutions*, C-157/15, zob. również komunikat prasowy nr [30/17](#).

<sup>3</sup> Wyrok z dnia 14 marca 2017 r., *Bougnaoui i ADDH*, C-188/15, zob. również komunikat prasowy nr [30/17](#).

politycznej, światopoglądowej lub religijnej pracodawcy, lecz ustanawiają jedynie dodatkowy wymóg dla jej wdrażania, a mianowicie istnienie wystarczająco konkretnego ryzyka strat gospodarczych dla pracodawcy lub danej osoby trzeciej.

W konsekwencji rzecznik generalny doszedł do wniosku, że **sąd krajowy może zastosować przepisy konstytucyjne chroniące wolność religii podczas badania zgodności z dyrektywą wewnętrznego reguły przedsiębiorstwa prywatnego dotyczącej zakazu noszenia symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy. Niemniej jednak przepisy te nie mogą naruszać zasady niedyskryminacji ustanowionej w tej dyrektywie, czego zbadanie należy do 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 przedstawienia opinii jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106*