



KOMUNIKAT PRASOWY nr 167/22

Luksemburg, 13 października 2022 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-344/20 | S.C.R.L. (Strój o wydźwięku religijnym)

Wewnętrzny regulamin przedsiębiorstwa, zakazujący noszenia widocznych symboli religijnych, światopoglądowych lub duchowych, nie stanowi przejawu dyskryminacji bezpośredniej, jeśli jest stosowany w sposób ogólny i bez rozróżnienia wobec ogółu pracowników

W ocenie Trybunału, religię i przekonania należy traktować jako jedną i tę samą przyczynę dyskryminacji. Inne rozwiązanie naruszałoby ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy przewidziane w prawie Unii, a konkretnie przepisy dyrektywy 2000/78

Stronami sporu, który toczy się od 2018 r., są L.F., muzułmanka nosząca chustę islamską, i S.C.R.L., spółka zajmująca się zarządzaniem lokalami socjalnymi. Spór dotyczy nieuwzględnienia wniosku L.F. o przyjęcie jej na staż. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej L.F. zapowiedziała, że nie zdejmie chusty, aby podporządkować się polityce neutralności, jaką w swojej działalności kieruje się S.C.R.L., i która została zapisana w jej regulaminie pracy.

Kilka tygodni później L.F. ponownie złożyła wniosek o odbycie stażu w S.C.R.L., tym razem proponując, że będzie nosić inny rodzaj nakrycia głowy. Jej wniosek ponownie został oddalony z uwagi na to, że w pomieszczeniach S.C.R.L. nie jest dozwolone noszenie jakiegokolwiek nakrycia głowy, bez względu na to, czy jest to czapka, kapelusz, czy chusta.

W odpowiedzi L.F. zgłosiła niezależnemu organowi publicznemu ds. zwalczania przejawów dyskryminacji w Belgii, że padła ofiarą dyskryminacji, a następnie wniosła do francuskojęzycznego sądu pracy w Brukseli powództwo o zaniechanie naruszeń, twierdząc, że odmowa zawarcia z nią umowy o staż była, pośrednio lub bezpośrednio, podyktowana jej przekonaniem religijnym, co stanowi przejaw naruszenia przez S.C.R.L. przepisów ogólnej ustawy antidyskryminacyjnej.

Francuskojęzyczny sąd pracy w Brukseli zwrócił się do Trybunału z pytaniem, czy pojęcia „religii lub przekonań”, którym posługuje się dyrektywa dotycząca równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹, należy interpretować w ten sposób, że stanowią one dwa aspekty tego samego chronionego kryterium, czy też są one dwoma odrębnymi kryteriami. Sąd odsyłający dąży również do ustalenia, czy zakaz noszenia symbolu lub stroju o wydźwięku religijnym, zawarty w regulaminie pracy S.C.R.L., stanowi przejaw bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię.

W swoim dzisiejszym wyroku Trybunał wyjaśnił, że art. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że pojęcia „religii lub przekonań”, którymi ten przepis się posługuje, stanowią **jedną i tę samą przyczynę dyskryminacji**, obejmującą zarówno **przekonania religijne**, jak i **przekonania światopoglądowe czy duchowe**.

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).

Trybunał przypomniał w tym względzie, że jak wynika z jego orzecznictwa, przyczynę dyskryminacji dotyczącą „religii lub przekonań” **należy odróżnić** od przyczyny dotyczącej „poglądów politycznych lub wszelkich innych poglądów”.

Trybunał zauważył, opierając się na wyrokach G4S Secure Solutions² oraz Wabe i MH Müller Handel³, że postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa, które zakazuje pracownikom wyrażania poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób, swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter, **nie stanowi** względem pracowników, którzy pragną korzystać z wolności religii i sumienia poprzez widoczne noszenie symbolu lub stroju wynikającego z nakazów religijnych **przejawu bezpośredniej dyskryminacji** „ze względu na religię lub przekonania” w rozumieniu tej dyrektywy, jeśli to postanowienie jest stosowane **w sposób ogólny i bez rozróżnienia**. Skoro każda osoba może albo wyznawać religię, albo mieć przekonania religijne, polityczne czy duchowe, taka regulacja, jeśli jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia, nie wprowadza odmiennego traktowania ze względu na kryterium nierozdzielnie związane z religią lub przekonaniami.

Trybunał stanął na stanowisku, że wewnętrzna regulacja taka jak obowiązująca w S.C.R.L. może jednak stanowić przejaw nierównego traktowania **pośrednio** opartego na religii lub przekonaniach, w przypadku ustalenia – co należy do francuskojęzycznego sądu pracy w Brukseli – że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości **stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji**.

Trybunał dodał, że 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**. Przypomniał też, że wola prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności, chociaż sama w sobie zasługuje na ochronę, **nie wystarcza** jako taka do **uzasadnienia w sposób obiektywny odmiennego traktowania pośrednio opartego na religii lub przekonaniach**, ponieważ obiektywny charakter takiego uzasadnienia można zidentyfikować jedynie w obliczu **rzeczywistej konieczności** po stronie tego pracodawcy, którą powinien on wykazać.

Trybunał zauważył wreszcie, że prawo Unii nie stoi na przeszkodzie temu, by oceniając istnienie uzasadnienia dyskryminacji pośredniej, sąd krajowy przyznawał, w ramach wyważania rozbieżnych interesów, większe znaczenie interesom związanym z religią lub przekonaniami niż interesom wynikającym w szczególności z wolności prowadzenia działalności gospodarczej, pod warunkiem, że wynika to z jego prawa krajowego.

Trybunał uściślił w tym zakresie, że państwa członkowskie nie mogą mieć na tyle dużego zakresu uznania, aby one lub ich sądy krajowe mogły dokonać podziału jednej z przyczyn dyskryminacji, wymienionych w sposób wyczerpujący w art. 1 dyrektywy, na kilka przyczyn, gdyż mogłoby to podważać treść, kontekst i cel tej przyczyny oraz naruszać skuteczność (effet utile) ogólnych warunków ramowych równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ustanowionych przez prawo Unii.

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](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Jarosław Zasada^① (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ^① (+32) 2 2964106

² Wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), pkt 30, 32. (zob. komunikat prasowy nr [30/17](#).)

³ Wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, [C-804/18 i C-341/19](#), EU:C:2021:34, pkt 52. (zob. także komunikat prasowy nr [128/21](#).)

Pozostańmy w kontakcie!

