



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 128/21
Luksemburg, 15 lipca 2021 r.

Wyrok w sprawach połączonych C-804/18 i C-341/19
WABE i MH Müller Handel

Zakaz noszenia w miejscu pracy jakichkolwiek widocznych symboli wyrażających przekonania polityczne, światopoglądowe lub religijne może być uzasadniony koniecznością prezentowania przez pracodawcę neutralnego wizerunku wobec klientów lub zapobiegania konfliktom w pracy

Jednakże uzasadnienie to musi odpowiadać rzeczywistej konieczności po stronie pracodawcy, a przy godzeniu wchodzących w grę praw i interesów sądy krajowe mogą uwzględniać specyficzny kontekst swego państwa członkowskiego, a w szczególności bardziej korzystne przepisy krajowe w zakresie ochrony wolności wyznania

IX i MJ, zatrudnione w spółkach prawa niemieckiego jako, odpowiednio, pielęgniarka – specjalistka w zakresie opieki długoterminowej oraz doradca ds. sprzedaży i kasjerka nosiły w swoich miejscach pracy chustę islamską.

Stwierdziwszy, że noszenie takiej chusty nie odpowiada polityce neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej prowadzonej wobec rodziców, dzieci i osób trzecich pracodawca IX, WABE eV zażądał od niej ściągnięcia chusty a w następstwie jej odmowy dwukrotnie zawiesił ją tymczasowo w pełnieniu obowiązków służbowych oraz udzielił jej ostrzeżenia. Z kolei pracodawca MJ, MH Müller Handels GmbH, w obliczu odmowy ściągnięcia chusty przez MJ w miejscu pracy, wpieryw przeniósł ją na inne stanowisko pracy, pozwalające jej nosić tę chustę, a następnie, po odesłaniu jej do domu, nakazał jej stawienie się w miejscu pracy bez rzucających się w oczy symboli o dużym rozmiarze, wyrażających jakiegokolwiek przekonania religijne, polityczne czy światopoglądowe.

IX wniosła do Arbeitsgericht Hamburg (sądu pracy w Hamburgu, Niemcy) pozew, domagając się od WABE usunięcia z jej akt osobowych ostrzeżeń dotyczących noszenia chusty islamskiej. Ze swej strony MJ wniosła powództwo do sądów krajowych o stwierdzenie, że nakaz sformułowany przez MH jest nieważny, i o zasądzenie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. MJ wygrała sprawę przed tymi sądami, w związku z czym Müller Handel wniósł skargę rewizyjną do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy).

W tym to właśnie kontekście oba sądy odsyłające postanowiły zwrócić się do Trybunału z pytaniami o wykładnię dyrektywy 2000/78¹. Do Trybunału zwrócono się między innymi z pytaniem, czy wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa, która zakazuje pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, stanowi wobec pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad ubioru w zależności od nakazów religijnych, bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację ze względu na religię lub przekonania, w jakich okolicznościach ewentualne odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, wynikające z takiej regulacji może być uzasadnione i jakie okoliczności należy wziąć pod uwagę w ramach badania właściwego charakteru takiego odmiennego traktowania.

¹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

W swoim wyroku, wydanym w składzie wielkiej izby, Trybunał uściślił przede wszystkim, w jakich okolicznościach odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, wynikające z takiej regulacji wewnętrznej, może być uzasadnione.

Ocena Trybunału

Trybunał zbadał w pierwszej kolejności, w związku ze sprawą C-804/18, czy wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa, która zakazuje pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, stanowi wobec pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad ubioru w zależności od nakazów religijnych, zabronioną na mocy dyrektywy 2000/78² bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię lub przekonania.

W tym względzie Trybunał zauważył, że noszenie symboli lub ubrań w celu zmanifestowania religii lub przekonań jest objęte „wolności[ą] myśli, sumienia i religii”³. Ponadto dla celów stosowania dyrektywy 2000/78 terminy „religia” i „przekonania” należy rozumieć jako dwie strony tego samego i jedyne powody dyskryminacji.

Ponadto Trybunał przypomniał swoje orzecznictwo, zgodnie z którym taka regulacja nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej, ponieważ dotyczy bez rozróżnienia wszelkich przejawów takich przekonań i traktuje w ten sam sposób wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, narzucając im w sposób ogólny i niezróżnicowany neutralność ubioru, która sprzeciwia się noszeniu takich symboli. Trybunał orzekł, że wniosku tego nie podważa stwierdzenie, że niektórzy pracownicy przestrzegają nakazów religijnych wymagających pewnych zasad ubioru. O ile bowiem zastosowanie regulacji wewnętrznej, takiej jak opisana powyżej, może z pewnością powodować szczególne niedogodności dla takich pracowników, o tyle okoliczność ta nie ma wpływu na stwierdzenie, zgodnie z którym regulacja ta, wyrażająca politykę neutralności przedsiębiorstwa, nie wprowadza co do zasady odmiennego traktowania pracowników opartego na kryterium nierozzerwalnie związanym z religią lub przekonaniami.

Wydaje się, że w niniejszej sprawie rozpatrywaną regulację stosowano w sposób ogólny bez jakiegokolwiek rozróżnienia, ponieważ pracodawca wymagał również od innej pracownicy noszącej krzyżyk zdjęcia tego symbolu, do czego ona się zastosowała. Trybunał w tych okolicznościach orzekł, że regulacja taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym nie stanowi w odniesieniu do pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad dotyczących ubioru zgodnie z nakazami religijnymi, bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania.

W drugiej kolejności Trybunał zbadał, czy odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania⁴, wynikające z takiej wewnętrznej regulacji może być uzasadnione wola prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej wobec klientów lub użytkowników w celu uwzględnienia ich uzasadnionych oczekiwań. Na to pytanie odpowiedział twierdząco, wskazując na okoliczności, które warunkują taki wniosek.

W tym względzie Trybunał stwierdził wprawdzie, że wola ustanowienia przez pracodawcę w stosunkach z klientami polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej może stanowić zasługujący na ochronę cel. Trybunał uściślił jednak, że sama taka wola 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. Istotnymi okolicznościami w celu wykazania takiej konieczności są w szczególności prawa i uzasadnione oczekiwania klientów lub użytkowników, a konkretnie w obszarze edukacji, życzenie rodziców, aby ich dzieci były kształcone przez osoby, które nie wyrażają swojej religii lub przekonań, jeśli pozostają w kontakcie z dziećmi.

² Artykuł 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.

³ Chronioną na mocy art. 10 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).

⁴ W rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, który zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji pośredniej ze względu między innymi na religię lub przekonania, chyba że przepis, kryterium lub praktyka, z jakiej ona wynika jest obiektywnie uzasadniona zasługującym na ochronę celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Dla oceny istnienia takiej konieczności szczególnie istotne jest, aby pracodawca przedstawił dowód na to, iż w braku takiej polityki neutralności zostałaby naruszona jego wolność prowadzenia działalności gospodarczej⁵, ponieważ biorąc pod uwagę charakter jego działalności lub kontekst, w który ona się wpisuje, poniósłby niekorzystne konsekwencje.

Trybunał uściślił następnie, że omawiane odmienne traktowanie powinno być odpowiednie do zapewnienia prawidłowego stosowania polityki neutralności, co zakłada, że polityka ta jest prowadzona w sposób spójny i konsekwentny. Wreszcie zakaz noszenia jakichkolwiek widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych i religijnych w miejscu pracy musi ograniczać się do tego, co ściśle konieczne w świetle rzeczywistego zakresu i wagi negatywnych konsekwencji, których pracodawca usiłuje uniknąć poprzez taki zakaz.

W trzeciej kolejności Trybunał zbadał, w związku ze sprawą C-341/19, czy dyskryminacja pośrednia ze względu na religię lub przekonania, wynikająca z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w celu zapewnienia polityki neutralności w ramach tego przedsiębiorstwa, może być uzasadniona jedynie wtedy, gdy taki zakaz obejmuje wszelkie formy widocznego wyrażania takich przekonań, czy też wystarczy, aby ograniczał się do rzucających się w oczy symboli o dużym rozmiarze, jeśli jest realizowana w sposób spójny i konsekwentny.

Podkreślił w tym względzie, że taki ograniczony zakaz może w większym stopniu dotyczyć osób identyfikujących się z nurtami religijnymi, światopoglądowymi czy bezwyznaniowymi wymagającymi noszenia dużego, rzucającego się w oczy ubioru lub nakrycie głowy. Tym samym, w przypadku gdy kryterium noszenia rzucających się w oczy, dużych symboli ww. przekonań jest nierozdzielnie związane z jedną lub kilkoma określonymi religiami lub jednym lub kilkoma określonymi przekonaniami, zakaz noszenia tych symboli na podstawie takiego kryterium będzie skutkował tym, że niektórzy pracownicy będą traktowani w sposób mniej korzystny niż inni na podstawie religii lub przekonań i że będzie można wobec tego stwierdzić dyskryminację bezpośrednią, która nie może być uzasadniona.

W wypadku gdy bezpośrednia dyskryminacja nie zostanie stwierdzona, Trybunał zauważył, że odmienne traktowanie, takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, stanowiłoby, gdyby prowadziło do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób wyznających daną religię lub mających dane przekonania, dyskryminację pośrednią, która może być uzasadniona wyłącznie wtedy, gdy zakaz obejmuje wszelkie formy widocznego wyrażania przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Przypomniał w tym względzie, że polityka neutralności w ramach przedsiębiorstwa może stanowić zasługujący na ochronę cel i musi odpowiadać rzeczywistej konieczności po stronie przedsiębiorstwa, takiej jak zapobieganie konfliktom między pracownikami lub prezentowanie przez pracodawcę neutralnego wizerunku względem klientów, aby uzasadnić w sposób obiektywny odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania. Tymczasem aby taka polityka była skutecznie prowadzona nie można zezwolić na żadne widoczne manifestowanie przekonań politycznych, światopoglądowych czy religijnych w sytuacji kontaktu pracowników z klientami albo między sobą, ponieważ noszenie jakiegokolwiek symbolu, nawet o małym rozmiarze, niweczy możliwość osiągnięcia przez regulację zamierzonego przez nią celu.

W czwartej kolejności Trybunał orzekł, że przepisy krajowe chroniące wolność religii można brać pod uwagę jako przepisy bardziej korzystne⁶ w ramach badania właściwego charakteru odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania. W tym względzie przypomniał po pierwsze, że w ramach badania właściwego charakteru – w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 – ograniczenia wynikającego ze środka ustanowionego w celu zapewnienia stosowania polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej, trzeba mieć na uwadze różne rozpatrywane prawa i wolności, i że do sądów krajowych należy

⁵ Zagwarantowana w art. 16 karty.

⁶ Zgodnie z art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78, który dotyczy przepisów bardziej korzystnych w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w tej dyrektywie. Tak byłoby na przykład w sytuacji przepisów krajowych, które uzależniają uzasadnienie odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię od spełnienia wyższych wymogów niż wymogi ustanowione w art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) tej dyrektywy.

uwzględnienie, w świetle informacji zawartych w aktach sprawy, wchodzących w grę interesów i zapewnienie, aby ograniczenia rozpatrywanych swobód nie wykraczały poza to, co ściśle konieczne. Pozwala to zapewnić, że w przypadku gdy rozpatrywane są liczne ustanowione w traktatach prawa podstawowe i zasady, oceny zgodności z zasadą proporcjonalności dokonuje się z należytym uwzględnieniem konieczności pogodzenia wymogów ochrony różnych rozpatrywanych praw i zasad i znalezienia między nimi sprawiedliwej równowagi. Po drugie stwierdził, że ponieważ prawodawca Unii sam nie dokonał w dyrektywie 2000/78 koniecznego pogodzenia wolności myśli, przekonań i religii z zasługującymi na ochronę celami, na które można się powołać jako na uzasadnienie nierównego traktowania i ponieważ pozostawił zadanie przeprowadzenia takiego pogodzenia państwom członkowskim i ich sądom, to w ten sposób pozwolił na uwzględnienie kontekstu każdego państwa członkowskiego i przyznał każdemu z nich zakres uznania w ramach takiego koniecznego pogodzenia praw i interesów.

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: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

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