



KOMUNIKAT PRASOWY nr 181/23

Luksemburg, 28 listopada 2023 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-148/22 | Commune d'Ans

Noszenie symboli religijnych w miejscu pracy: administracja publiczna może podjąć decyzję o zakazie noszenia takich symboli przez wszystkich jej pracowników

Sądy krajowe kontrolują, czy podjęte środki zapewniają pogodzenie wolności religii ze zgodnymi z prawem celami leżącymi u podstaw tego zakazu

W celu ustanowienia całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego, administracja publiczna może zakazać noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli ujawniających przekonania światopoglądowe lub religijne. Taka regulacja nie jest dyskryminująca, jeżeli jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia względem wszystkich pracowników tej administracji i ogranicza się do tego, co ściśle konieczne.

Pracownicy gminy Ans (Belgia), która pełni funkcję kierownika biura i co do zasady nie ma kontaktu z użytkownikami usług publicznych, zakazano noszenia chusty islamskiej w miejscu pracy. Dodatkowo gmina zmieniła swój regulamin pracy i zobowiązuje obecnie swoich pracowników do przestrzegania ścisłej neutralności: zakazuje się wszelkich form prozelityzmu, a noszenie widocznych symboli ujawniających przynależność ideologiczną lub religijną jest zakazane w odniesieniu do wszystkich pracowników, w tym pracowników niemających kontaktu z obywatelami. Zainteresowana wnosi o stwierdzenie, że jej wolność religii została naruszona i że jest ofiarą dyskryminacji.

Rozpatrujący sprawę sąd pracy w Liège dąży do ustalenia, czy ustanowiona przez gminę regulacja dotycząca ścisłej neutralności prowadzi do dyskryminacji niezgodnej z prawem Unii ¹.

Trybunał odpowiedział, że **politykę ścisłej neutralności**, jaką administracja publiczna stosuje wobec swoich pracowników w celu ustanowienia całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego, **można uznać za obiektywnie uzasadnioną celem zgodnym z prawem**. Podobnie uzasadniony jest wybór przez inną administrację publiczną polityki zezwalającej, w sposób ogólny i bez rozróżnienia, na noszenie widocznych symboli ujawniających przekonania, w szczególności światopoglądowe lub religijne, w tym w kontaktach z użytkownikami usług publicznych lub zakaz noszenia takich symboli ograniczony do sytuacji wiążących się z takimi kontaktami.

Każde państwo członkowskie, i każda jednostka niższego rzędu niż państwo w ramach swoich kompetencji, dysponuje zakresem uznania w odniesieniu do koncepcji neutralności służby publicznej, jaką zamierza wspierać w miejscu pracy, **w zależności od kontekstu, w jakim funkcjonuje**. Niemniej cel ten powinien być realizowany w sposób **spójny i systematyczny**, a środki przyjęte dla jego osiągnięcia powinny ograniczać się do tego, co **ściśle konieczne**.

Do sądów krajowych należy zbadanie przestrzegania tych wymogów.

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 i, w stosownym wypadku, streszczenie](#) wyroku są publikowane na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

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

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

Pozostańmy w kontakcie!



¹ [Dyrektywa Rady 2000/78/WE](#) z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.