

Czy pracodawca może zakazać noszenia w miejscu pracy symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych?

Art. 10 Karty Praw Podstawowych: wolność myśli, sumienia, wyznania, prawo do uzewnętrzniania wiary

Wyrok TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV (C-157/15)

W 2003 r. Samira Achbita, będąca muzulmanką, rozpoczęła pracę w belgijskiej firmie jako recepcjonistka na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W firmie obowiązywała niepisana zasada, że jej pracownicy nie mogą w miejscu pracy nosić żadnych widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. W 2006 r. S. Achbita powiadomiła pracodawcę, że jako muzulmanka zamierza przychodzić do pracy w chuście. W odpowiedzi kierownictwo firmy poinformowało ją o braku zgody na takie zachowanie, gdyż jest to sprzeczne z przyjętą polityką neutralności. Następnie firma dokonała zmiany regulaminu pracy, wpisując do niego przepis o następującej treści: „Pracowników obowiązuje zakaz uzewnętrzniania w miejscu pracy, za pomocą symboli, swoich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych lub związanych z nimi obrzędów”. S. Achbita nadal nie chciała jednak zrezygnować z noszenia chusty i w czerwcu 2006 r. pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę.

Pracownica złożyła odwołanie od wypowiedzenia do sądu. Sądy obu instancji przyznały rację pracodawcy, w efekcie czego S. Achbita odwołała się do sądu kasacyjnego w Belgii. Ten zadał TSUE pytanie prejudycjalne o następującej treści: „Czy art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 [ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy] należy interpretować w ten sposób, że zakaz noszenia przez muzulmankę chusty na głowie w miejscu pracy nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej, jeżeli reguła obowiązująca u pracodawcy zakazuje wszystkim pracownikom dawania wyrazu w miejscu pracy, za pomocą znaków, swoim przekonaniom politycznym, światopoglądowym i religijnym?”.

W pierwszej kolejności TSUE wskazał, że pojęcie „religii”, którym postuguje się Dyrektywa 2000/78 powinno być rozumiane tak jak na gruncie art. 10 ust. 1 Karty Praw Podstawowych UE, czyli jako prawo do posiadania przekonań oraz prawo do publicznego uzewnętrzniania wyznawanej wiary. Czyniąc te ustalenia TSUE podkreślił następnie, że analizowany przepis regulaminu pracy nie prowadzi do bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wyznanie, gdyż odnosi się on jednakowo do wszystkich pracowników i wszystkich form uzewnętrzniania przekonań religijnych, politycznych lub światopoglądowych. Trybunał zaznaczył, że sprawa wymaga zbadania pod kątem wystąpienia dyskryminacji pośredniej i ustalenia czy wprowadzone przez pracodawcę odmienne traktowanie pośrednio oparte na religii lub przekonaniach, które ustanawia pozornie neutralny obowiązek, w rzeczywistości nie stawia osób wyznających określoną religię w gorszej pozycji. W takiej sytuacji należałoby zbadać, czy nierówne traktowanie służy realizacji jakiegoś uzasadnionego celu, a środki mające służyć

osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Jeśli chodzi o tę pierwszą kwestię, TSUE ocenił, że chęć realizacji przez przedsiębiorcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej w relacjach z klientami stanowi uzasadniony cel, który jest związany z zasadą swobody przedsiębiorczości wynikającą z art. 16 Karty Praw Podstawowych UE. Zakazanie pracownikom noszenia widocznych symboli religijnych, politycznych czy światopoglądowych może przy tym stanowić adekwatny środek do realizacji tak określonego celu, pod warunkiem, że polityka neutralności jest przez firmę realizowana w sposób spójny i systematyczny. Aby zakaz mógł zostać uznany za konieczny, powinien być jednak ograniczony wyłącznie do tych pracowników, którzy wchodzi w relacje z klientami. Dlatego też TSUE wskazał, że sąd krajowy rozpatrując, czy w sprawie S. Achbity doszło do złamania przepisów Dyrektywy 2000/78, powinien m.in. zbadać, czy zamiast rozwiązywać stosunek pracy, możliwe było zaproponowanie jej pracy na innym stanowisku, niewymagającym wizualnego kontaktu z klientami.

Komentarz eksperta

Jakie znaczenie dla Polski może mieć ten wyrok?

W komentowanym orzeczeniu TSUE zaznaczył, że wolność religii w aspekcie prawa do uzewnętrzniania wyznawanej wiary może doznawać ograniczeń w miejscu pracy. Całkowity i generalny zakaz noszenia widocznych symboli religijnych nie stanowi przejawu dyskryminacji bezpośredniej, ale może pośrednio stawiać w gorszym położeniu pracowników wyznających określoną religię lub światopogląd. Jednak także i takie odmienne traktowanie ze względu na religię może być uzasadnione ważnym i zgodnym z prawem celem np. realizacją przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z klientami. Rozstrzygnięcie Trybunału może mieć istotne znaczenie w kontekście trwającej w Polsce debaty dotyczącej wzajemnych relacji między wolnością wyznania, swobodą działalności gospodarczej a zakazem dyskryminacji w życiu społecznym i gospodarczym. W tym kontekście ważne jest, że prawo do uzewnętrzniania wyznawanej wiary lub światopoglądu nie ma charakteru absolutnego.

Omówienie orzeczenia opracował apl. adw. Jarosław Jagura – prawnik w Programie Spraw Precedensowych HFPC.

Omówienie zostało opracowane w ramach cyklu *Nie tylko Strasburg? Alternatywne międzynarodowe instrumenty ochrony praw człowieka* realizowanego przez Helsińską Fundację Praw Człowieka i kancelarię Clifford Chance.