

MICHAŁ OŻÓG*

NOSZENIE CHUSTY ISLAMSKIEJ W MIEJSCU PRACY
A PRAWA I WOLNOŚCI INNYCH PODMIOTÓW PRAWA.
ROZWAŻANIA NA KANWIE WYROKÓW TRYBUNAŁU
SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ Z DNIA 14 MARCA
2017 R. W SPRAWACH: *SAMIRA ACHBITA PRZECIWKO G4S*
SECURE SOLUTIONS (C–157/15) ORAZ *ASMA BOUGNAOUI*
PRZECIWKO FIRMIE MICROPOLE (C–188/15)

1. UWAGI OGÓLNE

Poszanowanie swobody religijno-światopoglądowej człowieka stanowi standard współczesnych krajów demokratycznych. Ustawy zasadnicze państw europejskich zawierają regulacje prawne zabezpieczające tę wolność przy zastosowaniu różnych formuł językowych¹. Różnice w treści redakcyjnej przepisów prawnych niweluje jednak fakt istnienia określonego wzorca owej wolności, jaki występuje w między-

* Mgr, doktorant w Zakładzie Prawa Kościelnego i Wyznaniowego, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Jagielloński, ul. Gołębia 9, 31-007 Kraków; student Wydziału Prawa Kanonicznego UPJP2; e-mail: michal.ozog@doctoral.uj.edu.pl

¹ Marek Safjan, „Wolność religijna w konstytucjach państw europejskich”, w: *Kultura i prawo. Materiały III Międzynarodowej Konferencji na temat „Religia i wolność religijna w Unii Europejskiej”*, Warszawa 2-4 września 2002 r., red. Józef Krukowski, Otto Theisen (Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2003), 43 i n.; Wiesław Johann, Biruta Lewaszkiewicz-Petrykowska, „Wolność sumienia i wyznania w orzecznictwie konstytucyjnym – status jednostki”, w: *Wolność sumienia i wyznania w orzecznictwie konstytucyjnym. IX Konferencja Europejskich Sądów Konstytucyjnych, Warszawa 16-20 maja 1999 r.* (Warszawa: Biuro Trybunału Konstytucyjnego, 1999), 15.

narodowych paktach ochrony praw człowieka². Akty te promieniują na porządki prawne państw-sygnatariuszy, co sprawia, że sens przyjmowanych sformułowań powinien być odczytywany w świetle norm prawnomiędzynarodowych wraz z ukształtowanym orzecznictwem. W europejskim systemie ochrony praw człowieka podstawowe znaczenie ma art. 9 ust. 1 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności³ oraz art. 10 ust. 1 zd. 1 Karty praw podstawowych⁴, w których owa wolność określona została zwrotem „wolność myśli, sumienia i religii/wyznania” (ang. *right to freedom of thought, conscience and religion*)⁵. Konwencja wyraźnie bazuje na Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych⁶ i innych aktach regionalnego systemu ochrony praw człowieka⁷. Trzeba jednak wskazać, że wspomniana uniwersalizacja dotyczy jedynie wolności myśli, sumienia i wyznania w aspekcie indywidualnym, ponieważ w zakresie stosunków prawno-wyznaniowych między państwem a wspólnotami religijnymi możemy dostrzec bogatą mozaikę rozwiązań prawnych. Jest to związane z tradycją konstytucyjną poszczególnych krajów w zakresie stosunku państwa do kościołów i innych związków wyznaniowych⁸. Stąd też ani Konwencja, ani Karta nie zawierają regulacji dotyczącej tej materii. Na kształt normatywny przepisów prawno-wyznaniowych wpływa szereg czynników, do których należy przede wszystkim zaliczyć: tradycję historycznoprawną, strukturę wyznaniową społeczeństwa, a także zachodzące przeobra-

² Jarosław Szymanek, „Konstytucjonalizacja prawa do wolności myśli, sumienia, religii i przekonań”, *Studia z Prawa Wyznaniowego* 10 (2007): 89 i cytowana tam literatura.

³ Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, dalej: Konwencja.

⁴ Dz. Urz. UE C 326/391, dalej: Karta.

⁵ Należy przy tym zaznaczyć, że dość często termin *religion* jest tłumaczony jako „religia”, ale właściwszym wydaje się tłumaczenie go jako „wyznanie”. Tak też przyjęto na potrzeby dalszych rozważań.

⁶ Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

⁷ Witold Sobczak, *Wolność myśli, sumienia i religii. W poszukiwaniu standardu europejskiego* (Toruń: Dom wydawniczy DUET, 2013) *passim*.

⁸ Szerzej Michał Rynkowski, *Status prawny kościołów i związków wyznaniowych w Unii Europejskiej* (Warszawa: Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, 2004), 35 i nn.; Krzysztof Orzeszyna, *Podstawy relacji między państwem a kościołami w konstytucjach państw członkowskich i traktatach Unii Europejskiej. Studium prawnoporównawcze* (Lublin: Wydawnictwo KUL, 2007), *passim*.

zenia kulturowe i realizowaną politykę konfesyjną⁹. Fakt ten sprawia, że nie da się obecnie wskazać jednolitego podejścia państw-stron Konwencji do obecności zjawiska religijności w życiu społecznym, co potwierdza orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka¹⁰. Natomiast istnieje powszechne przekonanie o konieczności poręczenia człowiekowi prawa do ekspresji religijnej i przeciwdziałania dyskryminacji wyznaniowej, w tym także w obszarze zatrudnienia pracowniczego. Dzisiejszym wyzwaniem nie jest normatywne zagwarantowanie wolności myśli, sumienia i wyznania, lecz rozstrzyganie przypadków kolizyjnych, jakie zachodzą w związku z realizacją tej wolności w stosunkach z innymi uczestnikami obrotu prawnego. Można wręcz stwierdzić, że nasila się zjawisko zderzenia dwóch koncepcji wolności człowieka, tj. wolności do uzewnętrzniania przekonań religijnych oraz wolności od styczności ze zjawiskiem religijności. Problem ten występuje obecnie w każdym państwie, lecz o zróżnicowanej sile natężenia, na którą wpływają także bieżące wydarzenia społeczno-polityczne. Stronami sporów z zakresu wolności myśli, sumienia i wyznania coraz częściej są podmioty równorzędne. Jest to znamienne, gdyż – jak się wydaje – przez setki lat głównego źródła zagrożeń dla poszanowania praw człowieka, w tym wolności myśli sumienia i wyznania, upatrywano przede wszystkim w działalności władzy publicznej. Aktualnie wzrasta znaczenie potrzeby ochrony praw człowieka przed zagrożeniami płynącymi ze strony pozostałych beneficjentów praw i wolności¹¹. Sądownictwo krajowe oraz międzynarodowe znajduje się w obliczu konieczności ważenia wartości i ustalania pierwszeństwa danego prawa (wolności) w konkretnym sporze prawnym. Państwo staje się gwarantem praw człowieka, a krajowy system ich ochrony uzupełniany jest przez akty prawne o zasięgu międzynarodowym.

⁹ Michał Pietrzak, *Prawo wyznaniowe* (Warszawa: Wydawnictwo Lexis Nexis, 2010), 15.

¹⁰ Dalej: ETPCz. Zob. np. Wyrok Wielkiej Izby ETPCz z dnia 1 lipca 2014 r. w sprawie *S.A.S. przeciwko Francji*, skarga nr 43835/11, Wyrok Wielkiej Izby ETPCz z dnia 10 listopada 2005 r. w sprawie *Leyla Şahin przeciwko Turcji*, skarga 44774/98 (§109), czy Wyrok ETPCz z dnia 20 września 1994 r. w sprawie *Otto-Preminger-Institut przeciwko Austrii*, skarga nr 13470/87.

¹¹ Monika Florczak-Wątor, *Horyzontalny wymiar praw konstytucyjnych* (Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2014), 50.

W dniu 14 marca 2017 r. zapadły dwa wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej¹², które zawierają wypowiedź w kwestii dopuszczalności ustanowienia w regulaminie pracy zakazu noszenia symboli religijnych, światopoglądowych i politycznych z uwagi na oczekiwany przez pracodawcę neutralny wizerunek przedsiębiorstwa (sprawa *Samira Achbita przeciwko G4S Secure Solutions*)¹³, a także ze względu na życzenie klienta, aby pracownik wykonujący wobec niego swoje zadania nie nosił chusty muzułmańskiej (sprawa *Asma Bougnaoui przeciwko firmie Micropole*)¹⁴. Zagadnienia prawne, jakie wystąpiły w powyższych sprawach dotyczą problematyki dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w zatrudnieniu w oparciu o kryterium religii lub przekonań. Pytania prejudycjalne dotyczyły interpretacji art. 4 ust. 1 oraz art. 2 ust. 2 lit. a Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹⁵.

Należy zauważyć, że w przedmiotowych sprawach mamy właśnie do czynienia ze zderzeniem wolności myśli, sumienia i wyznania z prawami i wolnościami innych podmiotów prawa (klienta oraz pracodawcy) w płaszczyźnie horyzontalnej (pomiędzy podmiotami równorzędnymi). Kwestia noszenia chust muzułmańskich występuje na wokandzie wielu sądów państw europejskich¹⁶. Przedmiotowe sprawy wyróżniają się na tle dotychczasowych sporów prawnych, a zapadłe wyroki TS UE zasłu-

¹² Dalej: TS UE.

¹³ Wyrok TS UE (wielka izba) z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d63bb-b49c5bce042cca4628ee3cef47190.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyMah10?text=&docid=188852&pageIndex=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=150387>.

¹⁴ Wyrok TS UE (wielka izba) z dnia 14 marca 2017 r., *Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA, dawniej Micropole Univers SA*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188853&pageIndex=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=187015>.

¹⁵ Dz. Urz. UE L Nr 303, s. 16-22, dalej: dyrektywa.

¹⁶ Ewa Schwierskott-Matheson, *Wolność sumienia i wyznania w wybranych państwach demokratycznych, na przykładzie regulacji Konstytucji Stanów Zjednoczonych Ameryki, Ustawy Zasadniczej Republiki Federalnej Niemiec i Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, orzecznictwa sądów tych krajów oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka* (Regensburg: Wydawnictwo de iure pl, 2013), 336 i nn.

gują na szczególną uwagę. Trzeba bowiem podkreślić, że stanowisko TS UE zdecydowanie wykracza poza kontekst przekonań religijnych, ponieważ dotyczy ono dopuszczalności wprowadzenia zakazu manifestowania przez pracownika przekonań różnego rodzaju, w tym także politycznych i światopoglądowych. Zasadne wydaje się zatem podjęcie refleksji naukowej wokół zapadłych rozstrzygnięć. Warto również spojrzeć na przedmiotowe wyroki TS UE z perspektywy wybranych orzeczeń ETPCz w zakresie dotyczącym ubioru religijnego pracownika w miejscu pracy.

2. SPRAWY KRAJOWE I TREŚĆ PYTAŃ PREJUDYCJALNYCH

Przyczynkiem do powstania niniejszego tekstu są dwa orzeczenia TS UE, zatem rozpocząć należy od przedstawienia pokrótce stanów faktycznych spraw, a także treści pytań prejudycjalnych. Powyższe ustalenia będą pomocne w uchwyceniu podobieństwa oraz różnic w przedmiotowych sprawach. Odpowiedź TS UE zostanie przedstawiona w dalszej części tekstu wraz z analizą wyroków.

W sprawie *Samira Achbita przeciwko G4S Secure Solutions* skarżąca będąca muzułmanką podjęła pracę w G4S jako recepcjonistka na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. *G4S Secure Solutions* (prywatny przedsiębiorca) stosował niepisaną zasadę, że jego pracownicy nie mogą nosić w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych, lub religijnych. Trzy lata od podjęcia pracy *S. Achbita* poinformowała przełożonych o zamiarze noszenia chusty muzułmańskiej w trakcie wykonywania pracy. W odpowiedzi dowiedziała się, że jest to niemożliwe z uwagi na realizowaną politykę neutralności spółki. Następnie doszło do zatwierdzenia zmiany w regulaminie pracy, zgodnie z którą przyjęto, że „pracowników obowiązuje zakaz uzewnętrzniania w miejscu pracy, za pomocą symboli, swoich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych lub związanych z nimi obrzędów”. *S. Achbita* nie zmieniła jednak swojej postawy i w związku z tym doszło do rozwiązania stosunku pracy, po czym bezskutecznie poszukiwała ochrony prawnej przed sądami krajowymi. Sąd pracy I instancji w Antwerpii oddalił odwołanie, a z kolei sąd

II instancji w Antwerpii oddalił apelację. Sąd II instancji nie podzielił stanowiska, że zakaz noszenia symboli religijnych lub światopoglądowych stanowił przejaw dyskryminacji bezpośredniej *S. Achbity* jako osoby wierzącej. Zwrócono również uwagę na to, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło nie z uwagi na wyznawaną religię islamską, lecz chęć jej uzewnętrzniania w godzinach pracy poprzez ubieranie chusty muzułmańskiej. *S. Achbita* wniosła skargę kasacyjną, podnosząc zarzut dyskryminacji bezpośredniej oraz dyskryminacji pośredniej, kwestionując ustalenie, że przekonania religijne, których dotyczył zakaz ustanowiony przez *G4S Secure Solutions* stanowi neutralne kryterium oraz brak uznania, iż skutkiem tego zakazu jest odmienne traktowanie pracowników noszących chustę islamską, w odniesieniu do pracowników, którzy takiej chusty nie noszą. Sąd kasacyjny sformułował następujące pytanie prejudycjalne: „Czy art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że zakaz noszenia przez muzułmankę 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?”.

Druga sprawa dotyczyła *Asmy Bougnaoui*, która pracowała w przedsiębiorstwie prywatnym *Micropole*. Na początku zatrudnienia nosiła zwykłą chustę, a później ubierała chustę islamską. Wcześniej była informowana, że noszenie chusty islamskiej może być problemem w relacjach z klientami spółki. *A. Bougnaoui* zatrudniona była na stanowisku inżyniera ds. badań. Blisko rok później dowiedziała się, że jeden z klientów stwierdził, że noszenie przez nią chusty „krępowało niektórych z jego pracowników”. Klient wyraził przy tym oczekiwanie, aby „następnym razem nie było chusty”. Powołano się także na zasadę niezbędnej neutralności wobec klientów. *A. Bougnaoui* ustosunkowała się negatywnie do stanowiska zajętego przez jej pracodawcę i w konsekwencji doszło do rozwiązania umowy o pracę i ponadto przyjęto brak możliwości świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z winy pracownicy, a więc uznano, że nie przysługuje jej wynagrodzenie za ten okres. Od tej decyzji *A. Bougnaoui* wniosła powództwo do sądu pracy w Paryżu, zarzucając że wypowiedzenie umowy o pracę

było przejawem dyskryminacji. Sąd zasądził od spółki odszkodowanie w wysokości równej okresowi wypowiedzenia z uwagi na brak wykazania wagi zarzucanego uchybienia, a w pozostałym zakresie powództwo oddalono. Sąd uznał również, że ograniczenie możliwości noszenia chusty islamskiej było proporcjonalne do celu, który wskazywała spółka, tj. neutralny wizerunek i poszanowanie przekonań klientów. Od powyższego rozstrzygnięcia wniesiono apelację do sądu apelacyjnego w Paryżu. Sąd stwierdził brak dyskryminacji ze względu na przekonania religijne pracownicy, ponieważ nadal mogła je uzewnętrzniać w przedsiębiorstwie, a także podniesiono, że było ono uzasadnione z uwagi na ochronę przed naruszaniem praw klientów przedsiębiorstwa i ich odczuć. *A. Bougnaoui* zaskarżyła wyrok do sądu kasacyjnego. Skarżąca wskazała, że limitacja wolności religii musi być uzasadniona charakterem przydzielonych obowiązków i powinny one być podyktowane „istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, z tym zastrzeżeniem, że cel tych ograniczeń musi być zgodny z prawem, a wspomniany wymóg proporcjonalny”. Sąd kasacyjny sformułował następujące pytanie prejudycjalne: „Czy przepis art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania istotny i determinujący wymóg zawodowy stanowi życzenie klienta spółki doradztwa informatycznego, aby świadczenie usług informatycznych przez tę spółkę nie było już wykonywane przez pracownicę, inżyniera ds. badań, noszącą chustę islamską?”.

3. „RELIGIA” WŚRÓD ZAKAZANYCH KRYTERIÓW DISKRYMINACJI W DYREKTYWIE

Odnosząc się do zapadłych rozstrzygnięć TS UE warto w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na znaczenie pojęcia „religia” w kontekście zakazu dyskryminacji. W art. 1 dyrektywy ustanowiono kryteria, na podstawie których zabroniona jest dyskryminacja pracownika, a wśród nich wskazano wprost „religię”. Warto to podkreślić, bowiem prawo wspólnotowe w początkowej fazie zapewniało ochronę przed dyskryminacją głównie z uwagi na płeć, a stopniowe poszerzanie kryteriów

zakazanej dyskryminacji może zostać uznane za przejaw „zasady poszanowania praw podstawowych (w tym również wolności religijnej)”¹⁷. Trzeba przy tym jednak zaznaczyć, że potrzeba zapewnienia ochrony przed dyskryminacją religijną w obszarze zatrudnienia została dostrzeżona wiele lat wcześniej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, o czym przekonuje sprawa *Vivien Paris przeciwko Radzie Wspólnot Europejskich* (sprawa 130/75). Treść dyrektywy powinna być odczytywana w kontekście zasad Karty, w której szczególną pozycję zapewniono zasadzie równouprawnienia i ochronie obywateli Unii Europejskiej przed dyskryminacją¹⁸. Art. 21 Karty zabrania jakiegokolwiek dyskryminacji, w tym także ze względu na religię czy światopogląd¹⁹. Pojęcie „religii” nie jest definiowane na poziomie prawa Unii Europejskiej. Jest to w pełni zrozumiałe z uwagi na złożoną naturę zjawiska religijności, a nałożenie jakichkolwiek ram definicyjnych mogłoby negatywnie przełożyć się na status prawny beneficjentów tej wolności z uwagi na ryzyko pozostawienia pewnych przekonań poza zakresem przedmiotowym. Pomocniczo warto jednak odwołać się do ustaleń podejmowanych w piśmiennictwie i orzecznictwie w kwestii rozumienia tego pojęcia. Na gruncie nauki prawa wyznaniowego, przyjmuje się, iż religia „jest formą świadomości społecznej, którą tworzy całokształt wierzeń, wyobrażeń i poglądów. Ich istota sprowadza się do wiary w istnienie nadprzyrodzonych sił, zjawisk, prawidłości, kierowanych przez Istotę Najwyższą (Boga).”²⁰ Spory dotyczące rozumienia religii zyskują na znaczeniu zwłaszcza w sprawach rejestracji nowych wspólnot religijnych. Problem ten dotyczy także polskiego obrotu prawnego²¹. Komisja jednoznacznie przyjęła, że nie jest jej zadaniem

¹⁷ Piotr Stanisław, „Wspólnotowy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd”, *Przegląd Sejmowy* 1 (2005): 45-46.

¹⁸ Andrzej Marian Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej* (Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2015), 128.

¹⁹ Katarzyna Krzysztofek, „Wolność sumienia i religii pracownika w świetle przepisów prawa polskiego i prawa europejskiego”, w: *Aktualne problemy wolności myśli, sumienia i religii*, red. Piotr Stanisław, Aneta M. Abramowicz, Michał Czelny, Marta Ordon, Michał Zawisławski (Lublin: Wydawnictwo KUL, 2015), 171.

²⁰ Pietrzak, *Prawo wyznaniowe*, 11.

²¹ Jako przykład można wskazać aktualny spór prawny dotyczący odmowy wpisu do rejestru kościołów i innych związków wyznaniowych Kościoła Łatającego Potwora Spaghet-

ustalenie *in abstracto*, czy określony zbiór przekonań i praktyk spełnia kryteria wyznania²². Rozstrzygnięcia ETPCz skłaniają jednak do stanowiska o przyjmowaniu szerokiej definicji religii, gdyż zaliczono do niej m.in. druidyzm²³, Divine Light Centrum²⁴, Sektę Moon²⁵, Ruch Osho²⁶. Wydaje się, że na gruncie dyrektywy należy również opowiedzieć się za szerokim ujęciem religii, co znajduje aprobatę w nauce prawa²⁷.

Powyższe ustalenia nie zmieniają faktu, że pojęcie „religii” stanowi najbardziej problematyczny – jak się wydaje – zwrot do interpretacji wśród niedopuszczalnych kryteriów różnicowania statusu pracownika. Pozostałe kryteria z art. 1 dyrektywy: niepełnosprawność, wiek, orientacja seksualna, odnoszą się bowiem do określonych cech człowieka i ich wykładnia nie wywołuje nadmiernych trudności. Natomiast treść zakazu dyskryminacji ze względu na religię wymaga uwzględnienia zakresu przedmiotowego wolności religii, który określony został w art. 9 ust. 2 Konwencji oraz art. 10 ust. 1 zd. 2 Karty. Artykuł 9 ust. 2 Konwencji przewiduje, że każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania; prawo to obejmuje wolność zmiany wyznania lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swego wyznania lub przekonań

ti. Minister Administracji i Cyfryzacji nie uznaje zespołu prezentowanych przekonań jako religii, lecz postrzega je w kategorii parodii religii (*joke religion*), bazując na opinii biegłego religioznawcy (zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 19 maja 2016 r., sygn. akt I SA/Wa 1804/15). Szerzej na temat procedury wpisu: Michał Ożóg, „Rejestrowanie kościołów i innych związków wyznaniowych w trybie administracyjnym” *Forum Prawnicze* 2 (2015): 23 i nn.

²² Zob. Decyzja Komisji z dnia 1 października 2009 r. w sprawie *Kimlya i inni przeciwko Rosji*, skarga 76836/01 oraz 32782/03.

²³ Zob. Decyzja Komisji z dnia 14 lipca 1987, w sprawie *A.R.M. Chappell przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skarga nr 14688/89.

²⁴ Zob. Decyzja Komisji z dnia 19 marca 1981 r. w sprawie *Omkanananda i the Divine Light Centrum przeciwko Szwajcarii*, skarga nr 8118/77.

²⁵ Zob. Decyzja Komisji z dnia 15 października 1981 r. w sprawie *X przeciwko Austrii*, skarga nr 8652/79.

²⁶ Zob. Wyrok ETPCz z dnia 30 września 2008 r. w sprawie *Leela Förderkreisi inni przeciwko Niemcom*, skarga nr 58911/00.

²⁷ Justyna Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dyrektywa 2000/78 i orzecznictwo TS UE* (Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2013), 11.

przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne. Niemal identycznie przyjęto w art. 10 Karty²⁸. Jest to konieczne z uwagi na specyfikę tego kryterium. Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że celem zakazu dyskryminacji pracownika z uwagi na religię pozostaje ochrona wolności myśli, sumienia i wyznania. Prawodawca dąży do zagwarantowania ochrony pracownikowi przed nierównym traktowaniem w sferze stosunków pracowniczych z uwagi na wyznawaną religię bądź światopogląd areligijny. Termin „praktykowanie” może zostać odniesiony do ubioru osób należących do danej grupy religijnej²⁹.

Mając na uwadze zakres przedmiotowy wolności religii, należy oceniać za nietrafne stanowisko podniesione przez pracodawcę, zgodnie z którym przyczyną zwolnienia nie była religia, lecz uzewnętrznianie przekonań religijnych w miejscu pracy. Przyjęcie takiej zawężającej wykładni wydaje się pomijać cel dyrektywy. Wolność uzewnętrzniania religii jest immanentnie związana z wolnością religii³⁰. Rozdzielanie tej relacji stanowi sztuczny zabieg, pomijający jedno z podstawowych uprawnień wynikających wprost z wolności religii. Takie podejście pracodawcy zdaje się sugerować, że nie w każdym przypadku pracownik uzewnętrzniający przekonania religijne czyni to z uwagi na wyznawaną religię. Tego typu założenia wydają się niedopuszczalne. Pracodawca nie jest uprawniony do kwestionowania motywacji religijnej zachowania pracownika. Może to bowiem prowadzić do dyskryminacji religijnej pracownika w szeregu różnych sytuacji faktycznych, co sprawiłoby, że kryterium „religii” wśród zakazanych cech dyskryminacji miałoby iluzoryczne znaczenie ochronne w praktyce. Na gruncie

²⁸ Z zastrzeżeniem, że w Karcie pojęcie „czynności rytualne” zastąpiono formułą „uczestniczenie w obrzędach”, lecz nie należy wiązać z tą różnicą skutków prawnych (Ireneusz C. Kamiński, Uwaga nr 1 do art. 10, w: *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. Andrzej Wróbel (Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2013), 326.

²⁹ Agnieszka Kos, „Granice manifestacji przynależności religijnej poprzez ubiór w optyce art. 9 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności”, w: *Wpływ standardów międzynarodowych na rozwój demokracji i ochronę praw człowieka*, tom 2, red. J. Jaskiernia (Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe, 2013), 167.

³⁰ Tak też Rzecznik Generalny w sprawie *Asmy Bougnaoui*, zob. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=181584&pageIndex=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=264>.

przedmiotowych spraw noszenie chusty islamskiej przez skarżące kobiety związane było z wyznawaną przez nie religią islamską i nie zachodziły okoliczności, pozwalające przyjąć odmienne założenie³¹. Nie ulega zatem wątpliwości, że zwolnienie pracownic w obu rozpatrywanych przypadkach związane było z kryterium „religii” z art. 1 dyrektywy. Trzeba przy tym zaznaczyć, że przekonania religijne człowieka nie zawsze będą korzystać z ochrony prawnej, gdy dana osoba powołuje się na realizację wolności myśli, sumienia i wyznania³². Wolność światopoglądowa nie stanowi prawa absolutnego i może podlegać ograniczeniu z uwagi określone wartości lub prawa i wolności innych podmiotów prawa (art. 9 ust. 2 Konwencji, art. 10 ust. 2 Karty). Prawodawca w art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy wprost określił przypadki, gdy odmienne różnicowanie statusu pracownika z uwagi na religię lub przekonania nie będzie stanowić dyskryminacji³³.

4. PRACOWNIK A JEGO PRZEKONANIA RELIGIJNE, POLITYCZNE I ŚWIATOPOGLĄDOWE W KONTEKŚCIE ZAKAZU Dyskryminacji

W przedmiotowych sprawach możemy dostrzec zestawienie w jednej płaszczyźnie przekonań religijnych, politycznych i światopoglądowych, gdyż zakaz przewidziany w regulaminie pracy rozciągnięty został na uzewnętrznianie przekonań o różnej proveniencji i to nie tylko religijnej. Na marginesie, warto przy tym zauważyć, że formuła językowa zakazująca noszenia symboli dotyczących: „(...) przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych lub związanych z nimi obrzędów” jest błędnie skonstruowana z logicznego punktu widzenia, gdyż wymienione rodzaje przekonań nie tworzą podziału logicznego o charakterze rozłącznym. Pojęcie „przekonania

³¹ Takie stanowisko prezentuje również Rzecznik Generalny w opinii do sprawy *Samiry Achbity*, zob. <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=352630#Footnote17>.

³² Wyrok ETPCz w sprawie *Leyla Sahin przeciwko Turcji* (skarga nr 44774/98).

³³ Piotr Stanisz, „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd w dyrektywie Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r.”, *Studia z Prawa Wyznaniowego* 7 (2004): 24 i nn.

światopoglądowe” jest bowiem zakresowo nadrzędne i obejmuje także przekonania religijne i polityczne. Można stwierdzić, że przekonania religijne będą zawsze mieścić się w katalogu przekonań światopoglądowych, natomiast przekonania światopoglądowe nie zawsze należą do grupy przekonań religijnych, gdyż zawierają się wśród nich także przekonania polityczne i inne. Wydaje się, że technika redakcyjna zastosowana przez pracodawcę miała na celu podkreślenie szerokiego zakresu przedmiotowego zakazu uzewnętrzniania przekonań przez pracownika w miejscu pracy, aby nie zachodziły w tej kwestii jakiegokolwiek wątpliwości. Nie można jednak zatracić z pola widzenia faktu, że u podstaw jego wprowadzenia leżał konkretny spór między pracodawcą a pracownikami noszącymi chustę muzułmańską. TS UE podzielił stanowisko, że zakaz manifestowania przekonań każdego rodzaju nie stanowi przejawu dyskryminacji bezpośredniej, gdyż odnosi się zarówno do osób wierzących, jak i niewierzących. Powyższe stwierdzenie stanowi jednak pewne uproszczenie, wymagające spojrzenia w szerszej perspektywie. Istnieje bowiem zasadnicza różnica między uzewnętrznianiem przekonań religijnych z jednej strony, a ekspresją przekonań światopoglądowych i politycznych z drugiej. Oczywiście nie wynika to z przyjęcia apriorycznej nadrzędności przekonań religijnych nad pozostałymi, lecz z uwagi na ich specyfikę, która – jak się wydaje – nie została uwzględniona w obu orzeczeniach. Uwzględnienie tych uwarunkowań jest konieczne do dokonania ustaleń, czy w przedmiotowych sprawach doszło do naruszenia zakazu dyskryminacji z uwagi na religię lub przekonania. Przede wszystkim trzeba podkreślić, że odmienne są skutki ograniczenia wolności uzewnętrzniania religii od limitacji wolności uzewnętrzniania przekonań światopoglądowych i politycznych. Warto bowiem zauważyć, że przekonania religijne wynikają z określonej doktryny religijnej i odmowa ich respektowania przez pracownika może wywoływać określone sankcje religijne, wynikające z prawa wewnętrznego wspólnoty religijnej, a także wyrzuty sumienia. Osoba wierząca nie może selektywnie wybierać i przyjmować jedynie tych przekonań, które w jej odczuciu lub otoczeniu zasługują na uznanie. Człowiek wierzący nie przestaje nim być w miejscu pracy, a przekonania religijne dotyczą wszelkich form aktywności ludzkiej. Trudno bezkrytycznie przyjąć stanowisko

Rzecznik Generalnej, iż „(...) w niniejszej sprawie (sprawa *Samira Achbita przeciwko G4S Secure Solutions*, C-157/15 – przyp. autora) pozostaje jedynie nierówne traktowanie pomiędzy pracownikami, którzy pragną w sposób aktywny dać wyraz określonemu przekonaniu – czy to natury religijnej, politycznej lub filozoficznej – a ich kolegami z pracy nieodczuwającymi takiej potrzeby”. Trzeba bowiem uwzględnić okoliczność, że w wielu przypadkach afiliacja wyznaniowa przewidyje obowiązek noszenia przez wiernych danego stroju³⁴. Bez znaczenia w tym miejscu pozostaje kwestia, czy obowiązek noszenia chusty islamskiej przez kobiety wynika z polecenia społeczności rodzinnej bądź religijnej. Nie można przy tym generalnie zakładać, że chusta stanowi przejaw opresji, gdyż jej noszenie może wynikać z pełni dobrowolnego wyboru kobiety³⁵. Zachowanie człowieka motywowane religijnie powinno być respektowane w społeczeństwie demokratycznym, jeżeli nie zagraża ono innym wartościom chronionym przez prawo, a w rozpatrywanych sprawach brak podstaw do stwierdzenia takiego niebezpieczeństwa.

Odmienne przedstawia się sytuacja uzewnętrzniania przekonań światopoglądowych o charakterze niekonfesyjnym, gdyż dochowanie im wierności zasadniczo nie jest obwarowane sankcjami, jak w przypadku przekonań religijnych i pozostawione zostaje do wyboru dla samego zainteresowanego. Okoliczności te sprawiają, że limitacja wolności uzewnętrzniania przekonań religijnych wydaje się być o wiele bardziej dotkliwa niż w przypadku ograniczenia wolności uzewnętrzniania przekonań innego rodzaju niż konfesyjne. Noszenie religijnego ubioru stanowi dla pewnych osób strój na każdy dzień, a nie jest jedynie przejawem manifestacji własnych przekonań, jak to zdarza się przy uzewnętrznianiu przekonań światopoglądowych i politycznych. Jako przykład można wskazać dawanie wyrazu sympatii dla danej partii politycznej lub określonemu stanowisku światopoglądowemu, co najczęściej bywa skorelowane z bieżącymi wydarze-

³⁴ Marcin A. Mielczarek, „Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym” (Warszawa: Diffin, 2013), 181.

³⁵ Nurhan Süral, „Islamic outfits in the workplace in Turkey, a Muslim majority country”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 30, no. 3 (2009): 588.

niami społecznymi i politycznymi. Natomiast uzewnętrznianie przekonań religijnych zasadniczo nie jest związane z takimi działaniami, aczkolwiek należy zawsze rozważyć, czy strój religijny w określonych okolicznościach faktycznych nie oddziałuje w niedozwolony sposób na prawa i wolności innych osób, o czym szerzej wspomnę w dalszej części tekstu. Formalnie rzecz ujmując zakaz uzewnętrzniania przekonań religijnych, politycznych, światopoglądowych w jednakowym stopniu odnosi się zarówno do osób wierzących, jak i niewierzących, lecz w skutkach staje się bardziej dotkliwy dla pracowników o konfesyjnym światopoglądzie, jeśli wyróżnimy dwie grupy osób – wierzących i niewierzących. Mając powyższe na uwadze, uważam, że zakaz uzewnętrzniania przekonań religijnych może stawiać w gorszej sytuacji prawnej osoby wierzące, w tym zobowiązane do noszenia stroju religijnego. Dyskryminacja pośrednia oparta jest na neutralnym kryterium różnicowania, lecz skutek wydaje się niekorzystny dla danej grupy³⁶, a w tym przypadku osób o światopoglądzie religijnym. Dyskryminacja pośrednia polega bowiem na różnicowaniu sytuacji nie poszczególnych osób fizycznych, lecz grup osób³⁷. Może jednak być obiektywnie uzasadniona przez zgodny z prawem (słuszny) cel, o ile sporny środek – zakaz widocznych znaków politycznych, filozoficznych i religijnych – przewidziany do jego realizacji jest właściwy i konieczny – art. 2 ust. 2 lit. b pkt (i) dyrektywy. Należy ustalić, czy cel mógłby zostać zrealizowany w inny sposób³⁸. Ponadto konieczne jest przy tym ustalenie, czy wprowadzone przez pracodawcę założenie nie jest pozorne³⁹. Celem podniesionym przez pracodawcę był neutralny wizerunek przedsiębiorstwa, a zatem należy odnieść się do oceny ustalonego założenia do realizacji.

³⁶ Justyna Maliszewska-Nienartowicz, *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej* (Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2012), 343.

³⁷ Emilia Naumann, „Dyskryminacja w prawie pracy”, *Monitor Prawa Pracy* 6 (2007): 287.

³⁸ Tamże.

³⁹ Irena Boruta, „Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia”, *Monitor Prawa Pracy* 2 (2004): 38.

5. NOSZENIE CHUSTY ISLAMSKIEJ A NEUTRALNY WIZERUNEK PRZEDSIĘBIORSTWA

TS UE w sprawie *Samiry Achbity* uznał, że wykładni art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że zakaz noszenia chusty islamskiej wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i przewidujący całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych, nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy. Natomiast zadaniem sądu pytającego pozostaje ustalenie, czy nie zachodzi dyskryminacja pośrednia, która może zostać uzasadniona wówczas, gdy dany przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniony zgodnym z prawem celem, a środki zmierzające do jego realizacji są właściwe i konieczne (art. 2 ust. 2 lit. b pkt (i) dyrektywy). Do słusznych celów w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b pkt (i) dyrektywy 2000/78 zaliczyć należy cele uznane *expressis verbis* przez prawodawcę, wymogi zawodowe (art. 4 ust. 1 dyrektywy), a także ochronę praw i wolności innych osób (art. 2 ust. 5 dyrektywy). TS UE uznał, że takim celem może być dążenie do zachowania zasady neutralności przedsiębiorstwa. W mojej ocenie cel ten pozostaje jak najbardziej zgodny z prawem, lecz musi być niezbędny, tzn. służyć osiągnięciu wizerunku niezbędnego do wykonywania danej działalności gospodarczej. Nie można bowiem tracić z pola widzenia, że jego realizacja prowadzi do zawężenia praw i wolności pracowników, dlatego każdorazowo trzeba dokonać zbadania, czy rzeczywiście owa neutralność stanowi zasadnie oczekiwany przez klientów przymiot wykonywania określonego rodzaju działalności gospodarczej.

Wydaje się, że możliwość powołania się przez pracodawcę na zasadę „neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej” będzie mogła wynikać ze statusu przedsiębiorstwa lub rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej. Zakaz uzewnętrzniania przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w ubiorze może dotyczyć pracowników przedsiębiorstw publicznych, jeżeli np. prawodawca krajowy traktuje religię jako domenę sfery prywatnej i zasadniczo wyklucza

obecność zjawiska religijności w przestrzeni publicznej. Na marginesie dodam, że w mojej ocenie możliwe będzie uwzględnienie zastosowania zasady *laïcité* do zatrudnienia w sektorze publicznym w kontekście dyrektywy 2000/78 z uwagi na konieczność poszanowania tożsamości konstytucyjnej państw członkowskich. Natomiast w przypadku przedsiębiorstw prywatnych sytuacja jest o wiele bardziej złożona. Neutralny wizerunek może być szczególnie pożądanym przez klientelę, jeżeli wymaga tego profil danej działalności w styczności z klientami przedsiębiorstwa. Trzeba przy tym zawsze rozróżniać wizerunek przedsiębiorstwa jako struktury organizacyjnej od wizerunku osób pracujących w danym przedsiębiorstwie. Ten pierwszy kształtują przede wszystkim osoby decyzyjne, które mogą oddziaływać na profil przedsiębiorstwa. Zbyt daleko idącym uproszczeniem wydaje się twierdzenie, że strój pracownika rzutuje na wizerunek przedsiębiorstwa. Zależy to oczywiście od szeregu czynników, do których należy zaliczyć przede wszystkim liczbę pracowników i piastowaną funkcję. Jednakże wydaje się, że każdy pracownik noszący strój religijny uzewnętrznia jedynie swoje własne przekonania religijne, polityczne lub światopoglądowe, a nie przedsiębiorstwa (struktury organizacyjnej), w którym pracuje. Wydaje się również, że pracownik manifestujący swoje przekonania działa bez zamiaru kreowania wizerunku przedsiębiorstwa. Trudno nawet zrozumieć na czym miałyby polegać stronniczość światopoglądowa przedsiębiorstwa, przyjmując hipotetycznie, iż taki właśnie skutek wywołuje noszenie chusty islamskiej przez pracownice. Nie oznacza to przecież automatycznie, że dany podmiot gospodarczy wspiera określoną religię.

Neutralność światopoglądowa, polityczna lub religijna przedsiębiorstwa nie może stanowić wartości samej w sobie, lecz powinna służyć realizacji określonego celu. Jest to konieczne, albowiem tak pojmowana realizacja zasady neutralności przedsiębiorstwa skutkuje ograniczeniem wolności uzewnętrzniania przekonań pracowników. Warto przy tym zaznaczyć, że neutralność światopoglądowa powinna dotyczyć przede wszystkim sfery publicznoprawnej, a więc relacji między jednostką a szeroko rozumianymi organami władzy publicznej, natomiast pozostałe sfery powinny być pluralistyczne⁴⁰. Zasada ta ma zapewnić równość bez

⁴⁰ Raphaël Lellouche, „Laickość i dozwoloność”, *Teologia Polityczna* 2 (2004-2005): 74.

względem na podejście do religii w relacjach z podmiotami władczymi. W tych sprawach szczególnie trudne staje się oddzielenie działań państwa organu władzy, któremu – jak każdemu człowiekowi – przysługuje wolność myśli, sumienia i wyznania, od stanowiska organu. Rozpatrywane przypadki dotyczą relacji horyzontalnych, tak więc tego typu dylemat nie występuje i brak jest podstaw do zastosowania zasady neutralności.

W kontekście neutralnego wizerunku przedsiębiorstwa warto wspomnieć, że TS UE odwołał się do wyroku *Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*⁴¹, który dotyczył m.in. stewardessy linii lotniczych *Bristish Airways*, wyrażającej chęć noszenia łańcuszka z krzyżykiem na szyi, co zdaniem kierownictwa firmy wpływało na jej wizerunek wbrew oczekiwanej neutralności. Pomimo, że w tej sprawie problem prawny dotyczył uzewnętrzniania przekonań religijnych poprzez emblemat religijny, a nie stroju, to warto jednak zwrócić uwagę, że wspólnym elementem ze sprawą *Samiry Achbity* pozostaje kwestia neutralnego wizerunku przedsiębiorstwa, jako wartości pozostającej w konflikcie z wolnością myśli, sumienia i wyznania. ETPCz podkreślił, że noszony krzyżyk w żaden sposób nie wpływa na wizerunek firmy *Bristish Airways*. Przyjęto nawet, że noszone wcześniej hidżaby i turbany nie wpływały na wizerunek przewoźnika. Zasadnicie ETPCz zwrócił uwagę na zasadę proporcjonalności w trakcie ważenia kolizyjnych dóbr⁴². Wyrok ETPCz w sprawie *Eweida i inni* stanowi zmianę wcześniejszej linii orzeczniczej, którą cechowała zasada, że w przypadku zderzenia pomiędzy przekonaniem pracownika a obowiązkami pracowniczymi, opcja rezygnacji z pracy uchodziła za dostateczną formę poszanowania prawa do wolności uzewnętrzniania przekonań religijnych⁴³. Tymczasem przedmiotowe wyroki

⁴¹ Wyrok ETPCz dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie *Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, skargi nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 i 36516/10.

⁴² Aneta M. Abramowicz, „Uzewnętrznianie symboli religijnych w miejscu pracy w świetle orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie *Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*”, w: *Aktualne problemy wolności myśli, sumienia i religii*, red. Piotr Stanisław, Aneta M. Abramowicz, Michał Czelný, Marta Ordon, Michał Zawislak (Lublin: Wydawnictwo KUL, 2015), 18.

⁴³ Grzegorz Szubtarski, „Możliwość rezygnacji z pracy jako gwarancja ochrony wolności religijnej pracownika? Specyfika wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

TS UE wpisują się w założenia poprzedniej zasady, co wskazuje na brak jednolitego podejścia w tej materii w judykaturze europejskiej. Wydaje się, że analogicznie powinno być przyjęte w rozpatrywanym przypadku, iż noszenie chusty islamskiej nie wpływało na wizerunek przedsiębiorstwa.

6. NOSZENIE CHUSTY ISLAMSKIEJ A WOLNOŚĆ PRZEKONAŃ KLIENTA

W sprawie *A. Bougnaoui* klient wyraził oczekiwanie, aby kolejnym razem nie obsługiwała go osoba nosząca chustę muzułmańską. Pracodawca chcąc uczynić zadość tej prośbie ustanowił zakaz noszenia stroju religijnego w godzinach pracy przez pracowników. Na zadane pytanie prejudycjalne w kwestii ustalenia, czy może owe życzenie klienta stanowić „istotny i determinujący wymóg zawodowy”, TSUE udzielił odpowiedzi negatywnej. Dokładnie zostało to wyrażone w słowach „wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta, aby świadczone przez niego usługi nie były już wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, nie może być uznana za istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu tego przepisu”. Należy w pełni podzielić powyższe stanowisko⁴⁴. Przede wszystkim warto podkreślić, że oczekiwanie klienta powinno być podyktowane względami obiektywnymi, a więc rodzajem działalności zawodowej lub warunkami jej wykonywania. Dotyczy to sytuacji, gdy bez spełnienia tego wymogu zawodowego nie będzie możliwe wykonywanie określonej pracy. W zaistniałym stanie faktycznym nie można przyjąć, że mamy do

w sprawie Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu na tle dotychczasowego orzecznictwa strasburskiego”, *Studia z Prawa Wyznaniowego* 19 (2016): 168 i nn.

⁴⁴ Por. aprobuje stanowisko: Helena Szewczyk, „Przekonania religijne pracownika jako istotny i determinujący wymóg zawodowy – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 14.03.2017 r., C-188/15, Asma Bougnaoui i Association de defense des droits de l’homme (ADDH) przeciwko Micropole SA”, *Europejski Przegląd Sądowy* 1 (2018): 33.

czynienia z takim właśnie przypadkiem. Pracownica z chustą islamską na głowie, a także pracownica bez tej chusty może wykonywać obowiązki, które wynikały ze stanowiska inżyniera ds. badań, jakie zajmowała *Asma Bougnaoui*. Strój religijny w ogóle nie wpływał ani na możliwość realizacji powierzonych zadań, ani też na poziom ich wykonywania. Zakres przydzielonych zadań dotyczył obszarów, takich jak: „doradztwo”, „inżynieria”, „specjalistyczne szkolenia w zakresie opracowywania i integracji rozwiązań w dziedzinie podejmowania decyzji”. Nie istniała więc jakakolwiek zależność między rodzajem stroju pracownicy a wykonywaną pracą. Życzenie klienta nieoparte zostało odpowiednimi przesłankami obiektywnymi i stanowiło jedynie wyraz jego własnych przekonań w kwestii obecności stroju religijnego w styczności z innymi osobami. Wyrażone przez klienta życzenie może zostać zakwalifikowane jedynie jako przejaw realizacji jego wolności przekonań. Należy jednak podkreślić, że wolność przekonań nie oznacza, że inne osoby mają obowiązek dostosowania swojego zachowania do poglądów innej osoby, gdyż prowadziłoby to do absurdu i nieuzasadnionej hierarchizacji praw i wolności. W systemie praw człowieka zasadniczo nie występuje gradacja praw i wolności, z wyjątkiem nielicznych praw absolutnych (np. wolność od tortur, nieludzkiego i poniżającego traktowania) oraz praw niedorogowalnych, gdy w okresie nadzwyczajnego funkcjonowania państwa niektóre prawa i wolności uzyskują szczególne zabezpieczenie przez to, że w porównaniu do pozostałych nie mogą zostać zawieszone. Trzeba wyraźnie podkreślić, że uczynienie zadość prośbie klienta skutkowałoby ograniczeniem wolności uzewnętrzniania przekonań religijnych pracownicy noszącej strój religijny. Przesłanki wskazane w art. 9 ust. 2 Konwencji wskazują co prawda na „prawa i wolności innych osób”, jednakże nie sposób przyjąć, że w rozpatrywanym przypadku wolność przekonań powinna uzyskać pierwszeństwo. Identycznie należałoby przyjąć w odniesieniu do innych strojów religijnych, np. habitu, sutanny lub religijnych elementów ubioru, np. jarmułki, turbanu, czy też emblematów religijnych (np. krzyżyk, gwiazda Dawida). Społeczeństwo demokratyczne opiera się na pluralizmie światopoglądowym, który powinien być respektowany przez podmioty prawa realizujące swoje prawa i wolności. Brak akceptacji klienta dla określonego systemu

religijnego, światopoglądowego lub politycznego nie stanowi powodu ograniczenia prawa do uzewnętrzniania przekonań religijnych pracownika. Jest to szczególnie istotne w przypadku mniejszościowych wyznań i opcji światopoglądowych w państwach, w których mamy do czynienia z dominującą statystycznie wspólnotą religijną. Ponadto tego typu oczekiwania klientów mogą wynikać wyłącznie z uprzedzeń i braku tolerancji wobec wyznawców innych systemów religijnych. Zgoda na tego typu postawę może prowadzić do zgłaszania także innych żądań o charakterze dyskryminacyjnym, np. aby klient nie był obsługiwany przez osobę o określonym kolorze skóry, pochodzeniu etnicznym, itp. Patrząc na żądanie klienta z perspektywy pracodawcy, to oczywistym jest, że prowadzona przez niego działalność gospodarcza ukierunkowana jest na osiągnięcie jak największego zysku. W konsekwencji dąży do tego, aby wychodzić naprzeciw oczekiwaniom klientów, ponieważ ich ewentualna utrata będzie związana z uszczerbkiem finansowym. Zasadnicze pytanie dotyczy jednak tego, czy kierowanie się takimi wytycznymi postępowania stanowi wystarczający powód ograniczenia praw i wolności pracownika. Swoboda przedsiębiorczości niewątpliwie posiada mocne umocowanie w prawodawstwie unijnym (art. 16 Karty), ale nie stanowi prawa absolutnego⁴⁵. Wydaje się bowiem, że absolutyzowanie oczekiwań klienta może prowadzić do łamania praw człowieka i stosowania dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania. W orzecznictwie wyraźnie przyjęto, że potencjalna strata ekonomiczna nie może stanowić powodu dyskryminacji bezpośredniej⁴⁶. Ustanawianie tego typu zakazów w regulaminach pracy bez dodatkowych przesłanek obiektywnych rodzi niebezpieczeństwo zwalczania określonej grupy religijnej, światopoglądowej, politycznej pod pozorem uwzględnienia życzeń klienta. Można wyobrazić sobie sytuację, że z powodu

⁴⁵ Wynika to z od dawna ukształtowanego orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Zob. Maciej Perkowski, „Wolność gospodarcza w prawie gospodarczym Wspólnoty Europejskiej. Uwagi de lege lata i de lege ferenda”, w: *Prawo gospodarcze Wspólnoty Europejskiej na progu XXI wieku. VII Ogólnopolska Konferencja Prawnicza Toruń, 15-16 listopada 2001*, red. Cezary Mik, (Toruń: TNOiK „Dom Organizatora”, 2002), 13.

⁴⁶ Np. wyrok z dnia 8 listopada 1990 r., w sprawie *Dekker and Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen (VJV Centrum) Plus*, sprawa C-177/88; wyrok z dnia 3 lutego 2000 r. w sprawie *Mahlburg*, sprawa C-207/98.

życzenia jednej osoby może dojść do bezzasadnego ograniczenia prawa do uzewnętrzniania przekonań pracowników określonych grup wyznaniowych. Nie można wykluczyć występowania takich przypadków w praktyce gospodarczej, a ich wykrycie byłoby niezwykle trudne. Trzeba zatem przyjąć, że wprowadzanie wymogów neutralności ubioru pracownika musi stanowić absolutnie wyjątkową sytuację, która powinna być uzasadniona kryteriami obiektywnymi. Należy dążyć do takich rozwiązań, które pozwolą na uwzględnienie wolności przekonań klienta oraz wolności sumienia i wyznania pracownika w maksymalnym możliwym zakresie, a nie na zasadzie eliminacji jednej z nich. W ten sposób należy rozstrzygać kolizje praw człowieka, w tym także w obszarze stosunków prawnych wynikających z zatrudnienia.

7. CHUSTA ISLAMSKA W MIEJSCU PRACY A PROZELITYZM

Wśród uprawnień wynikających z wolności myśli, sumienia i wyznania pozostaje prawo do nauczania innych osób. Wczesne orzecznictwo ETPCz, a wcześniej Komisji dotyczyło właśnie problematyki prozelityzmu⁴⁷. Przez to pojęcie należy rozumieć podejmowanie działań zmierzających do pozyskania nowych wiernych poprzez prowadzone nauczanie⁴⁸. Warto rozważyć, czy zakaz noszenia symboli, w tym o charakterze religijnym nie będzie uzasadniony tzw. prozelitycznym efektem chusty. W świetle orzecznictwa ETPCz, zakaz noszenia chusty islamskiej w miejscu pracy może zostać uzasadniony ewentualną ochroną praw i wolności innych podmiotów prawa z uwagi na oddziaływanie prozelityczne chusty. Należy zaaprobować stanowisko z opinii Rzecznik Generalnej, zgodnie z którym pracownik w czasie pracy nie posiada prawa do uprawiania prozelityzmu. Warto zatem rozważyć, czy na gruncie rozpatrywanych spraw możemy mieć do czynienia

⁴⁷ Maria Sobczak, „Wolność sumienia i wyznania, jej gwarancje w systemie prawnym Rady Europy oraz orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu”, *Ius Novum* 3 (2008): 99, a także omówione w tej pracy orzeczenia.

⁴⁸ Wojciech Brzozowski, „Prozelityzm”, w: *Leksykon prawa wyznaniowego. 100 podstawowych pojęć*, red. Artur Mezglewski (Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2014), 338 i nn.

nia z taką sytuacją. Należy przede wszystkim spojrzeć na otoczenie, w którym pracowały skarżące, aby ocenić ewentualny wpływ noszonej chusty muzułmańskiej na prawa i wolności innych podmiotów prawa. Do podjęcia takiej oceny skłaniają ustalenia ETPCz w sprawie *Dahlab przeciwko Szwajcarii*⁴⁹. Pokróćce należy przypomnieć stan faktyczny. *Lucia Dahlab* była nauczycielką w szkole podstawowej, w której uczyła małe dzieci w wieku czterech i ośmiu lat. W 1995 r. władze szkolne nakazały jej zdjęcie chusty, odwołując się do przepisów regulujących funkcjonowanie szkoły, zgodnie z którymi zakazane było posługiwania się „środkami identyfikacji narzucanymi przez nauczyciela uczniom”. Strój nauczycielki nie wywołał jakichkolwiek protestów ze strony rodziców. Nauczycielka nie wykonała polecenia służbowego przez co została zwolniona. *Lucia Dahlab* bezskutecznie poszukiwała ochrony prawnej przed organami krajowymi, a następnie złożyła skargę do ETPCz. Trybunał jednak nie stwierdził złamania Konwencji. Uznano bowiem, że chusta mogła mieć efekt prozelityczny wobec dzieci, które pozostają pod wpływem otoczenia i dopiero formują swoją tożsamość. Limitacja wolności z art. 9 Konwencji dokonana została z uwagi na uprawniony cel, którym jest ochrona wolności i praw innych osób⁵⁰. Status szkoły publicznej sprawiał, że oczekiwanie pracodawcy (władz szkoły), aby nauczyciel zachował neutralność światopoglądową w ubiorze było uzasadnione. Orzecznictwo ETPCz uznaje chustę islamską jako „silny symbol zewnętrzny” (ang. *a powerful external symbol*; fr. *un signe ext rieur fort*). Uznano zatem, że widok chusty wywiera wpływ na dzieci i według ETPCz, w takich okolicznościach chusta islamska może powodować „pewien prozelityczny skutek”⁵¹. W powyższym rozstrzygnięciu wyraźnie widać, że zakaz noszenia chusty w miejscu pracy umotywowany został rodzajem wykonywanej działalności, tj. szczególną rolą nauczyciela jako wychowawcy oraz ochroną osób, z którymi miała do czynienia w pracy – uczniowie

⁴⁹ Decyzja z 15 lutego 2001 r., skarga nr 42393/98.

⁵⁰ Michał Hucal, *Wolność sumienia i wyznania w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka* (Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2012), 75.

⁵¹ Ireneusz C. Kamiński, „Islamska chusta i zasłony twarzy u kobiet w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu”, *Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego*, 9 (2013): 10-11.

w wieku czterech i ośmiu lat. Analiza tego orzeczenia mogłaby skłaniać do wnioskowania, że inna rola zawodowa pełniona przez osobę noszącą chustę islamską będzie umożliwiała rozstrzygnięcie kolizji na rzecz wolności uzewnętrzniania przekonań⁵². Pięć lat później zapadło jednak podobne rozstrzygnięcie dotyczące wykładowców uniwersytetów publicznych na gruncie sprawy *Kurtulmuş przeciwko Turcji*⁵³. Jednakże na gruncie sprawy *Samiry Achbity przeciwko G4S Secure Solutions* przyjęto dopuszczalność generalnego zakazu noszenia chusty islamskiej bez uwzględnienia pełnionej roli, wykonywanej działalności ani właściwości osób, z którymi pracownik ma do czynienia. *Samira Achbita* pracowała jako recepcjonistka, a więc zasadniczo miała do czynienia z osobami dorosłymi o ukształtowanym światopoglądzie. Skarżąca nie pełniła również roli autorytetu jak np. nauczyciel, co pozwala przyjąć, że noszona przez nią chusta nie wywierała efektu prozelitycznego.

8. WNIOSKI KOŃCOWE

Przedmiotowe rozstrzygnięcia TS UE wpisują się w aktualną debatę na temat miejsca zjawiska religijności w życiu społecznym. Formalnie sprawa dotyczyła uzewnętrzniania przekonań wszelkiego rodzaju, lecz kością niezgody była chusta islamska. Brak jest jednolitego podejścia w tej materii. Wydaje się, że rozwiązywanie tej kwestii w oparciu o całkowity zakaz wyrażania przekonań jest środkiem zbyt daleko idącym. Zasadą w relacjach między podmiotami równorzędnymi powinna być wolność uzewnętrzniania wszelkich przekonań, jeżeli nie dochodzi przy tym do naruszenia praw lub wolności innych beneficjentów. W zapadłych rozstrzygnięciach zabrakło szerszego spojrzenia na rozpatrywane sprawy. Przede wszystkim warto dążyć do zachowania różnorodności światopoglądowej w przestrzeni społecznej, a neutralność zachować po stronie podmiotów prawa publicznego. Trudno stwierdzić istnienie standardów w zakresie prawa do

⁵² Tamże.

⁵³ Por. postanowienie ETPCz z 24 stycznia 2001 r. w sprawie *Kurtulmuş przeciwko Turcji*, skarga nr 65500/01.

uzewnętrzniania przekonań religijnych poprzez noszenie chusty muzułmańskiej w miejscu pracy. ETPCz wielokrotnie w swoim orzecznictwie powołuje się na tzw. koncepcję marginesu oceny (*margin of appreciation*), który opiera się na założeniu, iż to władze krajowe mają dbać o pluralizm, a także prawa i wolności innych podmiotów prawa⁵⁴. Należy przy tym również uwzględniać model relacji instytucjonalnych między państwem a wspólnotami religijnymi⁵⁵. Eliminowanie prawa do uzewnętrzniania przekonań jest zbyt daleko idącym środkiem. Słuszny wydaje się pogląd, że zakaz decydowania o własnym ubiorze stanowi naruszenie „prawa do samookreślenia”⁵⁶, w tym w sferze religijnej⁵⁷.

BIBLIOGRAFIA

- Abramowicz, Aneta M., „Uzewewnętrznianie symboli religijnych w miejscu pracy w świetle orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu”. W: *Aktualne problemy wolności myśli, sumienia i religii*, red. Piotr Stanisz, Aneta M. Abramowicz, Michał Czelny, Marta Ordon, Michał Zawiaślak, 11-19, Lublin: Wydawnictwo KUL, 2015.
- Boruta, Irena. „Ochrona dóbr osobistych pracownika”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2 (1998): 18-24.
- Boruta, Irena. „Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – nowe pojęcia”. *Monitor Prawa Pracy* 2 (2004): 36-39.
- Brzozowski, Wojciech. „Prozelityzm”. W: *Leksykon prawa wyznaniowego. 100 podstawowych pojęć*, red. Artur Mezglewski, 338-342. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2014.
- Florczak-Wątor, Monika. *Horyzontalny wymiar praw konstytucyjnych*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2014.

⁵⁴ Jerzy Nikolajew, „Wybrane orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dotyczące manifestowania religii poprzez specyficzny ubiór”, w: *Aktualne problemy wolności myśli, sumienia i religii*, red. Piotr Stanisz, Aneta M. Abramowicz, Michał Czelny, Marta Ordon, Michał Zawiaślak (Lublin: Wydawnictwo KUL, 2015), 243.

⁵⁵ Tamże.

⁵⁶ Iwona Boruta, „Ochrona dóbr osobistych pracownika”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2 (1998): 23.

⁵⁷ Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*, 186.

- Hucal, Michał. *Wolność sumienia i wyznania w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2012.
- Johann, Wiesław, Biruta Lewaszekiewicz-Petrykowska. „Wolność sumienia i wyznania w orzecznictwie konstytucyjnym – status jednostki”. W: *Wolność sumienia i wyznania w orzecznictwie konstytucyjnym. IX Konferencja Europejskich Sądów Konstytucyjnych, Warszawa 16-20 maja 1999 r.* Warszawa: Biuro Trybunału Konstytucyjnego, 1999.
- Kamiński, Ireneusz C. „Islamska chusta i zasłony twarzy u kobiet w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu”. *Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego* 9 (2013): 7-19.
- Kamiński, Ireneusz C. Uwaga nr 1 do art. 10, w: *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, red. Andrzej Wróbel, pkt I (326-346). Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck, 2013.
- Kos, Agnieszka. „Granice manifestacji przynależności religijnej poprzez ubiór w optyce art. 9 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności”. W: *Wpływ standardów międzynarodowych na rozwój demokracji i ochronę praw człowieka*, tom 2, red. J. Jaskiernia, 162-174. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe, 2013.
- Krzysztofek, Katarzyna. „Wolność sumienia i religii pracownika w świetle przepisów prawa polskiego i prawa europejskiego”. W: *Aktualne problemy wolności myśli, sumienia i religii*, red. Piotr Stanisław, Aneta M. Abramowicz, Michał Czelný, Marta Ordon, Michał Zawisław, 169-189. Lublin: Wydawnictwo KUL, 2015.
- Lellouche, Raphaël. „Laickość i dozwoloność”. *Teologia Polityczna* 2 (2004-2005): 71-81.
- Maliszewska-Nienartowicz, Justyna. *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2012.
- Maliszewska-Nienartowicz, Justyna. *Dyskryminacja ze względu na religię, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dyrektywa 2000/78 i orzecznictwo TS UE*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2013.
- Mielczarek, Marcin A. *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*. Warszawa: Diffin, 2013.
- Naumann, Emila. „Dyskryminacja w prawie pracy”. *Monitor Prawa Pracy* 6 (2007): 286-289.
- Nikołajew, Jerzy. „Wybrane orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dotyczące manifestowania religii poprzez specyficzny ubiór”.

- W: *Aktualne problemy wolności myśli, sumienia i religii*, red. Piotr Stanisław, Aneta M. Abramowicz, Michał Czelny, Marta Ordon, Michał Zawisław, 229-251. Lublin: Wydawnictwo KUL, 2015.
- Orzeszyna, Krzysztof. *Podstawy relacji między państwem a kościołami w konstytucjach państw członkowskich i traktatach Unii Europejskiej. Studium prawnoporównawcze*. Lublin: Wydawnictwo KUL, 2007.
- Ożóg, Michał. „Rejestrowanie kościołów i innych związków wyznaniowych w trybie administracyjnym”. *Forum Prawnicze* 2 (2015): 23-40.
- Perkowski, Maciej. „Wolność gospodarcza w prawie gospodarczym Wspólnoty Europejskiej. Uwagi de lege lata i de lege ferenda”. W: *Prawo gospodarcze Wspólnoty Europejskiej na progu XXI wieku. VII Ogólnopolska Konferencja Prawnicza Toruń, 15-16 listopada 2001*, red. Cezary Mik, 9-15. Toruń: TNOiK „Dom Organizatora”, 2002.
- Pietrzak, Michał. *Prawo wyznaniowe*. Warszawa: Wydawnictwo Lexis Nexis, 2010.
- Rynkowski, Michał. *Status prawny kościołów i związków wyznaniowych w Unii Europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, 2004.
- Safjan, Marek. „Wolność religijna w konstytucjach państw europejskich”. W: *Kultura i prawo. Materiały III Międzynarodowej Konferencji na temat Religia i wolność religijna w Unii Europejskiej*, „Warszawa 2-4 września 2002 r.”, red. Józef Krukowski, Otto Theisen, 43-73. Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, 2003.
- Schwiarskott-Matheson, Ewa. *Wolność sumienia i wyznania w wybranych państwach demokratycznych, na przykładzie regulacji Konstytucji Stanów Zjednoczonych Ameryki, Ustawy Zasadniczej Republiki Federalnej Niemiec i Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, orzecznictwa sądów tych krajów oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*. Regensburg: Wydawnictwo de iure pl, 2013.
- Sobczak, Maria. „Wolność sumienia i wyznani, jej gwarancje w systemie prawnym Rady Europy oraz orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu”. *Ius Novum* 3 (2008): 87-116.
- Sobczak, Witold. *Wolność myśli, sumienia i religii. W poszukiwaniu standardu europejskiego*. Toruń: Dom wydawniczy DUET, 2013.
- Stanisz, Piotr. „Wspólnotowy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na religię lub światopogląd”. *Przegląd Sejmowy* 1 (2005): 43-56.

- Stanisz, Piotr. „Zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub światopogląd w dyrektywie Rady Unii Europejskiej z 27 listopada 2000 r.”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 8 (2004): 19-36.
- Süral, Nurhan. „Islamic outfits in the workplace in Turkey, a Muslim majority country”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 30, no. 3 (2009): 569-596.
- Szewczyk, Helena. „Przekonania religijne pracownika jako istotny i determinujący wymóg zawodowy – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 14.03.2017 r., C–188/15, Asma Bougnaoui i Association de defense des droits de l’homme (ADDH) przeciwko Micropole SA”, *Europejski Przegląd Sądowy* 1 (2018): 29-34.
- Szubtarski, Grzegorz. „Możliwość rezygnacji z pracy jako gwarancja ochrony wolności religijnej pracownika? Specyfika wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Eweida i inni przeciwko Zjednoczonemu Królestwu na tle dotychczasowego orzecznictwa strasburskiego”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 19 (2016): 159-174.
- Szymanek, Jarosław. „Konstytucjonalizacja prawa do wolności myśli, sumienia, religii i przekonań”. *Studia z Prawa Wyznaniowego* 10 (2007): 89-114.
- Świątkowski, Andrzej Marian. *Prawo pracy Unii Europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck, 2015.

WEARING AN ISLAMIC HEADSCARF IN THE WORKPLACE VS. RIGHTS AND FREEDOMS OF OTHER ENTITIES.

DISCUSSION REGARDING THE EU COURT OF JUSTICE’S RULINGS
IN THE *SAMIRA ACHBITA VS. G4S SECURE SOLUTIONS* CASE (C–157/15)
AND THE *ASMA BOUGNAOUI VS. MICROPOLE* CASE (C–188/15).

Summary

The aim of this article is to present an analysis of the EU Court of Justice’s rulings of March 17th 2017, in the *Samira Achbita vs. G4S Secure Solutions* case (C–157/15) and the *Asma Bougnaoui vs. Micropole* case (C–188/15), in the context of the exercise of the freedom of thought, conscience and religion in situations involving contact with other entities. The problem of wearing a headscarf is presented with reference to the client’s freedom of belief and the company’s policy of religious and ideological neutrality. The article provides

a critical view of the ruling due to the court's failing to take into account the specific character of the freedom to express one's religious beliefs. Special attention was paid to the question of *religion*, as one of grounds of discrimination being prohibited by Directive 2000/78/EC, as well as to the expression of religious, ideological or philosophical beliefs, and the problem of proselytism in the workplace.

Key words: Islamic headscarf; discrimination; religion; workplace; employee code of conduct; freedom of conscience and religion

Słowa kluczowe: chusta islamska; dyskryminacja; religia; miejsce pracy; regulamin pracy; wolność sumienia i wyznania

Tłumaczenie: Małgorzata Dębowska