

Dyskryminacja religijna w miejscu pracy

ORZECZNICTWO TSUE W SPRAWACH
SYMBOLI RELIGIJNYCH

PROF. ANNA ŚLEDZIŃSKA-SIMON, UNIWERSYTET WROCŁAWSKI

SEMINARIUM AKADEMII PRAWA EUROPEJSKIEGO
"STOSOWANIE UNIJNEGO PRAWA ANTYDYSKRYMINACYJNEGO"
KRAKÓW, 1-2 WRZESIEŃ 2025

RAMY PRAWNE

Art. 9 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka

Art. 10 Karty Praw Podstawowych

Art. 21 Karty Praw Podstawowych

Art. 16 Karty Praw Podstawowych

Dyrektywa Ramowa 2000/78/WE

ART. 10 K P P

1. Każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i religii. Prawo to obejmuje wolność zmiany religii lub przekonań oraz wolność – indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie – do wyrażania religii lub przekonań poprzez kult, nauczanie, praktykowanie i przestrzeganie.
2. Uznaje się prawo do sprzeciwu sumienia, zgodnie z przepisami prawa krajowego regulującymi wykonywanie tego prawa.

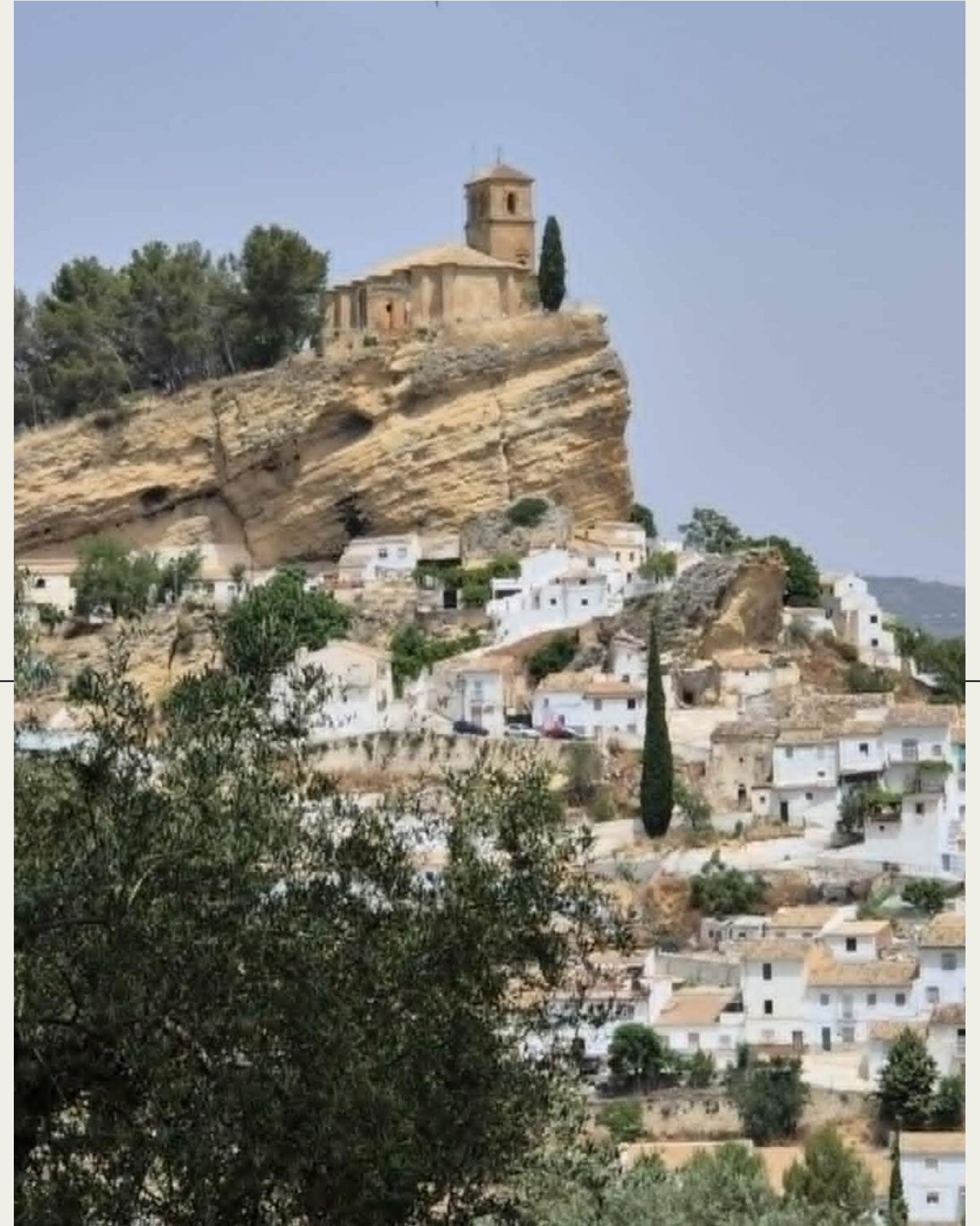
OGRANICZENIA

Art. 52(1) Karty

Wszelkie ograniczenia w korzystaniu z praw i wolności uznanych w niniejszej Karcie muszą być przewidziane przez prawo oraz szanować istotę tych praw i wolności. Z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności, ograniczenia mogą być wprowadzane tylko wtedy, gdy są konieczne i rzeczywiście służą celom leżącym w ogólnym interesie uznanym przez Unię lub potrzebie ochrony praw i wolności innych osób.

RELIGIA

termin „religia” musi być w kontekście rozumiany jako obejmujący zarówno *forum internum*, czyli sam fakt posiadania przekonań, jak i *forum externum*, czyli manifestację wiary religijnej w sferze publicznej (Cresco, para. 58)..



ZAKAZ DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA RELIGIĘ

Dyrektywa 2000/78/WE (Ramowa Dyrektywa Równościowa)

Artykuł 2 ust. 2 lit. a – Dyskryminacja bezpośrednia

Może być uzasadniona w wyjątkowych przypadkach, które należy interpretować ściśle:

- Artykuł 2 ust. 5 – krajowe środki ochrony interesu publicznego
- Artykuł 4 ust. 1 – rzeczywiste i decydujące wymagania zawodowe
- Artykuł 4 ust. 2 – autonomia kościołów
- Artykuł 7 ust. 1 – działania pozytywne

Artykuł 2 ust. 2 lit. b – Dyskryminacja pośrednia

Może być uzasadniona, jeśli opiera się na uzasadnionym i obiektywnym celu, a środki służące jego osiągnięciu są odpowiednie i konieczne (zachowana proporcjonalność między środkami a celem).

Zastosowanie wyłącznie w kontekście zatrudnienia i pracy (Artykuł 3 ust. 1)

ZAKRES ZASTOSOWANIA

Church autonomy

C-414/16 Egenberger

W przypadku, gdy Kościół lub inna organizacja, której etos opiera się na religii lub przekonaniach, powołuje się – w celu uzasadnienia działania lub decyzji, takiej jak odrzucenie kandydatury na stanowisko pracy – na to, że ze względu na charakter danych działań lub kontekst, w jakim mają być one wykonywane, **religia stanowi rzeczywistą, uzasadnioną i usprawiedliwioną kwalifikację zawodową, uwzględniając etos tego Kościoła lub organizacji, musi istnieć możliwość skutecznej kontroli sądowej takiego twierdzenia.** Taka kontrola ma na celu zapewnienie, że kryteria określone w artykule 4 ust. 2 tej dyrektywy są spełnione w danym przypadku.

Religious employees

C-414/16 Egenberger

Rzeczywista, uzasadniona i usprawiedliwiona kwalifikacja zawodowa to wymóg, który jest konieczny i obiektywnie uzasadniony, z uwzględnieniem etosu Kościoła lub organizacji, o których mowa, ze względu na charakter danej działalności zawodowej lub okoliczności, w jakich jest ona wykonywana. **Wymóg ten nie może opierać się na przesłankach niemających związku z tym etosem ani z prawem do autonomii tego Kościoła lub organizacji.**

Wymóg ten musi być zgodny z zasadą proporcjonalności.

Zob. również sprawa C-68/17, IR.



Religious holidays

C-193/17 Cresco

Przepisy krajowe, zgodnie z którymi, po pierwsze, Wielki Piątek jest dniem wolnym od pracy wyłącznie dla pracowników należących do określonych Kościołów chrześcijańskich, a po drugie, tylko tym pracownikom przysługuje – w przypadku, gdy są zobowiązani do pracy w tym dniu – dodatkowe wynagrodzenie oprócz zwykłej pensji za pracę wykonaną w tym dniu, **stanowią bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię**

Direct horizontal effect

C-68/17 IR

Sąd krajowy rozpoznający spór między dwoma osobami jest zobowiązany – w przypadku, gdy nie jest możliwe dokonanie wykładni obowiązującego prawa krajowego w sposób zgodny z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78 – do zapewnienia pełnej skuteczności praw wynikających z zasad określonych w tej dyrektywie, poprzez **niestosowanie, w razie potrzeby, każdego przepisu prawa krajowego, który jest z nimi sprzeczny.**

RITUALNY UBÓJ

TSUE

C-336/19 Centraal Israëlitisch Consistorie van
België i inni

ETPCz

Executief van de Moslims van België i inni v. Belgii
(skargi nr 16760/22 i 10 innych)

litera (c) akapitu pierwszego artykułu 26 ust. 2 rozporządzenia Rady (WE) nr 1099/2009 z dnia 24 września 2009 r. w sprawie ochrony zwierząt w czasie ich uśmiercania, odczytywana w świetle artykułu 13 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) oraz artykułu 10 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, musi być interpretowana w ten sposób, że nie stoi ona na przeszkodzie przepisom krajowym państwa członkowskiego, które — w kontekście uboju rytualnego — wymagają zastosowania odwracalnej metody ogłuszania, która nie powoduje śmierci zwierzęcia.



RELIGIJNE SYMBOLE / UBIÓR

- Konflikt między konstytucyjnymi zasadami neutralności państwa / laickości a bezpośrednim skutkiem zakazu dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania.
- Konflikt między wolnością prowadzenia działalności gospodarczej a wolnością manifestowania, a nawet praktykowania religii.

Pytanie:

W jakich okolicznościach zasada neutralności stanowi dyskryminację bezpośrednią i czy może ona kiedykolwiek być uznana za dyskryminację pośrednią, którą można uzasadnić?



ŚCIEŻKA DO INTEGRACJI W MIEJSCU PRACY

Front office **Achbita**

- zakaz wszystkich widocznych oznak przekonań religijnych, filozoficznych lub politycznych, a nie tylko niektórych z nich.
- powinien być stosowany konsekwentnie i systematycznie wobec wszystkich pracowników.
- powinien dotyczyć wyłącznie stanowisk mających kontakt z klientami.
- Pracodawcy powinni rozważyć przeniesienie pracowników na stanowiska bez kontaktu z klientem (ten punkt nie jest później powtarzany).

Evaluacja ryzyka **Wabe and Müller**

- Pracodawca powinien wykazać rzeczywistą potrzebę biznesową dla wprowadzenia takiej polityki.
- Powinien przedstawić ryzyko rzeczywistej szkody wynikającej z braku tej polityki.
- Wymaga to wyważenia z prawem pracownika do manifestowania religii.

Szerokie uznanie **OP**

- Wymóg neutralności w urzędzie publicznym powinien być stosowany konsekwentnie i systematycznie wobec wszystkich pracowników.
- Nie musi być ograniczony tylko do stanowisk mających kontakt z klientami.
- Sądy krajowe powinny zważyć fundamentalne prawa oraz zasadę neutralności państwa.

GDOQ **Bougnaoui**

- Preferencje klientów (np. odmowa obsługi przez osobę noszącą chustę) nie stanowią uzasadnionej kwalifikacji zawodowej.
- Uzasadnienie musi opierać się na:
 - charakterze i kontekście danego stanowiska,
 - a nie na czynnikach subiektywnych ani oczekiwaniach klientów.

Religia i wyznanie jako jedno **LF**

- Zasada powinna być stosowana konsekwentnie i systematycznie wobec wszystkich pracowników oraz w sposób niedyskryminujący – zarówno względem religii, jak i przekonań.
- Pracodawca powinien wykazać rzeczywistą potrzebę wprowadzenia takiej polityki.
- Sądy krajowe mogą przypisać większe znaczenie wolności religii lub przekonań niż wolności prowadzenia działalności gospodarczej.

ACHBITA

Artykuł 2 ust. 2 lit. a dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy **należy interpretować w ten sposób, że zakaz noszenia islamskiego nakrycia głowy, wynikający z wewnętrznego przepisu prywatnego przedsiębiorstwa zakazującego widocznego noszenia jakichkolwiek politycznych, filozoficznych lub religijnych symboli w miejscu pracy, nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy.**

Natomiast taki wewnętrzny przepis prywatnego przedsiębiorstwa może stanowić dyskryminację pośrednią w rozumieniu artykułu 2 ust. 2 lit. b dyrektywy 2000/78, jeśli zostanie ustalone, że pozornie neutralny obowiązek, który nakłada, w rzeczywistości powoduje szczególną niekorzyść dla osób wyznających określoną religię lub przekonania, chyba że jest on obiektywnie usprawiedliwiony uzasadnionym celem, takim jak realizacja przez pracodawcę, w relacjach z klientami, polityki neutralności politycznej, filozoficznej i religijnej, a środki służące osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne, co należy ustalić sądowi odsyłającemu.

ASMA BOUGNAOUI

Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy **należy interpretować w ten sposób, że chęć pracodawcy uwzględnienia życzenia klienta, aby usługi tego pracodawcy nie były świadczone przez pracownika noszącego islamski nakrycie głowy, nie może być uznana za rzeczywistą i decydującą kwalifikację zawodową w rozumieniu tego przepisu.**

W A B E A N D M H M Ü L L E R H A N D E L

1. Artykuł 1 oraz artykuł 2 ust. 2 lit. a dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że **wewnętrzny przepis przedsiębiorstwa zakazujący pracownikom noszenia w miejscu pracy jakichkolwiek widocznych oznak przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych nie stanowi, w odniesieniu do pracowników przestrzegających określonych zasad dotyczących ubioru wynikających z nakazów religijnych, dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy, pod warunkiem że przepis ten stosowany jest w sposób ogólny i niedyskryminujący.**
2. Artykuł 2 ust. 2 lit. b dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że różnica w traktowaniu, pośrednio oparta na religii lub przekonaniach, wynikająca z wewnętrznego przepisu przedsiębiorstwa zakazującego pracownikom noszenia w miejscu pracy jakichkolwiek widocznych oznak przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych, **może być usprawiedliwiona dążeniem pracodawcy do realizacji polityki neutralności politycznej, filozoficznej i religijnej wobec swoich klientów lub użytkowników, pod warunkiem że:**
 - po pierwsze, **polityka ta odpowiada rzeczywistej potrzebie pracodawcy**, którą to potrzebę to na nim ciąży wykazać, uwzględniając między innymi uzasadnione oczekiwania tych klientów lub użytkowników oraz negatywne konsekwencje, jakie poniósłby pracodawca w przypadku braku takiej polityki, biorąc pod uwagę charakter jego działalności oraz kontekst jej wykonywania;
 - po drugie, **różnica w traktowaniu jest odpowiednia do celu zapewnienia właściwego stosowania polityki neutralności pracodawcy, co oznacza, że polityka ta jest realizowana w sposób spójny i systematyczny;**
 - oraz po trzecie, **zakaz ten jest ograniczony do tego, co jest bezwzględnie konieczne**, mając na uwadze rzeczywisty zakres i powagę negatywnych konsekwencji, które pracodawca chce uniknąć poprzez wprowadzenie tego zakazu.

3. Artykuł 2 ust. 2 lit. b pkt i dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że dyskryminacja pośrednia ze względu na religię lub przekonania, wynikająca z wewnętrznego przepisu przedsiębiorstwa zakazującego noszenia w miejscu pracy widocznych oznak przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych w celu zapewnienia polityki neutralności w tym przedsiębiorstwie, może być usprawiedliwiona jedynie wtedy, gdy zakaz ten obejmuje wszystkie widoczne formy wyrażania przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych. **Zakaz ograniczony do noszenia wyraźnych, dużych symboli przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych może stanowić dyskryminację bezpośrednią ze względu na religię lub przekonania, której nie można usprawiedliwić na podstawie tego przepisu.**

4. Artykuł 2 ust. 2 lit. b dyrektywy 2000/78 należy interpretować tak, że przepisy krajowe chroniące wolność religii mogą być uwzględniane jako przepisy korzystniejsze, w rozumieniu artykułu 8 ust. 1 tej dyrektywy, przy ocenie zasadności różnicowego traktowania pośrednio opartego na religii lub przekonaniach.

Artykuł 2 ust. 2 lit. b dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że **wewnętrzny przepis organu samorządu terytorialnego, który w sposób ogólny i niedyskryminujący zakazuje członkom personelu tego organu widocznego noszenia w miejscu pracy jakichkolwiek symboli ujawniających w szczególności przekonania filozoficzne lub religijne, może być uzasadniony dążeniem tego organu do ustanowienia — z uwzględnieniem kontekstu, w jakim funkcjonuje — całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego, pod warunkiem że taki przepis jest odpowiedni, konieczny i proporcjonalny, biorąc pod uwagę ten kontekst oraz różne prawa i interesy, które wchodzą w grę**

L F

- Artykuł 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że wyrażenie „religia lub przekonania” zawarte w tym przepisie stanowi jedną, wspólną podstawę dyskryminacji, obejmującą zarówno przekonania religijne, jak i filozoficzne lub duchowe.
- Artykuł 2 ust. 2 lit. a dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepis regulaminu pracy przedsiębiorstwa, który zakazuje pracownikom wyrażania – słowami, ubiorem lub w jakikolwiek inny sposób – ich przekonań religijnych lub filozoficznych, niezależnie od treści tych przekonań, nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej „ze względu na religię lub przekonania” w rozumieniu tej dyrektywy wobec pracowników, którzy chcą korzystać z wolności religii i sumienia poprzez widoczne noszenie symboli lub elementów odzieży o charakterze religijnym – pod warunkiem, że przepis ten stosowany jest w sposób ogólny i niedyskryminujący.

Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że **stoi on na przeszkodzie przepisom prawa krajowego, których celem jest transpozycja tej dyrektywy do prawa krajowego, a które są interpretowane w ten sposób, że przekonania religijne i przekonania filozoficzne stanowią dwie odrębne przesłanki dyskryminacji** — i które jako takie nie mogą być uznane za „przepisy korzystniejsze dla ochrony zasady równego traktowania niż przepisy przewidziane w [tej dyrektywie]” w rozumieniu jej artykułu 8 ust. 1.

GRUPY ODNIESIENIA – WEWNĘTRZNE I ZEWNĘTRZNE

- Tradycyjnie dyrektywa 2000/78/WE była interpretowana jako zakazująca dyskryminacji pomiędzy grupą wewnętrzną a zewnętrzną (ang. in-group vs. out-group), co w istocie oznaczało porównywanie osób posiadających daną chronioną cechę (grupa wewnętrzna) z osobami, które tej cechy nie posiadają (grupa zewnętrzna).
- Zakres kręgu porównawczego – ujęty szeroko lub wąsko – ma istotny wpływ na definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w rozumieniu dyrektywy 2000/78 i może prowadzić do rozbieżnych rezultatów, nawet przy podobnym stanie faktycznym (Rzecznik Generalny Bobek w sprawie Cresco).
- Jednakże najnowsze orzecznictwo Trybunału wskazuje na zmianę podejścia – z analizy międzygrupowej na analizę wewnątrzgrupową (sprawa VL).
- Porównanie wewnątrzgrupowe wymaga oceny, czy doszło do dyskryminacji wewnątrz grupy osób posiadających tę samą chronioną cechę, (...) tak aby nie osłabić poziomu ochrony przewidzianej w dyrektywie 2000/78, poprzez skupienie się na wykrywaniu relatywnych obciążeń dotyczących niektórych członków grupy, a nie na poszukiwaniu podobieństw i różnic między dwiema grupami niepowiązanymi wspólną cechą chronioną.
- Z tej perspektywy podejście wewnątrzgrupowe poszerza zakres stosowania dyrektywy 2000/78, pozwalając z większą wrażliwością wychwytywać mniej widoczne formy nierównego traktowania, a także rozszerza ochronę równościową na osoby mniej uprzywilejowane wewnątrz danej grupy.
- Poszerzenie kręgu osób uwzględnianych przy porównaniu wewnątrzgrupowym sprzyja ujednoliceniu sytuacji w tej grupie, ponieważ rozmywa różnice indywidualizujące jej członków.
- Z kolei zawężenie tego kręgu sprzyja różnorodności, ponieważ uwidacznia różnice wymagające ochrony.

GRUPY ODNIESIENIA W KONTEKŚCIE NEUTRALNOŚCI MIEJSCA PRACY

Jeśli religia i przekonania religijne są chronione łącznie z przekonaniami filozoficznymi i duchowymi, wówczas krąg osób tworzących grupę porównawczą w ramach oceny porównywalności zostaje rozszerzony, co zmniejsza znaczenie porównania z konkretną osobą odniesienia. W kontekście zasady wewnętrznej neutralności w miejscu pracy, pracownik twierdzący, że padł ofiarą dyskryminacji ze względu na swoją religię lub przekonania religijne, będzie uznany za należącego do grupy obejmującej osoby wyznające także przekonania filozoficzne lub duchowe.

Co do zasady, nie można stwierdzić dyskryminacji bezpośredniej, jeśli zasada wewnętrznej neutralności jest stosowana jednakowo wobec wszystkich członków tej grupy, ponieważ bezpośredni związek przyczynowy między tą zasadą a chronioną cechą (np. religią) będzie mniej widoczny. Taka sytuacja dotyczy również pracowników, których dotyczą obowiązki religijne w zakresie ubioru.

Z drugiej strony, jeśli religia i przekonania religijne są chronione jako odrębna podstawa dyskryminacji, wówczas porównanie zostanie przeprowadzone wyłącznie wśród osób dotkniętych ze względu na religię i przekonania religijne, z pominięciem osób wyznających przekonania filozoficzne lub duchowe. Takie porównanie wewnątrzgrupowe – w odniesieniu do zasady wewnętrznej neutralności – będzie obejmować zestawienie sytuacji pracowników przestrzegających religijnych wymogów dotyczących ubioru z sytuacją pracowników, których takie wymogi nie obowiązują.

Można argumentować, że nierówne traktowanie wynikające z zasady zakazującej noszenia w pracy odzieży nakazanej przez religię jest bardziej prawdopodobne do uznania za ściśle związane z chronioną cechą, gdy dotyczy pracowników, którzy nie mogą spełnić wymagań tej zasady bez porzucenia obowiązków wynikających z ich wiary.

W N I O S K I

Zasady neutralności w miejscu pracy, które zakazują noszenia wszystkich widocznych symboli religijnych, politycznych lub filozoficznych, są najczęściej traktowane jako dyskryminacja pośrednia, a nie bezpośrednia.

Ostateczna ocena należy do sądów krajowych.

Neutralność w miejscu pracy może stanowić uzasadniony cel, w odniesieniu do podstawowej wolności prowadzenia działalności gospodarczej (artykuł 16 Karty praw podstawowych UE), lub – w przypadku służby publicznej – na zasadzie neutralności zapisanej w konstytucji krajowej.

Dziękuję za uwagę!

anna.sledzinska-simon@uw.edu.pl