DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA RELIGIĘ W MIEJSCU PRACY W KONTEKŚCIE ORZECZNICTWA TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ

RELIGIOUS DISCRIMINATION IN A WORKPLACE IN VIEW OF THE CASE LAW OF THE COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION

The author discusses the issue of religion or belief discrimination in a workplace (private company), based on the conclusions drawn from the analysis of judgments of the Grand Chamber of the Court of Justice of the European Union of 14 March 2017 in cases of *S. Achbita* and *A. Bougnaoui*, and in the context of regulations referring to the EU Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

Słowa kluczowe: orzecznictwo TSUE, równe traktowanie, dyskryminacja z powodu religii lub przekonań, zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych, zakaz noszenia przez pracowników islamskiej chusty

Key words: case law of the Court of Justice of the European Union, equal treatment, discrimination because of religion or belief, internal rule of a private undertaking prohibiting the visible wearing of any political, philosophical, or religious signs, prohibition of wearing an Islamic headscarf, genuine and determining occupational requirement

* **Dr hab. Jacek Falski**, Polska Akademia Nauk, Instytut Nauk Prawnych,
mail: <inp@inp.pan.pl>, <https://orcid.org/0000-0003-0893-3887>

I. WSTĘP

Określenie dopuszczalnych według standardów UE granic i warunków, z jednej strony uzewnętrzniania, np. poprzez ubiór, przekonań religijnych w miejscu pracy (w tym przypadku w przedsiębiorstwie prywatnym), z drugiej zaś ograniczania w tym zakresie wolności religii stanowi współcześnie istotną przesłankę kształtowania ładu i pokoju religijnego, kwestii szczególnie ważnej w społeczeństwach o znaczącej i wciąż wzrastającej różnorodności wyznaniowej. Nie do przecenienia jest tu rola europejskich trybunałów: Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej [dalej: TSUE] i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka [dalej: ETPC], które mają moc rozstrzygania, ale i moderowania pojawiających się we wskazanym obszarze konfliktów i sporów¹.

Celem autora tego opracowania jest wskazanie istotnych w tym zakresie wniosków płynących z orzecznictwa, przede wszystkim na podstawie analizy dwóch kluczowych,

¹ W. Sobczak, *Wolność myśli, sumienia i religii. Poszukiwanie standardu europejskiego*, Toruń 2013, s. 275.

stosunkowo niedawnych wyroków Wielkiej Izby TSUE², które odbiły się szerokim echem na świecie. Stały się one przedmiotem naukowych analiz³, a przez komentatorów były z dużym uproszczeniem kwalifikowane jako upoważnienie prywatnych przedsiębiorstw do wprowadzania zakazu noszenia chust islamskich w miejscu pracy przez zatrudnione w nich kobiety wyznania muzułmańskiego. Wskazane wyroki były pierwszymi z wydanych przez Wielką Izbę luksemburskiego Trybunału w sprawach dotyczących dyskryminacji spowodowanej uzewnętrznianiem przekonań religijnych w miejscu pracy od dnia wejścia w życie dyrektywy Rady Unii Europejskiej, z 27 listopada 2000 r. [dalej: dyrektywa 2000/78/WE], ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy⁴.

Dotychczasowe orzecznictwo TSUE w tym zakresie dotyczyło przede wszystkim dyskryminacji związanej z wiekiem, płcią, niepełnosprawnością, rasą, pochodzeniem etnicznym i orientacją seksualną⁵. Problem dyskryminacji religijnej w miejscu pracy nie był w nim dotąd poruszany.

II. DYREKTYWA 2000/78/WE

Warto przypomnieć ogólną definicję dyrektywy jako źródła prawa UE. Zgodnie z art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu UE, dyrektywa jest aktem prawnym wiążącym co do rezultatu przy zachowaniu swobody w doborze form i środków implementacji (transpozycji) do krajowego porządku prawnego. Cel ten jest najczęściej określony w sposób szczegółowy, nie pozostawiając państwu zbyt dużej swobody co do zakresu czy też sposobu wypełniania tego obowiązku⁶. Przedmiotem wspomnianej dyrektywy jest — zgodnie z brzmieniem jej art. 1 — wyznaczenie ogólnych ram walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania. W kontekście celów dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z wymienionych wcześniej przyczyn (art. 2 ust. 1).

Pojęcie dyskryminacji jest definiowane (w art. 2) dychotomicznie jako dyskryminacja bezpośrednia (ust. 2a) lub pośrednia (ust. 2b). Pierwsza występuje w przypadku,

² Wyroki Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawach: S. Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solution NV, sprawa nr C-157/15; A. Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA, sprawa nr C-188/15.

³ Vide T. Ufarte, *La liberté de conscience des salariés face au culte de liberté d'entreprise prôné par C.J.U.E; Une nouvelle guerre de religion?* „La Revue des Droits de l'Homme” 2017, nr 6; E. Bribosia, I. Rorive, *Affaires Achbita et Bougnaoui entre neutralité et préjugés (obs. Sous C.J.U.E. Gde Ch. arrêts Achbita et Bougnaoui 14 mars 2017)*, „Revue Trimestrelle des Droits de l'Homme” 2017, nr 112, s. 1017 i n.

⁴ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

⁵ C. O'Conneide, *The Evolution and Impact of the Case — Law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, Komisja Europejska, Bruksela 2012.

⁶ *Ustrój Unii Europejskiej*, red. J. Barcz, Warszawa 2010, s. III 27–III 31.

gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1 dyrektywy. Z dyskryminacją pośrednią mamy natomiast do czynienia w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej, niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, praktyka lub kryterium są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć jego osiągnięciu są właściwe i konieczne (art. 2 ust. 2b). Dyrektywą nie naruszono przy tym środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne w celu zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób (art. 2 ust. 5). Zastrzeżono ponadto (art. 4 ust. 1), że państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji w przypadku gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny. Zezwolono przy tym (art. 4 ust. 2) na obowiązywanie przepisów krajowych, na mocy których w przypadku działalności zawodowej kościołów lub innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania osobiste nie stanowi dyskryminacji, w przypadku gdy ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Tego rodzaju odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych państw członkowskich oraz ogólnych zasad prawa wspólnotowego. Nie może ono być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny. Dyrektywa nie narusza zatem prawa Kościołów i innych podmiotów prywatnych i publicznych, których etyka wynika z religii bądź przekonań.

Zgodnie z postanowieniami dyrektywy istnieje szeroki margines swobody w zakresie krajowej oceny przedmiotowych kwestii. Warto także przypomnieć, że w Kartzie praw podstawowych Unii Europejskiej [dalej: KPP UE]⁷ zawarto gwarancję równości wszystkich (art. 20) i zakazano dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (art. 21 ust. 1). W KPP UE sformułowano też zasadę równości kobiet i mężczyzn: „Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia” (art. 23 ust. 1)⁸.

⁷ Karta praw podstawowych z 12 grudnia 2007 r., tekst skonsolidowany Dz.Urz. C 83/389 z 30.3.2010.

⁸ *Confer* art. 157 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. C/47 z 9.5.2008.

III. WYROKI WIELKIEJ IZBY TSUE Z 14 MARCA 2017 R. W SPRAWACH ACHBITA I BOUGNAOUI

Wydarzenia — i w efekcie skargi będące podstawą rozpatrywanych wyroków — zaszły w Belgii i we Francji, w dwóch europejskich krajach, w których kwestia dotycząca noszenia chusty — szczególnie emblematycznego symbolu wciąż mniejszościowej, ale niezwykle ekspansywnej religii muzułmańskiej — od końca ubiegłego wieku jest tematem debaty publicznej w kontekście edukacji, prawa pracy, bezpieczeństwa publicznego, a także wolności i równości religii⁹.

W obu przypadkach przedmiotem rozpatrywanych przez TSUE spraw były wnioski sądów kasacyjnych Belgii i Francji o wydanie na podstawie art. 267 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej wyroków w trybie prejudycjalnym w przedmiotowych postępowaniach. Wniosek belgijski dotyczący wykładni art. 2 ust. 2a dyrektywy 2000/78/WE został przedstawiony w ramach sporu między S. Achbitą, wspieraną przez Centrum Równości Szans i Zwalczenia Rasizmu (Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding), a zatrudniającą powódkę spółką G4S Secure Solutions NV z siedzibą w Belgii. Spór ten dotyczył wprowadzonego przez pracodawcę zakazu noszenia przez pracowników wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych oraz uczestniczenia w obrzędach związanych z tymi przekonaniami. Natomiast wniosek francuski, dotyczący wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy, został przedstawiony w ramach sporu między A. Bougnaoui i wspierającym ją Stowarzyszeniem Obrony Praw Człowieka (Association de défense des droits de l'homme, dalej: ADDH) a Micropole SA, dotyczącego wypowiedzenia A. Bougnaoui umowy o pracę ze względu na odmówienie przez nią zdjęcia chusty islamskiej w trakcie wykonywania czynności zawodowych.

Warto poprzedzić analizę odnośnych wyroków TSUE przedstawieniem stanów faktycznych i stanowisk sądów krajowych w obu sprawach.

W pierwszej z nich S. Achbita, od trzech lat zatrudniona jako recepcjonistka w prywatnym przedsiębiorstwie ubezpieczeniowym G4S Secure Solutions NV, w maju 2006 r. poinformowała pracodawcę o zamiarze noszenia w miejscu pracy islamskiej chusty. Pracodawca był jednak temu zdecydowanie przeciwny ze względu na politykę przedsiębiorstwa, zgodnie z którą jego pracownicy w miejscu pracy powinni ubierać się

⁹ M. Monot-Fouletier, *De la régulation du port de signes religieux dans les établissements et l'espace publics — l'exemple français*, „Revue Trimestrielle des Droits de l'Homme” 2016, nr 105, s. 115; J. Falski, *Ograniczenia w zakresie eksponowania symboliki religijnej (nowe restrykcje dotyczące ubioru) w przestrzeni publicznej współczesnej Francji*, „Przegląd Sejmowy” 2018, nr 3, s. 39. We Francji od 2004 r. obowiązuje zakaz noszenia strojów i symboli religijnych w szkołach, gimnazjach i liceach publicznych. (Loi nr 2004-228 du 15 mars 2004 encadrant en application du principe de laïcité le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, „Journal Officiel” 2004, nr 65, s. 5190), a od 11 kwietnia 2011 r. (kiedy wszedł w życie) zakaz zasłaniania twarzy w miejscach publicznych (Loi nr 2010-1192 du 11 octobre interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, „Journal Officiel” 2010, nr 237, s. 18344. W Królestwie Belgii od 1 czerwca 2011 r. obowiązuje zakaz noszenia wszystkich ubiorów zakrywających całkowicie lub w sposób zasadniczy twarz, „Moniteur Belge” 2011, nr 2011000424, s. 41734.

neutralnie. 29 maja 2006 r. rada zakładowa firmy zatwierdziła mającą wejść w życie 13 czerwca 2006 zmianę regulaminu, polegającą na wprowadzeniu zakazu uzewnętrzniania w pracy przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych lub związanych z nimi obrzędów za pomocą symboli. Pracownica mimo to naruszała zakaz. Próba ugody między stronami, do której próbowało doprowadzić Federalne Centrum Równości i Walki z Dyskryminacją, zakończyła się porażką. S. Achbita 12 czerwca 2006 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, wypłacono jej też stosowną odprawę. Pracownica odwołała się od wypowiedzenia do Sądu Pracy pierwszej instancji w Antwerpii, który oddalił jej odwołanie¹⁰.

Oddalono także apelację rozpatrywaną przez Sąd Pracy drugiej instancji w Antwerpii¹¹. Sąd drugiej instancji argumentował m.in., że wypowiedzenie umowy o pracę nie może zostać uznane w tych okolicznościach za nieuzasadnione, ponieważ ogólny zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej, a występowanie w tym przypadku dyskryminacji pośredniej bądź naruszenie wolności osobistej lub religijnej nie jest ewidentne. Sąd apelacyjny podniósł m.in., że nie ma wątpliwości, iż umowa o pracę nie została wypowiedziana ze względu na wyznanie skarżącej, ale ze względu na jej intencję uzewnętrzniania wiary poprzez noszenie chusty islamskiej w miejscu i w czasie pracy. Naruszone przez S. Achbitę postanowienie regulaminu pracy stanowi normę o charakterze generalnym, ponieważ obowiązuje wszystkich pracowników. Nie ma zatem podstaw, aby uważać, że w przypadku pracownika w porównywalnej sytuacji mającego inne przekonania religijne lub światopoglądowe, który łamałby postanowienia zakazu reakcja firmy G4S Secure Solutions NV, byłaby odmienna. Argument dyskryminacji bezpośredniej został w apelacji oddalony, ponieważ zakaz obejmował nie tylko symbole związane z przekonaniami religijnymi, ale również symbole związane z przekonaniami światopoglądowymi, co odpowiada kryterium ochrony zawartemu w dyrektywie 2000/78/WE, w której jest mowa o „religiach lub przekonaniach”.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od tego wyroku, w której podniosła w szczególności, że Sąd Pracy drugiej instancji w Antwerpii naruszył zawarte w art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE interpretacje pojęć „dyskryminacji bezpośredniej” i „dyskryminacji pośredniej”, stwierdzając, że przekonania religijne, których dotyczy wprowadzony zakaz, stanowią kryterium neutralne, oraz nie stwierdzając, że skutkiem tego zakazu jest odmienne traktowanie pracowników noszących chustę islamską w porównaniu z pracownikami, którzy takiego symbolu nie noszą, jako że zakaz ten nie jest wymierzony w określone przekonania religijne, ale adresowany do ogółu pracowników.

Warto przypomnieć, że powódkę wspierało Centrum Równości Szans i Zwalczania Rasizmu, dla którego sprawa miała charakter precedensowy. Organizacja ta chciała uzyskać skierowanie pytania prejudycjalnego do TSUE w celu wyjaśnienia warunków,

¹⁰ Wyrok Sądu Pracy pierwszej instancji w Antwerpii (Arbeidsrechtbank te Antwerpen) z 27 kwietnia 2010 r., sprawa nr 06/397639/A.

¹¹ Wyrok Sądu Pracy drugiej instancji w Antwerpii (Arbeidshof te Antwerpen) z 23 grudnia 2011 r., sprawa nr 2010/AA/453.

w jakich na pracowników prywatnego przedsiębiorstwa może zostać nałożony wymóg neutralności. Te starania zostały uwieńczone sukcesem. Belgijski sąd kasacyjny postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do TSUE z następującym pytaniem prejudycjalnym: „Czy art. 2 ust. 2a 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 manifestowania w miejscu pracy, za pomocą znaków, swoich przekonań politycznych, światopoglądowych i religijnych?”¹². Pytanie prejudycjalne sądu kasacyjnego było zwięzłe, pominięto w nim dodatkowy zarzut powódki dotyczący dyskryminacji pośredniej w rozumieniu dyrektywy 2000/78/WE.

Wielka Izba TSUE na wstępie odrzuciła zarzut dyskryminacji bezpośredniej, uznając, że postanowienie regulaminu pracy odnoszące się do noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych, a zatem obejmujące wszelkie sposoby uzewnętrzniania takich przekonań, nie wprowadza w tym względzie jakiegokolwiek różnicowania. Tym samym należy uznać, że postanowienie to odnosi się do wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, na wszystkich został bowiem nałożony obowiązek noszenia neutralnego stroju, który wyklucza możliwość noszenia symboli religijnych. W ocenie TSUE z akt sprawy nie wynikało, aby postanowienia regulaminu pracy były stosowane wobec S. Achbity w sposób odmienny niż wobec pozostałych pracowników G4S. Można zatem stwierdzić, że takim postanowieniem regulaminu pracy nie wprowadzono odmiennego traktowania w rozumieniu art. 2 ust. 2a. dyrektywy¹³.

Następnie Wielka Izba TSUE wychodząc — zgodnie zresztą z praktyką utrwaloną w swoim orzecznictwie — poza zakres pytania prejudycjalnego zadanego przez belgijski sąd kasacyjny, podniosła, że nie można wykluczyć, że sąd odsyłający może dojść do wniosku, że spornym postanowieniem regulaminu wprowadzono odmienne traktowanie, które pośrednio wynika z religii lub przekonań danej osoby (w rozumieniu art. 2 ust. 2b dyrektywy 2000/78/WE) w przypadku ustalenia, że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji¹⁴. Zbadanie tego należałoby w takim przypadku do sądu odsyłającego¹⁵. TSUE uznał w tym kontekście, że chęć realizowania przez przedsiębiorcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej w relacjach z klientami zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym należy uznać za prawnie uzasadnioną. Zakazanie postanowieniem regulaminu pracy noszenia przez pracowników widocznych symboli ich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych jest bowiem właściwym środkiem do zapewnienia pożądanej polityki neutralności, pod warunkiem, że ta polityka jest faktycznie realizowana w sposób spójny i systematyczny.

¹² Postanowienie belgijskiego Sądu Kasacyjnego z 9 marca 2015 r., sprawa nr S.12.00.62.N.

¹³ Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie S. Achbita..., pkt 30–32.

¹⁴ *Ibidem*, pkt 33–34.

¹⁵ *Ibidem*, pkt 37, 40, 42 (*vide*: wyroki TSUE: z 10 marca 2009 r. w sprawie Hartlauer, sprawa nr C-169/07, pkt 55; z 12 stycznia 2010 r. w sprawie Petersena, sprawa nr C-341/08, pkt 53).

Jeśli chodzi o uznanie konieczności wprowadzenia rozpatrywanego zakazu, to ocena zależy od tego, czy można uznać, że ogranicza się on do ścisłego minimum, tzn. dotyczy wyłącznie tych pracowników G4S, którzy wchodzi w relacje z klientami. Tylko w takiej sytuacji regulaminowy zakaz można uznać za konieczny do realizacji zamierzonego celu¹⁶. Trybunał zwrócił też uwagę, że sąd odsyłający powinien ustalić, czy przed wypowiedzeniem stosunku pracy powódce jej pracodawca prowadził generalną i jednolitą politykę zakazującą pracownikom kontaktującym się z klientami noszenia widocznych symboli swoich przekonań¹⁷. W wyroku wskazano, że ograniczenie w pewnych granicach wolności religii w kontekście rozpatrywanego celu znajduje także potwierdzenie w orzecznictwie ETPC. Przywołano spektakularny wyrok w sprawie *Eweida i inni v. Wielka Brytania*¹⁸.

W drugiej ze spraw stan faktyczny był następujący. Skarżąca A. Bougnaoui w dniu 4 lutego 2008 r. została zatrudniona w prywatnym przedsiębiorstwie świadczącym usługi informatyczne Micropole SA na stanowisku inżyniera ds. badań. Na wszystkich etapach kontaktu między powódką a przedsiębiorstwem Micropole (targi studenckie, staż w tej firmie) poprzedzających jej zatrudnienie pojawiała się informacja, że noszenie przez nią chusty islamskiej (podczas stażu nosiła zwykłą chustę) może stanowić problem w relacjach z klientami spółki. Skarga klienta, który uznał, że noszenie przez powódkę chusty wywołuje uczucie skrepowania u niektórych jego pracowników — powódka świadczyła wtedy usługi w firmie klienta — spowodowała zwolnienie jej za naruszenie obowiązków pracowniczych, a zatem bez wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. A. Bougnaoui (wsparta przez ADDH) złożyła skargę do Sądu Pracy w Paryżu, w której stwierdziła, że wypowiedzenie jej umowy było przejawem dyskryminacji. Wyrokiem z 4 maja 2011 r. sąd zasądził na jej rzecz odszkodowanie ze względu na niewskazanie w wypowiedzeniu wagi zarzucanego uchybienia, lecz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd apelacyjny w wyroku z 18 kwietnia 2013 r. utrzymał w mocy wyrok Sądu Pracy, uznając w szczególności, że wypowiedzenie umowy o pracę nie stanowiło dyskryminacji z powodu przekonań religijnych pracownicy, ponieważ nadal mogła je ona w przedsiębiorstwie wyrażać (tzn. w jego siedzibie poza percepcją klientów), oraz że było ono uzasadnione w kontekście prawnie uzasadnionego ograniczenia mającego chronić interesy przedsiębiorstwa, w sytuacji gdy korzystanie przez pracownicę ze swobody wyrażania swoich przekonań religijnych wykraczało poza sferę wewnętrzną przedsiębiorstwa i naruszało tym samym prawa klientów¹⁹. Sąd Kasacyjny, do którego odwołała się powódka wspierana przez ADDH, postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do TSUE z następującym pytaniem prejudycjalnym: „Czy przepis art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE należy interpretować w ten sposób, że ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania istotny i determinujący

¹⁶ *Ibidem*, pkt 41.

¹⁷ *Ibidem*, pkt 39.

¹⁸ Wyrok ETPC z 15 stycznia 2013 r. w sprawie *Eweida i inni v. Wielka Brytania*, skargi nr: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10.

¹⁹ Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie *A. Bougnaoui...*, pkt 16.

wymóg zawodowy stanowi życzenie klienta spółki doradztwa informatycznego, aby świadczenie usług informatycznych przez tę spółkę nie było już wykonywane przez pracownicę noszącą islamską chustę?”²⁰.

W swym wyroku Wielka Izba TSUE w związku z tym, że postanowienie sądu odsyłającego nie pozwalało na ustalenie, czy pytanie zostało zadane w związku ze stwierdzeniem, iż jest to przypadek bezpośredniej dyskryminacji w powodu przekonań religijnych, czy też przypadek dyskryminacji pośredniej, rozpatrzyła obie ewentualności. TSUE w kwestii dyskryminacji pośredniej, która mogłaby ewentualnie wynikać z wewnętrznego regulaminu przedsiębiorstwa zakazującego noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych, odesłał do omówionego wcześniej wyroku w sprawie *S. Achbita v. G4S*²¹. Trybunał zajął się zaś przede wszystkim analizą zarzucanej dyskryminacji bezpośredniej z powodu religii. W tym też zakresie miał odpowiedzieć na pytanie prejudycjalne. TSUE przypominał, że zgodnie z jego wcześniejszym orzecznictwem²² z art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE wynika, że istotnym i determinującym wymogiem zawodowym nie jest przyczyna, z której wynika odmienne traktowanie, ale cecha z tą przyczyną związana. Trybunał podkreślił ponadto, że — jak wynika z motywu 23 dyrektywy — cecha związana w szczególności z religią może stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy niezwykle rzadko. Zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy określona cecha może stanowić wspomniany wymóg wyłącznie „ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania”. W ocenie TSUE wszystko to wskazuje, że „istotny, determinujący wymóg zawodowy” w rozumieniu dyrektywy 2000/78/WE obejmuje okoliczności obiektywnie podyktowane rodzajem działalności zawodowej bądź warunkami jej wykonywania. Nie może natomiast odnosić się do względów natury subiektywnej jak chęć uwzględnienia

²⁰ Postanowienie francuskiego Sądu Kasacyjnego z 9 kwietnia 2015 r., nr 630. Należy wskazać, że skarżąca zarzucała w skardze kasacyjnej, że Sąd Apelacyjny naruszył art. L1121-1, L1321-3, L 132-1 kodeksu pracy. Zgodnie z tymi przepisami „Nikt nie może ograniczać praw osobistych ani swobód indywidualnych i zbiorowych w sposób nieuzasadniony charakterem powierzonych obowiązków lub nieproporcjonalny do zamierzonego celu” (L 1121-1); „Regulamin pracy nie może zawierać: 1) postanowień sprzecznych z przepisami ustaw lub rozporządzeń lub z postanowieniami porozumień i układów zbiorowych pracy obowiązujących w przedsiębiorstwie lub zakładzie; 2) postanowień przewidujących ograniczenia praw osobistych oraz swobód indywidualnych i zbiorowych, które nie są uzasadnione charakterem powierzonych obowiązków lub nie są proporcjonalne do zamierzonego celu; 3) postanowień dyskryminujących pracowników wykazujących się takimi samymi umiejętnościami zawodowymi w odniesieniu do ich zatrudnienia lub pracy, z uwagi na ich pochodzenie, płeć, zachowanie, orientację seksualną, wiek [...], poglądy polityczne, działalność w związku zawodowym lub radzie pracowniczej, przekonania religijne, wygląd zewnętrzny, nazwisko, stan zdrowia lub niepełnosprawność” (L 1321-3); „Nikt nie może zostać wykluczony z [...], żaden pracownik nie może zostać ukarany, zwolniony lub poddany dyskryminującemu traktowaniu, niezależnie od tego, czy bezpośrednio, czy pośrednio, w rozumieniu art. 1 ustawy nr 2008-496 z dnia 27 maja 2008 r. o niektórych przepisach dostosowujących do prawa wspólnotowego w dziedzinie walki z dyskryminacją w szczególności odnośnie do wynagrodzenia [...], ze względu na pochodzenie, płeć, prowadzenie się, orientację lub tożsamość seksualną, wiek [...], poglądy polityczne, działalność związkową lub samopomocową, przekonania religijne, wygląd zewnętrzny, nazwisko czy stan zdrowia lub niepełnosprawność” (L 1132-1).

²¹ Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie *A. Bougnaoui*..., pkt 32 i 33.

²² Przykładowo wyroki TSUE z 12 stycznia 2010 r. w sprawie *Wolfe*, sprawa nr C-229/08, pkt 35; z 15 listopada 2016 r. w sprawie *Salaberria Sorrondo*, sprawa nr C-258/15, pkt 33 i inne.

przez pracodawcę konkretnych życzeń klienta²³. Ostatecznie Wielka Izba TSUE w sentencji wyroku w sprawie A. Bougnaoui uznała, że wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE 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 przepisu²⁴.

Warto wspomnieć, że kontrowersje związane z oceną muzułmańskiego zwyczaju noszenia chusty nie ominęły także samego TSUE i np. we wstępnych stanowiskach rzeczników generalnych spojrzenie i perspektywa ujęcia problemu były odmienne w obu analizowanych przypadkach²⁵. W sprawie S. Achbita rzecznik generalny podkreślił w swej opinii delikatny charakter poddawanej rozpatrzeniu kwestii, szczególnie w Europie konfrontowanej z bezprecedensowym napływem emigrantów. Według niego w tej sytuacji najbardziej istotne jest stwierdzenie, jaką skalę różnorodności i odmienności można przyjąć w europejskim, otwartym i pluralistycznym społeczeństwie i jakiego zakresu integracji ze strony mniejszości można w zamian oczekiwać. Oceniał też, że dyskusje dotyczące chusty islamskiej były i są często niezwykle interesujące²⁶. Natomiast w opinii rzecznika w sprawie A. Bougnaoui zawarto bardzo trafną uwagę systemową, że podnoszone w skardze kwestie nie dotyczą wyłącznie religii islamskiej czy też tylko kobiet. Noszenie ubiorów o charakterze religijnym nie ogranicza się bowiem do określonej religii ani jednej płci²⁷.

IV. SZEROKIE UJĘCIE RELIGII W INTERPRETACJI TSUE

Obie sprawy stały się dla TSUE m.in. okazją do rozwinięcia wykładni pojęcia religii²⁸, stanowiącej w obu przypadkach tło sporu. Ponieważ dyrektywa 2000/78/WE nie służy w tym zakresie pomocą, Trybunał przyjął, że pojęcie „religia” zawarte w interpretowanym akcie prawnym należy interpretować szeroko, zgodnie z art. 9 ust. 1 EKPC i art. 10 ust. 1 KPP UE, zarówno jako *forum internum* (posiadanie i przeżywanie przekonań) jak i *forum externum* (manifestowanie swej wiary indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie). Pełnoformatowe ujmowanie pojęć „religia” *tout*

²³ Sentencja Wyroku Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie A. Bouganaoui...

²⁴ Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie A. Bouganaoui..., pkt 37–40.

²⁵ Rzecznik generalny (fr. *Avocat général*, ang. *Advocat General*) jest wysokim urzędnikiem wchodzącym w skład korpusu TSUE. Rzecznik generalny wydaje opinie wstępne co do sposobu rozpatrywania spraw wpływających do Trybunału. Opinie te nie są co prawda wiążące dla sędziów TSUE, a także dla sądów krajowych, zdarza się jednak często, że treść wyroku pokrywa się z treścią opinii (szerzej *vide* M. Koszowski, *Granice związania orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, [w:] *Granice państwa jako granice jurysdykcji Unii Europejskiej*, red. S.M. Grochalski, Dąbrowa Górnicza 2012). Rzecznikiem generalnym w sprawie S. Achbita była J. Kokott, opinia rzecznika generalnego z 31 maja 2016 r., sprawa nr C-157/17, a w sprawie A. Bougnaoui — E. Sharpston, opinia rzecznika generalnego z 13 lipca 2016 r., sprawa nr C-188/1.

²⁶ Opinia rzecznika generalnego z 31 maja 2016..., pkt 2, 3, 4.

²⁷ Opinia rzecznika generalnego z 13 lipca 2016..., pkt 30.

²⁸ Podobnie jak w przypadku kwestii niepełnosprawności; *confer* wyrok TSUE z 11 kwietnia 2013 r. w sprawie HK Danmark, sprawa nr C-335/11.

court i „wolność religii” można uznać za jeden z elementów stabilnej linii orzecznictwa TSUE, w ramach której „wolność myśli, sumienia i religii stanowi jeden z fundamentów społeczeństwa demokratycznego”²⁹. Taka interpretacja wolności religii zainspirowana orzecznictwem ETPC służy możliwie najpełniejszej realizacji celu dyrektywy 2000/78/WE, a mianowicie sprzyjaniu tworzeniu środowiska pracy pozbawionego dyskryminacji, i eksponuje zasadę równości³⁰. TSUE — podobnie zresztą jak ETPC — nie analizował kwestii, czy noszenie przez skarżącą chusty można uznać za wymóg narzucony względami religijnymi. Trybunały nie chciały zajmować się tą płaszczyzną zagadnienia, bo mogłoby to narazić je na zarzut przyjmowania przez nie roli sądów wiary³¹. TSUE, ponownie inspirując się stanowiskiem ETPC³², przyjął subiektywną koncepcję wolności religii, uznając, że do włączenia aktu noszenia chusty w zakres ochrony przed dyskryminacją religijną (przedmiot ochrony wolności religii) wystarczy, aby zachowanie to było efektem szczerzej i niezaprzeczalnej przynależności skarżącej do religii muzułmańskiej³³.

V. DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA, POŚREDNIA CZY ZWIELOKROTNIONA?

Warto wskazać, że TSUE przy rozpatrywaniu skarg S. Achbita i A. Bougnaoui nie wziął pod uwagę innego (np. płeć, pochodzenie etniczne) niż religijny kontekstu domniemanej dyskryminacji. Tak samo zresztą procedowało sądownictwo krajowe. Tymczasem oczywiste jest, że przesłanki dyskryminacji mogą się na siebie nakładać, wzmacniać czy uzupełniać, co może prowadzić do zwielokrotnienia jej skali³⁴. Trybunał uważa jednak — co wydaje się dyskusyjne — że jeśli nie można stwierdzić, że określona regulacja krajowa narusza zasadę równego traktowania ze względu na przesłankę

²⁹ W wyroku Wielkiej Izby TSUE z 5 września 2012 r. w sprawie *Bundesrepublik Deutschland v. Y i Z*, sprawy nr C-71/11, C-99/11) znajduje się (pkt 33) odniesienie do odwołań rzecznika generalnego dotyczących wyroku ETPC z 25 maja 1995 r. w sprawie *Kokkinakis v. Grecja*, skarga nr 14307/88. *Vide* też pkt 57, 70 wyroku Wielkiej Izby z 5 września w sprawie *Bundesrepublik Deutschland v. Y i Z*.

³⁰ *Confer* art. 20 i 21 KPP UE.

³¹ *Confer* opinia rzecznika generalnego z 31 maja 2016..., pkt 34–38.

³² *Confer* wyroki Wielkiej Izby ETPC z 10 listopada 2005 r. w sprawie *Leyla Sahin v. Turcja*, skarga nr 44774/98, pkt 78, 111; wyrok ETPC z 15 stycznia 2013 r. w sprawie *Eweida...*, skargi nr: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 35516/10, pkt 83, 84, 97.

³³ Uznanie, że strona pozwana wkroczyła w sferę wolności sumienia i wyznania skarżącego, dokonane na podstawie kryterium oceny szczerości jego przekonań, wydaje się jednak ryzykowne i może być zawodne. Podobny mechanizm stosował wprawdzie ETPC (*confer* np. wyroki Wielkiej Izby z 7 lipca 2011 r. w sprawie *Bayatyan v. Armenia*, skarga nr 23459/03). Wydaje się jednak, że będzie starał się obiektywizować tę kwestię i zamiast bazować na ocenie subiektywnych, indywidualnych przekonań, wiązać je raczej z bardziej obiektywnymi kryteriami wynikającymi z przynależności do konkretnych ugrupowań religijnych (np. wyrok ETPC z 22 listopada 2011 r. w sprawie *Ercep v. Turcja*, skarga nr 43965/04) i wynikającymi z tego faktu konsekwencjami. W tym zakresie niezwykle istotne mogą się okazać informacje uzyskane od stron trzecich postępowania np. organów decyzyjnych stowarzyszeń religijnych.

³⁴ Uwagi dotyczące tzw. dyskryminacji zwielokrotnionej zawarte są np. w punkcie 4.4 Raportu wspólnego Komisji Parlamentu Europejskiego i Rady UE o stosowaniu dyrektywy 2000/43/WE i dyrektywy 2000/78/WE z 17 stycznia 2014 r. (*vide* na stronie <www.egalitylaw.eu>). Także sama dyrektywa 2000/78/CE daje asumpt do takich rozważań, np. w art. 4 ust. 2 wspomina się o: „dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny”.

rozpatrywaną pojedynczo, nie można też stwierdzić dyskryminacji, gdy przesłanki te potraktuje się kumulatywnie, nie ma bowiem dotychczas nowej kategorii dyskryminacji wynikającej z kombinacji wielu przesłanek³⁵. Zarówno w opinii dotyczącej sprawy Achbita, jak i Bougnaoui rzecznicy generalne przywołują jednak inne konteksty potencjalnej dyskryminacji niż Trybunał. Odwołania te nie mają, co prawda, charakteru przesądzającego, uzmysławiają jednak złożoność zagadnienia. W pierwszej z opinii zawarto sugestię, że należałoby sprawdzić, czy w tej sprawie można stwierdzić inne kryteria nierównego traktowania i czy wprowadzony zakaz jest szczególnie niekorzystny dla pracowników określonej płci, koloru skóry lub pochodzenia etnicznego. W takiej sytuacji przyjęty środek mógłby się okazać nieproporcjonalny. Rzecznik uważa jednak, że w tym przypadku taka okoliczność nie zachodziła³⁶. W kolejnej opinii rzecznik proponował, aby TSUE przyjął punkt widzenia ETPC i w większym stopniu rozpatrywał chustę islamską jako symbol wolności kulturowej i religijnej niż symbol opresji wobec kobiet wyznania muzułmańskiego³⁷.

W obu rozpatrywanych sprawach kluczową kwestią było określenie, z jakiego rodzaju dyskryminacją mamy do czynienia: bezpośrednią czy pośrednią. Jest to niezwykle istotne, ponieważ od tego zależy, jakie (odmienne w każdym przypadku) przesłanki czy okoliczności mogłyby ewentualnie stanowić — zgodnie z postanowieniami dyrektywy 2000/78/WE — uprawnione uzasadnienie odmiennego traktowania. Rozróżnienie z powodu religii nie stanowi dyskryminacji wyłącznie w przypadku, gdy cechy związane z tą przyczyną są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, cel jest zgodny z prawem, a wymóg proporcjonalny (art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 WE) lub gdy charakter rodzaju działalności lub kontekst jej prowadzenia sprawia, że religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy (art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE)³⁸. Rozróżnienie wynikające pośrednio z religii jest zaś

³⁵ Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 24 listopada 2016 r. w sprawie David L. Parris, sprawa nr C-443/15, pkt 79–80.

³⁶ Opinia rzecznika generalnego z 31 maja 2016..., pkt 121.

³⁷ Opinia rzecznika generalnego z 13 lipca 2016..., pkt 30. Rzecznik generalna przywołała wyrok Wielkiej Izby ETPC z 1 lipca 2014 r. w sprawie S.A.S. v. Francja, skarga nr 43835/11. ETPC uznał w tym wyroku, że areligijnie sformułowany francuski zakaz zakrywania twarzy w przestrzeni publicznej jest zgodny z EKPC i uzasadnioną ochroną wartości „życia razem” w ramach ochrony praw i wolności innych osób, ale wyraził przy tym cały szereg uwag i zastrzeżeń co do wprowadzonego we Francji (i Belgii) zakazu i stwierdził: „silny, negatywny wpływ na sytuację kobiet” decydujących się nosić zasłony twarzy i wiążące się z tym ryzyko „poczucia izolacji i naruszenia ich niezależności jak również możliwości korzystania z wolności uzewnętrzniania przekonań i prawa do poszanowania życia prywatnego”, a także „ryzyko przyczynienia się do umocnienia stereotypów dotyczących pewnych grup ludzi, ośmielających do przejawów nietolerancji”, wreszcie ryzyko ograniczenia „poła pluralizmu” (wyrok Wielkiej Izby ETPC w sprawie S.A.S. v. Francja..., pkt 146, 149, 150, 153).

³⁸ Orzecznictwo ETPC dotyczące sporów wyznaniowych między pracownikami a pracodawcami jest bogate. Konflikty dotyczą z reguły właśnie etyki religijnej, którą kieruje się pracodawca. *Confer* np. wyroki Wielkiej Izby ETPC z 9 lipca 2013 r. w sprawie Sindicatul „Păstorul cel Brun” v. Rumunia, skarga nr 2330/09, i z 12 czerwca 2014 r. w sprawie Fernandez Martinez v. Hiszpania, skarga nr 56030/07; wyroki ETPC z 23 września 2010 r. w sprawach Obst v. Niemcy, Schüth v. Niemcy, skargi nr: 425/03, 1620/03; z 3 lutego 2011 r. w sprawie Siebenhaar v. Niemcy, skarga nr 18136/02.

dopuszczalne wtedy, kiedy jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki jego realizacji są właściwe i konieczne³⁹. Rozróżnienie to jest kluczowe i determinuje sposób rozstrzygnięcia sprawy, ale — jak widać — sądy krajowe miały wątpliwości związane z adekwatną oceną kwalifikacyjną działań objętych skargą.

W sprawie S. Achbita TSUE, dzieląc interpretację rządów Francji, Wielkiej Brytanii i rzecznika generalnego, oddalił zarzut dyskryminacji bezpośredniej, a dopuścił ewentualność zaistnienia dyskryminacji pośredniej, podczas gdy rząd Belgii i Centrum Równości Szans i Zwalczania Rasizmu uznały, że w tej sprawie naruszono zakaz dyskryminacji bezpośredniej⁴⁰. Trybunał stwierdził, że wprowadzone w przedsiębiorstwie G4S postanowienie regulaminu pracy zakazujące noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych nie było — w świetle akt sprawy — stosowane wobec powódki w sposób inny niż wobec pozostałych pracowników. Przepisy regulaminu odnosiły się do wszystkich pracowników jednakowo, na wszystkich nałożono bowiem obowiązek noszenia neutralnego stroju, który wyklucza możliwość noszenia takich symboli, jak np. chusta. Nie wprowadzono zatem zasady odmiennego traktowania bezpośrednio z powodu religii lub przekonań⁴¹.

Wydaje się, że rozumowanie TSUE we wskazanym zakresie nie wyczerpuje wszystkich kontekstów regulacji art. 2 ust. 2a dyrektywy 2000/78/WE i budzi w tym zakresie pewien niedosyt. Trybunał powinien bowiem nie tylko skontrolować, czy wprowadzona w przedsiębiorstwie zasada dotyczy analogicznie wszystkich pracowników, ale powinien też ustalić, czy wprowadzony punkt regulaminu (sporny zakaz) nie skutkuje mniej przychylnym traktowaniem z powodów przekonań w tym przypadku religijnych. Wprawdzie rzecznik generalna stwierdza w swej opinii, że wymóg neutralności w zakresie ubioru tak samo dotyka pracownika wierzącego, jak i zadeklarowanego ateistę, który manifestuje swe antyreligijne stanowisko poprzez ubiór lub aktywną polityczną, której jest zwolennikiem (np. przez przypinki, hasła na koszulce czy czapeczce)⁴². Takie stanowisko jest związane z zaproponowanym w opinii rzecznika rozróżnieniem na absolutnie zakazane powody dyskryminacji nierozzerwalnie związane z osobą, jak np. płeć, kolor skóry, pochodzenie etniczne itd. i takie, które można „zostawić w szatni”, ponieważ wiążą się z „zachowaniami uzależnionymi od decyzji lub subiektywnych przekonań, jak np. noszenie lub nienoszenie czapeczki”⁴³. Zastosowanie w opinii podobnego rozróżnienia nie znajduje jednak uzasadnienia ani w treści samej dyrektywy 2000/78/WE, ani w dotychczasowym orzecznictwie TSUE, a jego praktyczne zastosowanie w odniesieniu do kwestii równie złożonej (komponent kulturowy, wychowawczy, tożsamościowy itd.) łączącej zarówno identyfikację osobistą, jak i wybór wydaje się niewłaściwe czy wręcz niemożliwe.

³⁹ Opinia rzecznika generalnego z 31 maja 2016..., pkt 39–40.

⁴⁰ *Ibidem*, pkt 41–57.

⁴¹ Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie S. Achbita..., pkt 30–32.

⁴² Opinia rzecznika generalnego z 31 maja 2016..., pkt 52.

⁴³ *Ibidem*, pkt 45.

Odmienne perspektywę rozumowania przyjęła druga rzecznik generalna, podkreślając w opinii w sprawie Bougnaoui, że: „Dla adeptów praktykujących religię identyfikacja religijna stanowi integralną część jestestwa. Wymogów wiary, dyscypliny i zasad życia, które narzuca, nie stosuje się tylko wtedy, kiedy nie przebywa się w miejscu pracy (np. wieczorem czy podczas weekendu dla tych, którzy pracują w biurze), ale można je grzecznie odrzucić w czasie godzin pracy”; „Można by pomylić się, sądząc, że o ile w pewnym sensie płeć lub kolor skóry towarzyszą osobie wszędzie, to religia już nie”; „Na tej podstawie nie można nie uznać, że pani Bougnaoui była traktowana w sposób mniej korzystny ze względu na swą wiarę niż inna osoba niebędąca w porównywalnej sytuacji. Inżynier ds. badań pracujący w Micropole, który nie zdecydowałby się na manifestowanie swoich przekonań religijnych przez noszenie szczególnego stroju, nie zostałby zwolniony. Zwolnienie pani Bougnaoui stanowi więc dyskryminację bezpośrednią z powodu przekonań religijnych, zgodnie z rozumieniem art. 2 ust. 2a dyrektywy 2000/78/WE”⁴⁴.

TSUE w sprawie S. Achbita uznał, że sporne postanowienie regulaminu pracy nie skutkowało dyskryminacją bezpośrednią z powodu religii lub przekonań, zgodnie z rozumieniem art. 2 ust. 2a dyrektywy 2000/78/WE. Opierając się jednak na rozumowaniu przedstawionym przez rzecznik generalną w sprawie A. Bougnaoui, równie dobrze mógłby np. uznać, że powódka S. Achbita znajduje się w sytuacji porównywalnej z kolegami, których religia bądź ateizm nie wymagają wyrażania się przez noszenie widocznych symboli. Dlatego też zwolnienie z pracy S. Achbity oznacza dla niej mniej przychylne traktowanie z powodu religii. Ponieważ religia i przekonania są objęte ochroną przed jakąkolwiek formą dyskryminacji (art. 2 ust. 1 w powiązaniu z art. 1 dyrektywy 2000/78/WE), postanowienie regulaminu pracy, którym narzucono pracownikom zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli m.in. religijnych będących elementem ich identyfikacji, stanowi przejaw dyskryminacji bezpośredniej z powodu religii, z wyjątkiem przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny.

Wszystko zależy więc od dość płynnego w tej sytuacji określenia progu ochrony uzależnionego od subiektywnej kwalifikacji rodzaju dyskryminacji. Niemożliwe jest, co oczywiste, uznanie za dyskryminację bezpośrednią wszystkich regulacji zakazujących takich czy innych zachowań wynikających z przekonań religijnych. Trudno byłoby np. zakwalifikować tak stanowisko pracodawcy, który zwalnia pracownika odmawiającego wykonania obowiązku służbowego z powodu swoich przekonań.

Warto przypomnieć, że w trakcie wydarzeń stojących u podstaw zwolnienia S. Achbita nie było jeszcze w regulaminie pracy przedsiębiorstwa G4S wymogu w sprawie neutralnego ubioru, a pytanie prejudycjalne belgijskiego Sądu Kasacyjnego sformułowano

⁴⁴ Opinia rzecznika generalnego z 13 lipca 2016..., pkt 118. Warto wspomnieć, że TSUE w wyroku z 16 lipca 2015 r. (sprawa nr 83/14) w sprawie CEZ Razpredelenie Byłgarija AD, w pkt 82 wskazał, że działania wskazanego przedsiębiorstwa wynikające ze stereotypów lub przesądów wobec określonej grupy osób stanowią przesłankę dyskryminacji bezpośredniej ze względu na pochodzenie etniczne (romskie).

w sposób lakoniczny, nie podano też wystarczająco dużo informacji o kontekście sporu. Pozornie neutralna regulacja mogła być w rzeczywistości skierowana przeciwko konkretnym osobom bądź ich grupom, sąd powinien więc dążyć do wskazania konieczności sprawdzenia (przez sąd krajowy) czy sporny zakaz nie wynikał ze stereotypów lub uprzedzeń wobec jednej lub wielu określonych religii bądź nawet wobec przekonań religijnych (ich wyrażania) jako takich. Rzecznik generalna uznała, że w takich przypadkach „należałoby bez wątpienia stwierdzić dyskryminację bezpośrednią z powodu religii”⁴⁵.

Natomiast w sprawie A. Bougnaoui rzecznik generalna mimo pewnych braków w opisie stanu faktycznego zawartego we wniosku sądu krajowego uznała, że odmienne traktowanie powódki ze względu na religię stanowi dyskryminację bezpośrednią. Rzecznik przeprowadziła dodatkowo analizę przypadku w kontekście dyskryminacji pośredniej, na wypadek gdyby Trybunał nie podzielił jej stanowiska. TSUE uznał jednak, że kwalifikowanie ewentualnej dyskryminacji należy do sądu odsyłającego, tzn. do francuskiego Sądu Kasacyjnego. Z sentencji wyroku wynika jednak, że TSUE uznał, że w tym przypadku tylko wystąpienie istotnego i determinującego wymogu zawodowego mogłoby usprawiedliwić dyskryminację bezpośrednią⁴⁶.

Z jednej strony w regulacjach dyrektywy 2000/78/WE dopuszczono w określonych przypadkach (art. 4 ust. 2) odmienne traktowanie z powodu religii lub przekonań, uznając, że nie stanowi to dyskryminacji w określonych okolicznościach, z drugiej zaś neutralność służby publicznej (wliczając w to przedsiębiorstwa prywatne wykonujące zadania zlecone) w wielu krajach UE jest standardem, choć treść tego pojęcia, szczególnie w kontekście wymogów wobec pracowników, nie jest do końca jasna. Według jednych noszenie przez pracowników czy funkcjonariuszy w miejscu pracy symboli religijnych jest równoznaczne z wyrażaniem preferencji państwa w tym zakresie, inni zaś uznają takie zachowanie wyłącznie za ekspresję osobistych przekonań pracownika.

VI. NEUTRALNOŚĆ W PRZEDSIĘBIORSTWIE PRYWATNYM

Neutralność w przedsiębiorstwach należących do sektora prywatnego i niewykonujących zadań zleconych przez państwo jest kwestią bardziej złożoną. Wyroki TSUE w sprawach S. Achbita i A. Bouganaoui pogłębiły wiedzę w zakresie precyzyjnej oceny neutralności, jaką może narzucić — zgodnie z dyrektywą 2000/78/WE — pracodawca prywatny⁴⁷. Nie sformułowano w nich natomiast w pełni czytelnych wskazań w tym

⁴⁵ Opinia rzecznika generalnego z 31 maja 2016..., pkt 55.

⁴⁶ Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie A. Bougnaoui...

⁴⁷ Zarówno w Belgii, jak i we Francji w regulaminach pracy mnożą się klauzule dotyczące neutralności w zakresie ubioru. Kwestie te są żywo dyskutowane. We Francji szczególnie głośna była sprawa Fatimy X., pracownicy prywatnego żłobka, zwolnionej z pracy z powodu naruszenia wewnętrznego regulaminu stowarzyszenia prowadzącego placówkę. Wykroczenie polegało na odmowie zdjęcia islamskiej chusty noszonej przez pracownicę w miejscu pracy. Sąd uznał m.in., że „zasady laickości nie stosuje się do pracowników zatrudnionych przez prywatnego pracodawcę, który nie wykonuje zadań zleconych w ramach służby publicznej”. Wynika z tego, że „przepis regulaminu wewnętrznego wprowadzający ogólne i nieprecyzyjne ograniczenia nie spełnia wymogów [...] kodeksu pracy i w związku z tym decyzja o zwolnieniu zatrudnionej z pracy pozbawiona jest mocy prawnej”. Sąd Kasacyjny w Paryżu

zakresie⁴⁸. Dyrektywą wprowadzono teoretycznie dwie drogi (wyjątki) umożliwiające wdrażanie w prywatnym przedsiębiorstwie programowej neutralności bez ryzyka narażenia na uznanie takiej praktyki za dyskryminującą wobec pracowników, którzy uważają, że narusza ona ich prawo do wolności religii i przekonań. Jedna z nich wie-dzie — jak się wydaje — przez uznanie, że neutralność czy też wiążące się z nią konsekwencje są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że cel jest zgodny z prawem, a wymóg proporcjonalny. Z drugą mamy zaś do czynienia, kiedy organizacja publiczna bądź prywatna kieruje się w działalności zawodowej zasa-dami neutralności. Trzeba dodać, że takie same uprawnienia mają na mocy dyrektywy Kościoły i inne organizacje publiczne i prywatne, których podstawę działalności sta-nowi religia.

Oba analizowane wyroki TSUE nie odpowiadają jednak na pytanie, czy poja-wiające się w dyrektywie regulacje można interpretować w kontekście zasady neu-tralności w zarysowany wcześniej sposób. Takie rozumowanie mogła jednak uzasad-niać treść uwagi 24 do dyrektywy 2000/78/WE, zgodnie z którą: „Unia Europejska w swojej deklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznanio-nych, dołączonej do Aktu końcowego Traktatu z Amsterdamu, wyraźnie stwierdzi-ła, że Unia Europejska szanuje i nie narusza statusu, z którego korzystają, na mocy prawa krajowego, Kościoły i stowarzyszenia lub wspólnoty religijne w państwach członkowskich. Unia Europejska szanuje również status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Uwzględniając powyższe, państwa członkowskie mogą utrzy-mywać lub wprowadzać zgodne z prawem i uzasadnione postanowienia szczególne dotyczące podstawowych wymagań zawodowych, które mogą być stawiane w zakre-sie prowadzenia działalności zawodowej”⁴⁹. Wprawdzie deklaracja UE nr 11 została przyjęta pod wpływem żądań Kościoła, ale jej treść wskazuje na wolę zagwaranto-wania równości w zakresie uznania i konsekwencji statusu organizacji, bez względu

uznał też, że żłobek został przez sąd apelacyjny w Paryżu mylnie zakwalifikowany jako przedsiębior-stwo o charakterze laickim, ponieważ zadaniem tej placówki nie było szerzenie przekonań religijnych lub filozoficznych, ale przyjmowanie dzieci bez względu na różnice wyznaniowe (wyrok francuskiego Sądu Kasacyjnego z 19 marca 2013 r. i 25 czerwca 2014 r. w sprawie *Fatima X v. Association Baby Loup*, sprawy nr: 11-28.845, 13-28.369). *Fatima X.* złożyła w tej sprawie pozew przeciwko Francji w Komitecie Praw Człowieka ONZ, który 10 sierpnia 2018 r. wydał opinię, w której stwierdzał, że zwol-nienie pracownicy żłobka ze wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn narusza jej prawo do wolności religii, Francja nie wykazała bowiem, że noszenie chusty islamskiej w odnośnej placówce prowadziło do naruszenia podstawowych praw dziecka. Komitet rekomendował w tej sprawie wypłacenie stosownego odszkodowania. Na marginesie warto wspomnieć, że we Francji znowelizowany niedawno (tzw. ustawą *El Khamiri*) kodeks pracy (art. L 1321-2-1) zezwala na wpisanie do regulaminu wewnętrznego prywatnego przedsiębiorstwa zasady neutralności i do ograniczenia możliwości manifestowania przez pracow-ników ich przekonań „jeśli ograniczenia te są uzasadnione korzystaniem z innych wolności i praw pod-stawowych lub koniecznością dobrego funkcjonowania przedsiębiorstwa”.

⁴⁸ Rzecznik generalny w swojej opinii z 13 lipca 2016 r. wyklucza nawet — z powodu zakresu działalności — możliwość przyznania statusu prywatnej organizacji, której etyka opiera się na przekonaniach, takiemu przedsiębiorstwu, jak *Micropole SA* (pkt 106).

⁴⁹ Dyrektywa Rady 2000/78/WE..., uwaga 24.

na ich charakter: wyznaniowy czy też wynikający z innych przesłanek etycznych. Ewidentne jest, że w kontekście wyroku TSUE w sprawie Bougnaoui cecha związana w szczególności z religią może stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy tylko w bardzo ograniczonej liczbie przypadków⁵⁰, jeśli taki wymóg jest podyktowany rodzajem danej działalności zawodowej lub warunkami jej wykonywania. Nie dotyczy to natomiast przypadków o charakterze subiektywnym, jak np. wola uwzględnienia przez pracodawcę konkretnych życzeń klienta⁵¹. Wynika z tego, że opinie klientów prywatnego przedsiębiorstwa nie mogą stanowić usprawiedliwienia dla działań przedsiębiorstwa, które mogą zostać uznane za dyskryminujące pracownika.

W wyroku w sprawie S. Achbita TSUE uznał natomiast, że wolę realizowania przez przedsiębiorstwo polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej w relacjach z klientami należy uznać za cel prawnie uzasadniony, zwłaszcza jeśli w jego realizację zaangażowani są wyłącznie pracownicy, których zadaniem jest nawiązywanie kontaktów z klientami tego przedsiębiorstwa. TSUE oznajmił też w tym wyroku, że urzeczywistnianie wskazanego celu, tzn. realizacji przez przedsiębiorcę polityki neutralności, pozwala w pewnych granicach na ograniczenie wolności religii, co znajduje potwierdzenie w orzecznictwie ETPC dotyczącym art. 9 EKPC⁵². TSUE przywołuje tu spektakularny wyrok ETPC z 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida i inni v. Wielka Brytania⁵³. Jednak warto wskazać, że w pkt 94 wyroku ETPC, do którego TSUE się odwołuje, Trybunał w Strasburgu uznał wprawdzie, że cel ochrony wizerunku marki handlowej (British Airways) jest uprawniony, ale uczynił to po to, aby skonstatować, że orzecznictwo krajowe nadało mu zbyt dużą wagę w porównaniu z prawami skarżącej wynikającymi z art. 9 EKPC.

ETPC podniósł też fakt, że towarzystwo lotnicze zmieniło obowiązujący regulamin w zakresie dopuszczalnego odzienia, umożliwiając noszenie w sposób jawny biżuterii mającej charakter religijny, co dowodzi, że wcześniejszy zakaz nie miał istotnego znaczenia. Ostatecznie ETPC uznał, że pozwany kraj nie zapewnił wystarczającej ochrony prawa skarżącej do manifestowania swej religii, naruszając art. 9 EKPC⁵⁴.

Wyrok TSUE w sprawie S. Achbita wskazuje, że przedsiębiorstwo prywatne działające w ramach wolności gospodarczej może wdrażać zasadę neutralności, nawet jeśli generuje to dyskryminację pośrednią, o ile dyskryminacja ta jest usprawiedliwiona okolicznościami wymienionymi w art. 2 ust. 2b dyrektywy 2000/78/WE. Trybunał określił ponadto granicę takiej kwalifikacji. Po pierwsze, musi być przestrzegana

⁵⁰ Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie A. Bougnaoui..., pkt 38.

⁵¹ *Ibidem*, pkt 40.

⁵² Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie S. Achbita..., pkt 37–39. Jak wiadomo, w art. 16 KPP UE uznano wolność prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie z prawami Unii oraz ustawodawstwami i praktykami krajowymi.

⁵³ Wyrok ETPC z 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida..., pkt 94, 95. *Vide* G. Gonzales, *L'éléphant dans le magasin de porcelaine: entrée remarquée des manifestations de la liberté de religion sur lieu du travail* (Cour eur. dr h. Eweida e.a.c. *Reyaume — Uni 15 janvier 2013*), „Revue Trimestrielle des Droits de l'Homme” 2013, nr 96, s. 975.

⁵⁴ Wyrok ETPC z 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida..., pkt 94, 95.

zasada proporcjonalności, tzn. że postanowienia regulaminu pracy przedsiębiorstwa, w których przewidziano całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych, są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak realizowana przez pracodawcę polityka neutralności w relacjach z klientami, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne (czego zbadanie każdorazowo należy do właściwego sądu)⁵⁵. Po wtóre, sporny zakaz „jest dozwolony czy tolerowany”, tylko jeśli wynika z polityki neutralności realizowanej w sposób spójny i systematyczny⁵⁶ i ogranicza się do koniecznego minimum, tzn. dotyczy wyłącznie tych pracowników, którzy wchodzi w relacje z klientami⁵⁷. TSUE wskazuje też, że sąd krajowy powinien uwzględniać interesy wszystkich zainteresowanych — odpowiednio do materiału dowodowego — oraz zapewnić, że ograniczenia rozpatrywanych wolności (wolność religii, zakaz dyskryminacji) nie będą wykraczać poza to, co jest absolutnie konieczne⁵⁸. Sąd krajowy w szczególności powinien ustalić, czy uwzględniając ograniczenia, jakim podlega przedsiębiorca i bez nakładania na niego dodatkowych ciężarów, możliwe jest zamiast rozwiązania stosunku pracy z pracownicą, odmawiającą zdjęcia islamskiej chusty czy też innego zabronionego w regulaminie pracy symbolu, zaproponować jej inne stanowisko, niewymagające kontaktów z klientami⁵⁹.

VII. PODSUMOWANIE

W przywoływanym przez TSUE wyroku ETPC w sprawie Eweida v. Wielka Brytania strasburski Trybunał uznał naruszenie przez pozwaną kraj art. 9 EKPC, mimo że pracodawca (British Airways) zaproponował skarżącej, odmawiającej zdjęcia katolickiego krzyżyka inne stanowisko pracy niewymagające kontaktu z klientami. Tym samym można uznać, że ETPC wzmocnił standard ochrony wolności religii w zakresie jej pozytywnego manifestowania w miejscu pracy przez noszenie symbolu określonego wyznania. Trybunał odszedł też w tym wyroku od aksjomatycznie dotąd traktowanego argumentu, że przedstawienie alternatywy w formie zmiany miejsca pracy wyklucza skuteczność powoływania się skarżących na sprzeciw sumienia, włączając przesłankę możliwości zmiany pracy do okoliczności stanowiących przedmiot testu proporcjonalności przeciwstawnych interesów, przez co utraciła ona swoje dotychczasowe samoistne i determinujące znaczenie⁶⁰.

⁵⁵ Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie S. Achbita..., sentencja.

⁵⁶ *Ibidem*, pkt 40.

⁵⁷ *Ibidem*, pkt 41–42.

⁵⁸ *Ibidem*, pkt 43.

⁵⁹ *Ibidem*, pkt 43.

⁶⁰ Wyrok ETPC z 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida..., pkt 94, 95, sentencja. Wyrok ten był przełomowy, jeśli chodzi o zerwanie z aksjomatem „podporządkuj się albo odejdź”, zgodnie z którym utożsamiano ostateczne gwarancje pracownika do wolności religii z wolnością odejścia z pracy, jeśli nie może on ze względów religijnych podporządkowywać się obowiązkom. *Vide* też M. Biddulph, D. Newman, *Eweida v. United Kingdom (European Court of Human Rights)*, „Australian International Law Journal” 2013, t. 20, s. 183 i n.

Wyrok TSUE odzwierciedla podobną tendencję, chociaż według jednych jest „mniej łaskawy” dla wolności religii w miejscu pracy lub sprzyja realizacji polityki neutralności, jak uważają inni⁶¹. Warto zwrócić też uwagę, że analizowane wyroki ETPC i TSUE dotyczą symboli odmiennych wyznań. TSUE nie chciał jednak wkląć się w kwestie etnicznego i płciowego kontekstu spornego symbolu religijnego, co być może zwielokrotnia zagrożenie dyskryminacyjne i jest — jak się wydaje — sprzeczne z wartościami UE, przynajmniej w dotychczas obowiązującej formule. Mimo tych wątpliwości i zastrzeżeń analizowane wyroki stanowią dla przedsiębiorstw prywatnych znaczącą pomoc przy interpretowaniu odnośnych postanowień dyrektywy 2000/78/WE.

BIBLIOGRAFIA

ŹRÓDŁA

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. L 303 z 2.12.2000 r.
Karta praw podstawowych z 12 grudnia 2007 r., tekst skonsolidowany Dz.Urz. C 83/389 z 30.03.2010 r.
Loi nr 2010-1192 du 11 octobre interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, „Journal Officiel” 2010, nr 237.
„Moniteur Belge” 2011, nr 2002.
Opinia rzecznika generalnego z 13 lipca 2016 r., sprawa nr C-188/1.
Opinia rzecznika generalnego z 31 maja 2016 r., sprawa nr C-157/17.
Raport wspólny Komisji Parlamentu Europejskiego i Rady UE o stosowaniu dyrektywy 2000/43/WE i dyrektywy 2000/78/WE z 17 stycznia 2014 r.
Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz.Urz. C/47 z 9.05.2008 r.

ORZECZNICTWO

Sądy Kasacyjne

Postanowienie belgijskiego Sądu Kasacyjnego z 9 marca 2015 r., sprawa nr S.12.00.62.N.
Postanowienie francuskiego Sądu Kasacyjnego z 9 kwietnia 2015 r., nr 630.
Wyroki francuskiego Sądu Kasacyjnego z: 19 marca 2013 i 25 czerwca 2014 r. w sprawie Fatima X v. Association Baby Loup, sprawa nr 11-28.845.

Wyroki ETPC

Wyrok ETPC z 25 maja 1995 r. w sprawie Kokkinakis v. Grecja, skarga nr 14307/88.
Wyrok Wielkiej Izby ETPC z 10 listopada 2005 w sprawie Leyla Sahin v. Turcja, skarga nr 44774/98.
Wyrok ETPC z 23 września 2010 r. w sprawie Schüth v. Niemcy, skarga nr 1620/03.
Wyrok ETPC z 23 września 2010 r. w sprawie Obst v. Niemcy, skarga nr 425/03.

⁶¹ E. Spaventa, *What is the point of minimum harmonization of fundamental rights? Some further reflections on the Achbita case*, *EU Law Analysis*, marzec 2017 (<<http://eulawanalysis.blogspot.be>>, dostęp 1 X 2018); T. Ufarte, *La Liberté de conscience des salariés face au culte de la liberté d'entreprise prônée par la C.J.U.E. Une nouvelle guerre de religion?*, „La Revue des Droits d l'Homme” 2017 <<http://revdh.revues.org/3056>>, dostęp 1 X 2018.

Wyrok ETPC z 3 lutego 2011 r. w sprawie Siebenhaar v. Niemcy, skarga nr 18136/02.
 Wyroki Wielkiej Izby ETPC z 7 lipca 2011 r. w sprawie Bayatyan v. Armenia, skarga nr 23459/03.
 Wyrok ETPC z 22 listopada 2011 r. w sprawie Erçep v. Turcja, skarga nr 43965/04.
 Wyrok ETPC z 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida i inni v. Wielka Brytania, skargi nr: 48420/10, 59842/10, 51671/10, 35516/10.
 Wyrok Wielkiej Izby ETPC z 9 lipca 2013 r. w sprawie Sindicatul „Păstorul cel Brun” v. Rumunia, skarga nr 2330/09.
 Wyrok Wielkiej Izby ETPC z 12 czerwca 2014 w sprawie Fernandez Martinez v. Hiszpania, skarga nr 56030/07.
 Wyrok Wielkiej Izby ETPC z 1 lipca 2014 r. w sprawie S.A.S. v. Francja, skarga nr 43835/11.

Sądy pracy

Wyrok Sądu Pracy pierwszej instancji w Antwerpii z 27 kwietnia 2010 r., sprawa nr 06/397639/A.
 Wyrok Sądu Pracy drugiej instancji w Antwerpii z 23 grudnia 2011 r., sprawa nr 2010/AA/453.

Wyroki TSUE

Wyrok TSUE z 10 marca 2009 r. w sprawie Hartlauer, sprawa nr C-169/07.
 Wyrok TSUE z 11 kwietnia 2013 r. w sprawie HK Danmark, sprawa nr C-335/11.
 Wyrok TSUE z 12 stycznia 2010 r. w sprawie Petersen, sprawa nr C-341/08.
 Wyrok TSUE z 12 stycznia 2010 r. w sprawie Wolfe, sprawa nr C-229/08.
 Wyrok TSUE z 15 listopada 2016 r. w sprawie Salaberria Sorrande, sprawa nr C-258/15.
 Wyrok TSUE z 16 lipca 2015 r. w sprawie CEZ Razpredelenie Bylgarija AD, sprawa nr 83/14.
 Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole SA, sprawa nr C-188/15.
 Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solution NV, sprawa nr C-157/15.
 Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 24 listopada 2016 r. w sprawie David L. Parris, sprawa nr C-443/15.
 Wyrok Wielkiej Izby TSUE z 5 września 2012 r. w sprawie Bundesrepublik Deutschland v. Y i Z, sprawy nr C-71/11, C 99/11.

PIŚMIENNICTWO

Biddulph M., Newman D., *Eweida v. United Kingdom (European Court of Human Rights)*, „Australian International Law Journal” 2013, t. 20.
 Bribosia E., Rorive I., *Affaires Achbita et Bougnaoui entre neutralité et préjugés (obs. Sous C.J.U.E. Gde Ch. Arrêts Achbita et Bougnaoui 14 mars 2017)*, „Revue Trimestrelle des Droits de l'Homme” 2017, nr 112.
 Gonzales G., *L'éléphant dans le magasin de porcelaine: entrée remarquée des manifestations de la liberté de religion sur lieu du travail (Cour eur. dr. h. Eweida e.a.c. Royaume — Uni 15 janvier 2013)*, „Revue Trimestrielle des Droits de l'Homme” 2013, nr 96.
 Falski J., *Ograniczenia w zakresie eksponowania symboliki religijnej (nowe restrykcje dotyczące ubioru) w przestrzeni publicznej współczesnej Francji*, „Przegląd Sejmowy” 2018, nr 3, s. 39.
 Koszowski M., *Granice związania orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, [w:] *Granice państwa jako granice jurysdykcji Unii Europejskiej*, red. S.M. Grochalski, Wydawnictwo WSB, Dąbrowa Górnicza 2012.
 Monot-Fouletier M., *De la régulation du port de signes religieux dans les établissements et l'espace publics — l'exemple français*, „Revue Trimestrielle des Droits de l'Homme” 2016, nr 105.

- O'Cienneide C., *The Evolution and Impact of the Case — Law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, European Network of Legal Experts in the non-Discrimination field, Komisja Europejska, Bruksela 2012.
- Sobczak W., *Wolność myśli, sumienia i religii. Poszukiwanie standardu europejskiego*, Dom Wydawniczy Duet, Toruń 2013.
- Spaventa E., *What is the point of minimum harmonization of fundamental rights? Some further reflections on the Achbita case*, *EU Law Analysis*, <<http://eulawanalysis.blogspot.be>>, marzec 2017.
- Ufarte T., *La liberté de conscience des salariés face Au culte de liberté d'entreprise prôné par C.J.U.E; Une nouvelle guerre de religion?* „La Revue des Droits de l'Homme” 2017, nr 6.
- Ustrój Unii Europejskiej*, red. J. Barcz, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2010.