



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 14 marca 2017 r.**

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2000/78/WE — Równe traktowanie — Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania — Istotny i determinujący wymóg zawodowy — Pojęcie — Życzenie klienta, aby świadczone na jego rzecz usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską

W sprawie C-188/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Cour de cassation (sąd kasacyjny, Francja) postanowieniem z dnia 9 kwietnia 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 24 kwietnia 2015 r., w postępowaniu:

Asma Bougnaoui,

Association de défense des droits de l'homme (ADDH)

przeciwko

Micropole SA, dawniej Micropole Univers SA,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, A. Tizzano, wiceprezes, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras i E. Regan, prezesi izb, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (sprawozdawca), K. Jürimäe i C. Lycourgos, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: V. Tourrès, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 15 marca 2016 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu A. Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przez adwokata C. Waquet,
- w imieniu Micropole SA przez adwokata D. Célice'a,
- w imieniu rządu francuskiego przez G. de Bergues'a, D. Colasa i R. Coesme'a, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: francuski.

- w imieniu rządu szwedzkiego przez A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlssona i L. Swedenborga, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez S. Simmons, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez A. Batesa, barrister,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina i M. Van Hoofa, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 13 lipca 2016 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy 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 (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Asmą Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) z jednej strony a Micropole SA, dawniej Micropole Univers SA (zwanym dalej „Micropole” lub „spółką Micropole”) z drugiej strony, dotyczącego wypowiedzenia przez tę spółkę umowy o pracę A. Bougnaoui ze względu na odmowę zdjęcia przez nią chusty islamskiej w trakcie wykonywania czynności zawodowych u klientów tego przedsiębiorstwa.

Ramy prawne

Dyrektywa 2000/78

- 3 W motywach 1, 4 i 23 dyrektywy 2000/78 wskazano:

„(1) Zgodnie z art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej, Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz zasadach państwa prawa, zasadach, które są wspólne dla wszystkich państw członkowskich, i przestrzega podstawowych praw, zagwarantowanych w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz wynikających z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, jako zasad ogólnych prawa wspólnotowego.

[...]

(4) Prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym przez Powszechną deklarację praw człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, paktu Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz przez europejską Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, których sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

[...]

(23) W bardzo niewielu okolicznościach różnice w traktowaniu mogą być uzasadnione w przypadku gdy charakterystyka [cecha] związana z religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem bądź orientacją seksualną jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg zachowuje proporcje [jest proporcjonalny]. O takich okolicznościach należy powiadamiać w informacjach dostarczanych przez państwa członkowskie Komisji”.

4 Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla 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”.

5 Artykuł 2 ust. 1 i 2 wspomnianej dyrektywy przewiduje:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku 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;

b) dyskryminacja pośrednia występuje 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:

i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne [...]

[...]”.

6 W art. 3 ust. 1 rzeczony dyrektywy wskazano:

„W granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

[...]”.

7 Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 głosi:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 1 i 2 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 wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”.

Prawo francuskie

- 8 Przepisy dyrektywy 2000/78 zostały przetransponowane do prawa francuskiego w szczególności w art. L. 1132-1 i L. 1133-1 code du travail (kodeksu pracy), w brzmieniu ustalonym loi n° 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (ustawą nr 2008-496 z dnia 27 maja 2008 r. o niektórych przepisach dostosowujących do prawa wspólnotowego w dziedzinie walki z dyskryminacją, JORF z dnia 28 maja 2008 r., s. 8801).
- 9 Artykuł L. 1121-1 kodeksu pracy stanowi:
- „Nikt nie może ograniczać praw osobistych ani swobód indywidualnych i zbiorowych w sposób nieuzasadniony charakterem powierzonych obowiązków lub nieproporcjonalny do zamierzonego celu”.
- 10 Artykuł L. 1132-1 wspomnianego kodeksu, w brzmieniu obowiązującym w chwili wystąpienia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym, przewidywał:
- „Nikt nie może zostać wykluczony z procesu rekrutacji lub z dostępu do praktyk zawodowych lub okresu szkolenia w przedsiębiorstwie; 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, w rozumieniu art. L. 3221-3, programu zachęt lub udziałów pracowniczych, szkolenia, przekwalifikowania, przypisywania, certyfikacji, kwalifikacji, awansu zawodowego, przeniesienia lub przedłużenia umowy 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”.
- 11 Artykuł L. 1133-1 omawianego kodeksu brzmi następująco:
- „Artykuł L. 1132-1 nie wyklucza odmiennego traktowania ze względu na istotny i determinujący wymóg zawodowy, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny”.
- 12 Artykuł L. 1321-3 kodeksu pracy, w brzmieniu obowiązującym w chwili wystąpienia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym, stanowił:
- „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”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 13 Z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że w październiku 2007 r. A. Bougnaoui spotkała się na targach studenckich z przedstawicielem Micropole – przedsiębiorstwa sektora prywatnego, w którym później podjęła pracę – który poinformował ją, że noszenie przez nią chusty islamskiej może stanowić problem w relacjach z klientami tej spółki. W dniu 4 lutego 2008 r., czyli w dniu rozpoczęcia przez A. Bougnaoui stażu w spółce Micropole przed ukończeniem studiów, A. Bougnaoui miała na sobie zwykłą chustę. Później nosiła w pracy chustę islamską. Po zakończeniu praktyk spółka Micropole zatrudniła ją, z dniem 15 lipca 2008 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inżyniera ds. badań.
- 14 W dniu 15 czerwca 2009 r. A. Bougnaoui została wezwana na rozmowę poprzedzającą ewentualne rozwiązanie z nią stosunku pracy, po której pismem z dnia 22 czerwca 2009 r. otrzymała wypowiedzenie o następującej treści:

„[...] W ramach powierzonych funkcji wykonywała pani zadania na rzecz naszych klientów.

W dniu 15 maja bieżącego roku polecono pani wykonanie zadania dla klienta [...] w [jego] siedzibie. Po jego realizacji klient wskazał, że noszenie przez panią chusty, którą w istocie nosi pani codziennie, krępowało niektórych z jego pracowników. Klient zażądał także, aby »następnym razem nie było chusty«.

W okresie zatrudniania w naszej spółce oraz podczas rozmów z menedżerem wykonawczym [...] i z osobą odpowiedzialną za nabór pracowników [...] kwestia noszenia chusty została z panią bardzo wyraźnie omówiona. Uściślono, że zapewnia się pełne poszanowanie zasady swobody wyrażania opinii, a także przekonań religijnych wszystkich osób, ale z uwagi na to, że będzie pani kontaktować się z klientami spółki w relacjach wewnętrznych, jak również zewnętrznych, noszenie przez panią chusty nie zawsze będzie możliwe. Mając na uwadze interes spółki oraz jej rozwój, zobowiązani jesteśmy wobec naszych klientów do zapewnienia dyskrecji, jeżeli chodzi o wyrażanie osobistych przekonań przez naszych pracowników.

Podczas rozmowy w dniu 17 czerwca bieżącego roku potwierdzono tę zasadę niezbędnej neutralności, której stosowania wymagamy od pani w stosunku do naszych klientów. Ponownie zwróciliśmy się do pani z pytaniem, czy jest pani w stanie zaakceptować powyższe wymogi zawodowe, zgadzając się na nienoszenie zasłony, a pani udzieliła odpowiedzi przeczącej.

Uważamy, że z wyżej wymienionych względów wskazane okoliczności uzasadniają rozwiązanie pani umowy o pracę. W zakresie, w jakim przyjęte przez panią stanowisko uniemożliwia wykonywanie przez panią funkcji na rzecz spółki – ponieważ nie możemy brać pod uwagę dalszego świadczenia przez panią usług w siedzibach naszych klientów właśnie z powodu pani postawy – nie będzie możliwe kontynuowanie przez panią pracy w okresie wypowiedzenia. Z uwagi na to, że brak możliwości świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nastąpił z pani winy, nie przysługuje pani wynagrodzenie za ten okres.

Wyrażamy ubolewanie w związku z tą sytuacją, gdyż z uwagi na pani kompetencje zawodowe i potencjał mieliśmy nadzieję na długofalową współpracę”.

- 15 Uznawszy, że wypowiedzenie jej umowy o pracę stanowiło przejaw dyskryminacji, w dniu 8 września 2009 r. A. Bougnaoui wniosła powództwo do conseil des prud’hommes de Paris (sądu pracy w Paryżu, Francja). Wyrokiem z dnia 4 maja 2011 r. sąd ten zasądził od spółki Micropole odszkodowanie w wysokości odpowiadającej okresowi wypowiedzenia ze względu na niewskazanie w wypowiedzeniu wagi uchybienia zarzucanego A. Bougnaoui oraz oddalił jej powództwo w pozostałym zakresie,

twierdząc, że ograniczenie swobody noszenia przez A. Bougnaoui chusty islamskiej było uzasadnione jej kontaktami z klientami tej spółki oraz proporcjonalne w świetle celu, na który powołuje się Micropole, a mianowicie troski o wizerunek tej spółki oraz o poszanowanie przekonań jej klientów.

- 16 Asma Bougnaoui, wspierana przez ADDH, wniosła apelację od tego wyroku do cour d'appel de Paris (sądu apelacyjnego w Paryżu). Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2013 r. sąd ten utrzymał w mocy wyrok conseil des prud'hommes de Paris (sądu pracy w Paryżu). W swoim wyroku cour d'appel de Paris (sąd apelacyjny w Paryżu) orzekł w szczególności, że wypowiedzenie umowy o pracę A. Bougnaoui nie stanowiło dyskryminacji ze względu na przekonania religijne tej pracownicy, jako że nadal mogła je ona wyrażać w ramach przedsiębiorstwa, oraz że było ono uzasadnione w świetle 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 narzucało się jego klientom bez zważenia na ich odczucia, naruszając tym samym ich prawa.
- 17 Asma Bougnaoui i ADDH zaskarżyli wyrok z dnia 18 kwietnia 2013 r. skargą kasacyjną do Cour de cassation (sądu kasacyjnego, Francja). Podnoszą oni przed tym sądem, że cour d'appel de Paris (sąd apelacyjny w Paryżu) naruszył w szczególności art. L. 1121-1, L. 1321-3 i L. 1132-1 kodeksu pracy. Otóż ich zdaniem wszelkie ograniczenia wolności religijnych muszą być uzasadnione charakterem powierzonych obowiązków i muszą być podyktowane istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, z tym zastrzeżeniem, że cel tych ograniczeń musi być zgodny z prawem, a wspomniany wymóg – proporcjonalny. Tymczasem noszenie chusty islamskiej przez pracownicę prywatnego przedsiębiorstwa w relacjach z klientami nie narusza praw ani przekonań innych osób, przy czym wrażliwość klientów spółki handlowej lub skrupowanie, które jakoby odczuwają oni na sam widok symbolu przynależności religijnej, nie stanowią istotnego ani zgodnego z prawem kryterium – niebędącego przejawem dyskryminacji – uzasadniającego przedkładanie interesów gospodarczych lub handlowych nad podstawową wolność pracownika.
- 18 Izba pracy i ubezpieczeń społecznych sądu kasacyjnego, rozpoznając skargę powodów w postępowaniu głównym, stwierdziła, że w wyroku z dnia 10 lipca 2008 r., Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), Trybunał orzekł, iż okoliczność, że pracodawca publicznie oświadcza, iż nie będzie zatrudniał pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym, stanowi bezpośrednią dyskryminację przy zatrudnianiu w rozumieniu dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U. 2000, L 180, s. 22), ale nie wypowiedział się w kwestii, czy art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania życzenie klienta spółki, aby usługi świadczone przez tę spółkę na jego rzecz nie były wykonywane przez danego pracownika z przyczyny, o której mowa w tej dyrektywie, stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy.
- 19 W tych okolicznościach Cour de cassation (sąd kasacyjny, Francja) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„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?”.

Wniosek o otwarcie ustnego etapu postępowania na nowo

- 20 Po przedstawieniu opinii rzecznik generalnej spółka Micropole złożyła w dniu 18 listopada 2016 r. wniosek o otwarcie na nowo ustnego etapu postępowania na podstawie art. 83 regulaminu postępowania przed Trybunałem.
- 21 Na poparcie swojego wniosku spółka Micropole podniosła, że Trybunał powinien umożliwić jej ustosunkowanie się do rzeczonyj opinii oraz że chciałaby ona przedstawić Trybunałowi dodatkowe informacje.
- 22 W tym względzie należy zauważyć, że zgodnie z art. 83 regulaminu postępowania Trybunał może w każdej chwili, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, postanowić o otwarciu ustnego etapu postępowania na nowo, w szczególności jeśli uzna, że okoliczności zawisłej przed nim sprawy nie są wystarczająco wyjaśnione lub jeśli sprawa ma zostać rozstrzygnięta na podstawie argumentu, który nie był przedmiotem dyskusji między stronami lub podmiotami określonymi w art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.
- 23 Po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego Trybunał uważa, że dysponuje w niniejszej sprawie wszystkimi informacjami niezbędnymi do rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu i że podstawą rozstrzygnięcia tego sporu nie będzie argument, który nie był przedmiotem dyskusji przed Trybunałem.
- 24 W związku z tym wniosek spółki Micropole o otwarcie ustnego etapu postępowania na nowo należy oddalić.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 25 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzenia klienta, aby świadczone przez tę spółkę na jego rzecz usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu tego przepisu.
- 26 W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że w myśl art. 1 tej dyrektywy celem tego aktu jest wyznaczenie ogólnych ram dla 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.
- 27 Co się tyczy pojęcia „religii”, zawartego w art. 1 tej dyrektywy, należy odnotować, że nie zostało ono zdefiniowane na użytek tego aktu.
- 28 Niemniej w motywie 1 dyrektywy 2000/78 prawodawca Unii odwołał się do praw podstawowych zagwarantowanych w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (zwanej dalej „EKPC”), która w art. 9 przewiduje, że każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania, które to prawo obejmuje w szczególności wolność uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swego wyznania lub przekonań przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne.
- 29 W tym samym motywie prawodawca Unii odwołał się również do tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich jako zasad ogólnych prawa Unii. Tymczasem jednym z praw wynikających z tych wspólnych tradycji, potwierdzonych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), jest prawo do wolności sumienia i religii sformułowane w art. 10 ust. 1 karty. Zgodnie z tym postanowieniem wspomniane prawo obejmuje wolność zmiany religii lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swej religii

lub przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach. Jak wynika z wyjaśnień dotyczących karty praw podstawowych (Dz.U. 2007, C 303, s. 17), prawo zagwarantowane w art. 10 ust. 1 karty odpowiada prawu zagwarantowanemu w art. 9 EKPC i zgodnie z art. 52 ust. 3 karty ma takie samo znaczenie i zakres.

- 30 Ponieważ w EKPC, a następnie w karcie przyjęto szerokie znaczenie pojęcia „religii”, jako że obejmuje ono swobodę uzewnętrzniania przez osoby jej religii, należy przyjąć, że prawodawca Unii zamierzał powtórzyć to rozwiązywanie w ramach dyrektywy 2000/78, w związku z czym pojęcie „religii” zawarte w jej art. 1 należy interpretować jako obejmujące zarówno forum internum, czyli prawo do posiadania przekonań, jak i forum externum, czyli prawo do publicznego uzewnętrzniania wyznawanej wiary religijnej.
- 31 W drugiej kolejności należy stwierdzić, że postanowienie odsyłające nie pozwala na ustalenie, czy pytanie sądu odsyłającego zostało zadane w związku ze stwierdzeniem przez niego, że w rozpatrywanej sprawie zachodzi dyskryminacja bezpośrednio oparta na religii lub na przekonaniach albo dyskryminacja pośrednio oparta na tych kryteriach.
- 32 W tym względzie, jeżeli – czego zbadanie należy do sądu odsyłającego – podstawą rozwiązania stosunku pracy z A. Bougnaoui jest naruszenie przez nią postanowienia regulaminu pracy obowiązującego w tym przedsiębiorstwie, zakazującego noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych, oraz jeżeli to pozornie neutralne postanowienie w rzeczywistości stawia osobę taką jak A. Bougnaoui w niekorzystnej sytuacji, należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie zachodzi nierówne traktowanie pośrednio oparte na religii lub na przekonaniach w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 (zob. podobnie dzisiejszy wyrok, G4S Secure Solutions, C-157/15, pkt 30, 34).
- 33 Niemniej w myśl art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) tej dyrektywy tego rodzaju nierówne traktowanie nie stanowi dyskryminacji pośredniej, jeżeli jest ono obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak praktykowana przez spółkę Micropole polityka neutralności względem jej klientów, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (zob. podobnie wyrok z tego samego dnia, G4S Secure Solutions, C-157/15, pkt 35–43).
- 34 Jeśli natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy z A. Bougnaoui nie jest oparta na postanowieniu regulaminu pracy takim jak wskazane w pkt 32 niniejszego wyroku, należy zbadać – o co w swoim pytaniu zwraca się sąd odsyłający – czy chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzenia klienta, aby świadczone u niego usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą, tak jak A. Bougnaoui, chustę islamską, stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 35 W tym względzie zgodnie z tym przepisem państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 rzeczonyj dyrektywy nie stanowi dyskryminacji, jeżeli ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dana cecha stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy, pod warunkiem jednak, że realizowany cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny.
- 36 Tak więc państwa członkowskie mogą w danym wypadku postanowić, że odmienne traktowanie ze względu na cechę związaną z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 tej dyrektywy nie stanowi dyskryminacji. Jak się wydaje, taka właśnie sytuacja zachodzi w rozpatrywanej sprawie na gruncie art. L. 1133-1 kodeksu pracy, czego zbadanie należy jednak do sądu odsyłającego.
- 37 Po tym wyjaśnieniu należy przypomnieć, iż Trybunał niezmiennie orzekał, że z art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 wynika, iż istotnym i determinującym wymogiem zawodowym nie jest przyczyna, z której wynika odmienne traktowanie, ale cecha z tą przyczyną związana (zob. wyroki: z dnia 12 stycznia

2010 r., Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, pkt 35; z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 66; z dnia 13 listopada 2014 r., Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, pkt 36; a także z dnia 15 listopada 2016 r., Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, pkt 33).

- 38 Należy ponadto podkreślić, że zgodnie z motywem 23 dyrektywy 2000/78 cecha związana w szczególności z religią może stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy tylko w bardzo ograniczonej liczbie przypadków.
- 39 Należy też zaznaczyć, że w myśl samego art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dana cecha może stanowić taki wymóg tylko „ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania”.
- 40 Z wszystkich przytoczonych wyżej okoliczności wynika, że „istotny i determinujący wymóg zawodowy” w rozumieniu tego przepisu odnosi się do wymogu obiektywnie podyktowanego rodzajem danej działalności zawodowej lub warunkami jej wykonywania. Nie może on natomiast obejmować względów natury subiektywnej, takich jak chęć uwzględnienia przez pracodawcę konkretnych życzeń klienta.
- 41 W konsekwencji na pytanie sądu odsyłającego należy odpowiedzieć, że art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, iż 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.

W przedmiocie kosztów

- 42 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

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.

Podpisy