



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 — Postanowienie regulaminu pracy
przedsiębiorstwa wprowadzające zakaz noszenia przez pracowników w miejscu pracy widocznych
symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych — Dyskryminacja bezpośrednia — Brak —
Dyskryminacja pośrednia — Zakaz noszenia przez pracownicę chusty islamskiej

W sprawie C-157/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez Hof van Cassatie (sąd kasacyjny, Belgia) postanowieniem z dnia
9 marca 2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 kwietnia 2015 r., w postępowaniu:

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

przeciwko

G4S Secure Solutions NV,

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: J. Kokott,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

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

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przez Ch. Bayarta
i I. Bosmans, advocaten,
- w imieniu G4S Secure Solutions NV przez S. Raets i I. Verhelst, advocaten,
- w imieniu rządu belgijskiego przez L. Van den Broeck i M. Jacobs, działające w charakterze
pełnomocników,

* * Język postępowania: niderlandzki.

- w imieniu rządu francuskiego przez G. de Bergues'a, D. Colasa i R. Coesme'a, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez J. Kraehling, S. Simmons i C.R. Brodie, działające w charakterze pełnomocników, wspierane przez A. Batesa, barrister,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez G. Wilsa i D. Martina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 31 maja 2016 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Samirą Achbitą i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (centrum równości szans i zwalczania rasizmu, zwanym dalej „Centrum”) z jednej strony a G4S Secure Solutions NV (zwaną dalej „G4S”), spółką z siedzibą w Belgii, z drugiej strony, dotyczącego wprowadzonego przez G4S zakazu noszenia przez jej pracowników wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych oraz uczestniczenia w obrzędach związanych z tymi przekonaniami.

Ramy prawne

Dyrektywa 2000/78

- 3 W motywach 1 i 4 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”.

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 tej dyrektywy głosi:

„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 [...]

[...]

5. Niniejsza dyrektywa nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób”.

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;

[...]”.

Prawo belgijskie

7 Celem Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (ustawy o zwalczaniu dyskryminacji, zmieniającej ustawę z dnia 15 lutego 1993 r. tworzącą centrum równości szans i zwalczania rasizmu) z dnia 25 lutego 2003 r. (*Belgisch Staatsblad* z dnia 17 marca 2003 r., s. 12844) jest w szczególności transpozycja do prawa belgijskiego przepisów dyrektywy 2000/78.

8 Artykuł 2 ust. 1 owej ustawy głosi:

„Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi wówczas, gdy odmienne traktowanie, niemające obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia, wynika bezpośrednio z płci, przypisywanej rasy, koloru skóry, pochodzenia, przynależności narodowej lub etnicznej, orientacji seksualnej, stanu cywilnego, urodzenia, majątku, wieku, religii lub przekonań, obecnego lub przyszłego stanu zdrowia, niepełnosprawności lub cechy fizycznej”.

9 Artykuł 2 ust. 2 rzeczony ustawy stanowi:

„Dyskryminacja pośrednia zachodzi wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego przepisu, kryterium lub praktyki osoba, wobec której zastosowanie znajdują podstawy dyskryminacji wskazane w ust. 1, stawiana jest w niekorzystnej sytuacji, chyba że taki przepis, takie kryterium lub taka praktyka są obiektywnie i racjonalnie uzasadnione”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

10 G4S jest prywatnym przedsiębiorcą świadczącym między innymi usługi recepcyjne na rzecz różnych klientów z sektorów publicznego i prywatnego.

11 W dniu 12 lutego 2003 r. S. Achbita, będąca muzułmanką, rozpoczęła pracę w G4S jako recepcjonistka na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W G4S obowiązywała niepisana zasada, że jej pracownicy nie mogą w miejscu pracy nosić żadnych widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych.

12 W kwietniu 2006 r. S. Achbita powiadomiła swoich przełożonych o zamiarze noszenia w godzinach pracy chusty islamskiej.

13 W odpowiedzi kierownictwo G4S poinformowało ją, że noszenie przez nią chusty nie będzie tolerowane, gdyż noszenie widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych jest niezgodne z praktykowaną przez tę spółkę polityką neutralności.

14 W dniu 12 maja 2006 r. – po okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim – S. Achbita poinformowała swojego pracodawcę o powrocie do pracy w dniu 15 maja i zamiarze noszenia chusty islamskiej.

15 W dniu 29 maja 2006 r. rada zakładowa G4S zatwierdziła zmianę regulaminu pracy, która weszła w życie w dniu 13 czerwca 2006 r. i brzmiała następująco: „Pracowników obowiązuje zakaz uzewnętrzniania w miejscu pracy, za pomocą symboli, swoich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych lub związanych z nimi obrzędów”.

16 Ponieważ S. Achbita, jako muzułmanka, nie chciała zmienić zdania w kwestii noszenia chusty islamskiej w miejscu pracy, w dniu 12 czerwca 2006 r. otrzymała wypowiedzenie. Wypłacono jej odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu oraz świadczenia przysługujące jej na podstawie umowy o pracę.

17 Samira Achbita odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę do arbeidsrechtbank te Antwerpen (sądu pracy pierwszej instancji w Antwerpii, Belgia), który oddalił jej odwołanie, wobec czego S. Achbita wniosła apelację do arbeidshof te Antwerpen (sądu pracy drugiej instancji w Antwerpii). Sąd ten oddalił jej apelację, motywując to w szczególności tym, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nie może być uważane za nieuzasadnione, gdyż generalny zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych

symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej, zaś występowanie w rozpatrywanym przypadku dyskryminacji pośredniej bądź naruszenie wolności osobistej lub religijnej nie jest ewidentne.

- 18 W odniesieniu do braku dyskryminacji bezpośredniej arbeidshof te Antwerpen (sąd pracy drugiej instancji w Antwerpii) stwierdził w szczególności, że panuje zgoda co do tego, iż umowa S. Achbity została wypowiedziana nie ze względu na wyznawany przez nią islam, ale ze względu na chęć uzewnętrzniania tej wiary w godzinach pracy poprzez noszenie chusty islamskiej. Naruszone przez S. Achbitę postanowienie regulaminu pracy stanowi normę o charakterze generalnym, gdyż wszystkim pracownikom zakazuje ono noszenia w miejscu pracy widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Nic ma żadnych podstaw, aby twierdzić, że w przypadku pracownika znajdującego się w porównywalnej sytuacji, w szczególności pracownika mającego inne przekonania religijne lub światopoglądowe, który konsekwentnie odmawiałby przestrzegania tego zakazu, reakcja G4S byłaby inna.
- 19 Arbeidshof te Antwerpen (sąd pracy drugiej instancji w Antwerpii) nie zgodził się z argumentem, zgodnie z którym już sam fakt wprowadzenia przez G4S zakazu noszenia widocznych symboli przekonań religijnych lub światopoglądowych stanowi bezpośrednią dyskryminację S. Achbity jako osoby wierzącej. W ocenie tego sądu wspomniany zakaz obejmował nie tylko symbole związane z przekonaniami religijnymi, lecz także symbole związane z przekonaniami światopoglądowymi, co odpowiada kryterium ochrony zawartemu w dyrektywie 2000/78, w której mowa jest o „religii lub przekonaniach”.
- 20 Samira Achbita wniosła od tego wyroku skargę kasacyjną, w której podnosi w szczególności, że stwierdzając, iż przekonania religijne, których dotyczy wprowadzony przez G4S zakaz, stanowią neutralne kryterium, oraz nie stwierdzając, że skutkiem tego zakazu jest odmienne traktowanie pracowników noszących chustę islamską w porównaniu do pracowników, którzy takiej chusty nie noszą, jako że zakaz ten nie jest wymierzony w określone przekonania religijne, ale adresowany jest do wszystkich pracowników, arbeidshof te Antwerpen (sąd pracy drugiej instancji w Antwerpii) naruszył definicje pojęć „dyskryminacji bezpośredniej” i „dyskryminacji pośredniej” zawarte w art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78.
- 21 W tych okolicznościach Hof van Cassatie (sąd kasacyjny, Belgia) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że zakaz noszenia przez muzułmankę chusty na głowie w miejscu pracy nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej, jeżeli reguła obowiązująca u pracodawcy zakazuje wszystkim pracownikom dawania wyrazu w miejscu pracy, za pomocą znaków, swoim przekonaniom politycznym, światopoglądowym i religijnym?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 22 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że zakaz noszenia chusty islamskiej, przewidziany w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i wprowadzający całkowity zakaz noszenia widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, stanowi przejaw bezpośredniej dyskryminacji zakazanej tą dyrektywą.
- 23 W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że w myśl art. 1 dyrektywy 2000/78 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.

- 24 Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 „»zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w [jej] art. 1”. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) wspomnianej dyrektywy uściśla, że dla potrzeb stosowania jej art. 2 ust. 1 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 tej dyrektywy, między innymi ze względu na religię.
- 25 Co się tyczy pojęcia „religii” zawartego w art. 1 dyrektywy 2000/78, należy odnotować, że nie zostało ono zdefiniowane na użytek tego aktu.
- 26 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.
- 27 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 taki sam zakres.
- 28 Ponieważ w EKPC, a następnie w karcie przyjęto szerokie znaczenie pojęcia „religii”, jako że obejmuje ono swobodę uzewnętrzniania przez osoby swojej religii, należy przyjąć, że prawodawca Unii zamierzał powtórzyć to rozwiązanie 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.
- 29 W drugiej kolejności należy ustalić, czy skutkiem postanowienia regulaminu pracy rozpatrywanego w postępowaniu głównym jest odmienne traktowanie pracowników ze względu na ich religię lub przekonania, a jeśli tak, to czy takie odmienne traktowanie stanowi dyskryminację bezpośrednią w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 30 W niniejszym przypadku postanowienie regulaminu pracy rozpatrywane w postępowaniu głównym odnosi się do noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych, a zatem obejmuje wszelkie sposoby uzewnętrzniania takich przekonań, nie wprowadzając w tym względzie jakiegokolwiek różnicowania. Należy więc uznać, że powyższe postanowienie w jednakowy sposób odnosi się do wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, w szczególności nakładając na nich, w sposób generalny i jednolity, obowiązek noszenia neutralnego stroju, który wyklucza możliwość noszenia tego rodzaju symboli.
- 31 W tym względzie z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika, aby postanowienie regulaminu pracy rozpatrywane w postępowaniu głównym było stosowane wobec S. Achbity w sposób inny niż wobec pozostałych pracowników G4S.

- 32 Z tego względu należy stwierdzić, że postanowienie regulaminu pracy takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym nie wprowadza odmiennego traktowania, bezpośrednio opartego na religii lub na przekonaniach w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 33 Niezależnie od powyższego, na gruncie utrwalonego orzecznictwa Trybunału okoliczność, że sąd odsyłający zadał pytanie, powołując się wyłącznie na określone przepisy prawa Unii, nie stoi na przeszkodzie temu, by Trybunał przekazał mu wszelkie wskazówki dotyczące wykładni, które mogą być pomocne w rozstrzygnięciu rozpatrywanej przez niego sprawy, niezależnie od tego, czy sąd ten odniósł się na do nich w treści swoich pytań. W tym zakresie do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych mu przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, tych aspektów prawa Unii, które wymagają dokonania wykładni w świetle przedmiotu sporu (zob. w szczególności wyrok z dnia 12 lutego 2015 r., Oil Trading Poland, C-349/13, EU:C:2015:84, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 34 W rozpatrywanym przypadku nie można wykluczyć, że sąd odsyłający może dojść do wniosku, iż postanowienie regulaminu pracy takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym wprowadza odmienne traktowanie, które pośrednio oparte jest na religii lub przekonaniach w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, w przypadku ustalenia – czego zbadanie należy do sądu odsyłającego – że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji.
- 35 Niemniej w myśl art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 tego rodzaju nierówne traktowanie nie stanowi dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy, jeżeli jest ono obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
- 36 W tym względzie należy zauważyć, że o ile do sądu krajowego, do którego wyłącznej kompetencji należy ocena okoliczności faktycznych zawisłego przed nim sporu, należy ustalenie, czy i w jakim zakresie postanowienie regulaminu pracy takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym spełnia te wymogi, o tyle Trybunał, do którego sąd krajowy zwrócił się o udzielenie użytecznej odpowiedzi, może dostarczyć mu wskazówek, opierając się na aktach postępowania przed sądem krajowym oraz przedstawionych mu uwagach na piśmie oraz ustnie, które umożliwią sądowi krajowemu wydanie rozstrzygnięcia w konkretnej zawisłej przed nim sprawie.
- 37 Co się tyczy w pierwszej kolejności przesłanki odnoszącej się do istnienia prawnie uzasadnionego celu, należy stwierdzić, że chęć realizacji przez przedsiębiorcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej w relacjach z klientami z sektora zarówno publicznego, jak i prywatnego należy uznać za prawnie uzasadnioną.
- 38 Chęć przedsiębiorcy, aby klienci postrzegali go jako neutralnego, stanowi bowiem wyraz swobody przedsiębiorczości uznanej w art. 16 karty i co do zasady jest prawnie uzasadniona, zwłaszcza gdy w realizację tego celu zaangażowani są wyłącznie pracownicy, których zadaniem jest nawiązywanie kontaktów z klientami tego przedsiębiorcy.
- 39 Interpretacja, zgodnie z którą realizacja tego celu pozwala, w pewnych granicach, na ograniczenie wolności religii, znajduje ponadto potwierdzenie w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dotyczącym art. 9 EKPC (wyrok z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida i in. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, pkt 94).
- 40 Co się tyczy w drugiej kolejności adekwatności postanowienia regulaminu pracy takiego jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, należy stwierdzić, że zakazanie pracownikom noszenia widocznych symboli ich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych jest właściwym środkiem dla zapewnienia realizacji polityki neutralności, pod warunkiem jednak, że polityka ta

faktycznie realizowana jest w sposób spójny i systematyczny (zob. podobnie wyroki: z dnia 10 marca 2009 r., *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, pkt 55; z dnia 12 stycznia 2010 r., *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, pkt 53).

- 41 W tym względzie do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy przed wypowiedzeniem stosunku pracy S. Achbity G4S prowadziła generalną i jednolitą politykę zakazującą jej pracownikom noszenia widocznych symboli ich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w relacjach z jej klientami.
- 42 Jeśli chodzi w trzeciej kolejności o to, czy zakaz rozpatrywany w postępowaniu głównym jest konieczny, należy zbadać, czy zakaz ten ogranicza się do ścisłego minimum. W rozpatrywanym przypadku należy ustalić, czy zakaz widocznego noszenia wszelkich symboli lub strojów mogących kojarzyć się z wiarą religijną lub przekonaniami politycznymi lub światopoglądowymi dotyczy wyłącznie tych pracowników G4S, którzy wchodzi w relacje z klientami. W takim wypadku zakaz ten należy postrzegać jako ściśle konieczny dla realizacji zamierzonego celu.
- 43 W rozpatrywanym przypadku, odnosząc się do odmowy zdjęcia przez pracownicę taką jak S. Achbita chusty islamskiej w trakcie wykonywania czynności zawodowych dla klientów G4S, sąd odsyłający powinien ustalić, czy – uwzględniając ograniczenia, jakim podlega przedsiębiorca, oraz bez nakładania na niego dodatkowych ciężarów – G4S, zamiast rozwiązywać stosunek pracy S. Achbity wobec takiej odmowy, mogła zaproponować jej inne stanowisko pracy, niewymagające kontaktów wizualnych z klientami. Sąd odsyłający powinien, w świetle całego materiału dowodowego, uwzględnić wszystkie interesy występujące w rozpatrywanym przypadku oraz zapewnić, że ograniczenia rozpatrywanych wolności nie będą wykraczać poza to, co absolutnie konieczne.
- 44 W świetle wszystkich przytoczonych wyżej okoliczności na pytanie sądu odsyłającego należy odpowiedzieć, że:
- Wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że zakaz noszenia chusty islamskiej, wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i przewidujący całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych, nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy.
 - Wspomniane postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego może natomiast stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, jeżeli zostanie wykazane, że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji, chyba że takie postanowienie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak realizowanie przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z jego klientami, zaś środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne, czego zbadanie należy do sądu odsyłającego.

W przedmiocie kosztów

- 45 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. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy dokonywać w ten sposób, że zakaz noszenia chusty islamskiej, wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i przewidujący całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych, nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy.

Wspomniane postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego może natomiast stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, jeżeli zostanie wykazane, że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji, chyba że takie postanowienie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, takim jak realizowanie przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w relacjach z jego klientami, zaś środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne, czego zbadanie należy do sądu odsyłającego.

Podpisy