

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA RELIGIĘ W MIEJSCU PRACY

Patrice ADAM

Profesor na Uniwersytecie Lotaryngii (Francja)

Patrice.adam@univ-lorraine.fr



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.

Słowa wstępne.....

- Nieuniknione zderzenie
- Umowa a wolność
- Wolność a umowa
- Powrót Boga
- Zasada laickości we Francji

Sprawa Baby Loup (Francja) wyrok Trybunału Kasacyjnego z dnia 19 marca 2013 r.

- regulamin wewnętrzny stowarzyszenia Baby Loup stanowi, że "zasada wolności sumienia i wyznania każdego pracownika nie może uniemożliwiać poszanowania zasad świeckości i neutralności, które mają zastosowanie do wszystkich działań podejmowanych przez Baby Loup, zarówno w pomieszczeniach żłobka lub jego łączników, jak i w zewnętrznym otoczeniu dzieci powierzonych żłobkowi", z czego można wywnioskować, że klauzula w przepisach wewnętrznych, która wprowadziła ogólne i nieprecyzyjne ograniczenie, nie spełnia wymogów art. L. 1321-3 kodeksu pracy i że **zwolnienie, które nastąpiło z dyskryminujących powodów**, było nieważne, bez konieczności badania innych zarzutów, o których mowa w piśmie w sprawie zwolnienia. Sąd Apelacyjny, który nie nadał konsekwencji prawnych swoim ustaleniom, naruszył wyżej wymienione przepisy.

Sprawa Baby Loup (ciąg dalszy) wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 25 czerwca 2014 r.

- ze związku art. L. 1121 1 i L. 1321 3 kodeksu pracy wynika, że ograniczenie swobody pracownika w zakresie manifestowania swoich przekonań religijnych musi być uzasadnione charakterem wykonywanego zadania i proporcjonalne do wyznaczonego celu;
- Mając na uwadze stwierdzenie, iż regulamin wewnętrzny stowarzyszenia Baby Loup, zmieniony w 2003 r., stanowi, że "zasada wolności sumienia i wyznania każdego pracownika nie może uniemożliwiać poszanowania zasad świeckości i neutralności, które mają zastosowanie do wszystkich działań podejmowanych przez Baby Loup, zarówno w pomieszczeniach żłobka lub jego łączników, jak i w zewnętrznym otoczeniu dzieci powierzonych żłobkowi," sąd apelacyjny może wywnioskować z tego, biorąc pod uwagę warunki działania małego stowarzyszenia, zatrudniającego tylko osiemnastu pracowników, pozostających lub mogących pozostawać w bezpośrednim kontakcie z dziećmi i ich rodzicami, że ograniczenie swobody manifestowania religii, określone w przepisach wewnętrznych, nie miało charakteru ogólnego, lecz było wystarczająco precyzyjne, uzasadnione charakterem zadań wykonywanych przez pracowników stowarzyszenia i proporcjonalne do zamierzonego celu;
- A także mając na uwadze, że powody orzeczenia kwalifikującego Baby Loup jako podmiot gospodarczy są błędne, ponieważ jego celem nie było promowanie i obrona przekonań religijnych, politycznych czy filozoficznych, lecz zgodnie ze statutem "rozwijanie działań ukierunkowanych na rozwój dzieci w obszarach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz praca na rzecz społecznej i zawodowej integracji kobiet (....) bez względu na poglądy polityczne i religijne";

Luksemburg-Strasburg: lot w obie strony

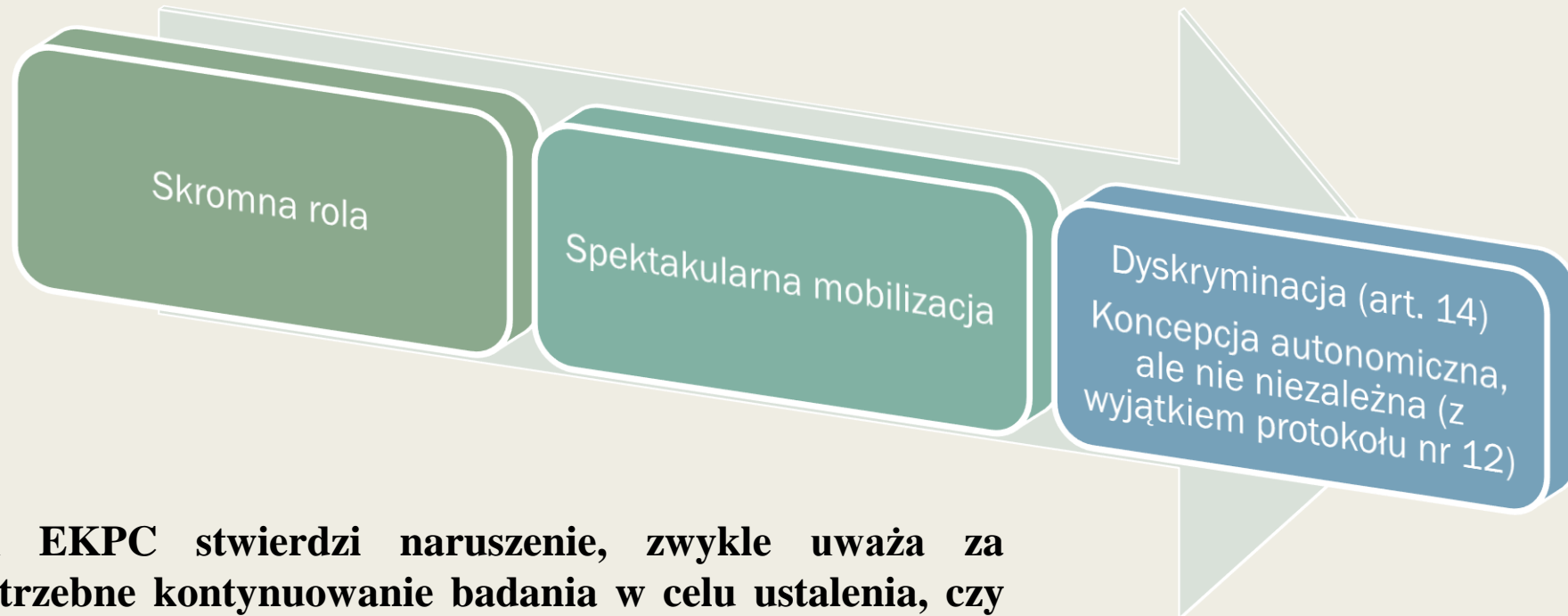
Artykuł 52 Karty praw podstawowych

Zakres i wykładnia praw i zasad

1. Wszelkie ograniczenia w korzystaniu z praw i wolności uznanych w niniejszej Karcie muszą być przewidziane ustawą i szanować istotę tych praw i wolności. Z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności, ograniczenia mogą być wprowadzone wyłącznie wtedy, gdy są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię lub potrzebom ochrony praw i wolności innych osób.
2. Prawa uznane w niniejszej Karcie, które są przedmiotem postanowień Traktatów, są wykonywane na warunkach i w granicach przez nich określonych.
3. W zakresie, w jakim niniejsza Karta zawiera prawa odpowiadające prawom zagwarantowanym w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, ich znaczenie i zakres są takie same jak te, które zostały im przyznane przez tę konwencję. Niniejszy przepis nie stanowi przeszkody w udzielaniu przez prawo Unii szerszej ochrony.

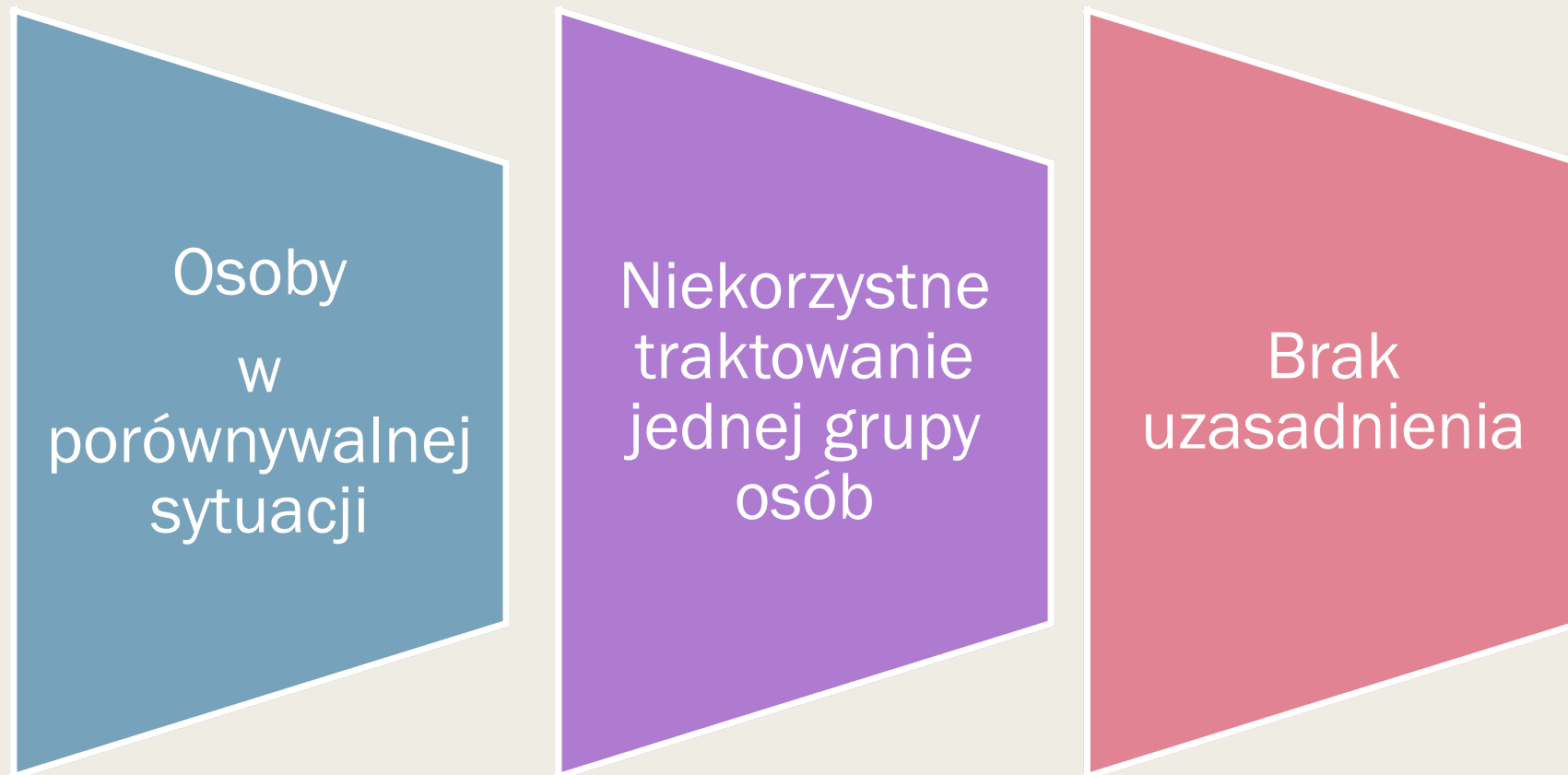
Dyskryminacja w Strasburgu

Horizontalne oddziaływanie
art. 9 i 14 Konwencji



Jeżeli EKPC stwierdzi naruszenie, zwykle uważa za niepotrzebne kontynuowanie badania w celu ustalenia, czy doszło również do dyskryminacji (chyba że wyraźna nierówność traktowania w korzystaniu z danego prawa stanowi podstawowy aspekt sporu).

Dyskryminacja w Strasburgu



- ETPC "nie uważa, że odpowiedź na to pytanie jest konieczna, zwłaszcza że wspomniane stanowiska i interesy są również brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji, czy różnica w traktowaniu była uzasadniona. Zakłada się, że były to osoby znajdujące się w podobnych sytuacjach" (ECHR, Rasmussen przeciwko Danii, 28 listopada 1984 r.).

Dyskryminacja pośrednia w Strasburgu

- Wyrokiem Wielkiej Izby w sprawie *D.H. i in. przeciwko Republice Czeskiej* z dnia 13 listopada 2007 r. Trybunał w pełni ugruntował pojęcie dyskryminacji pośredniej, wyraźnie nawiązując do prawa Unii Europejskiej. W sprawie tej osiemnaście romskich dzieci twierdziło, że umieszczenie ich w szkołach specjalnych dla dzieci z upośledzeniem umysłowym stanowi dyskryminację ze względu na ich pochodzenie etniczne.
- Różnica w traktowaniu może polegać na "nieproporcjonalnym niekorzystnym wpływie polityki lub środka, które mimo że sformułowany w neutralny sposób, ma dyskryminujący wpływ na grupę" (ECHR, 13 listopada 2007 r., *D.H. przeciwko Republice Czeskiej*). Taki nieproporcjonalny wpływ można stwierdzić za pomocą statystyk, o ile są one wiarygodne i znaczące.

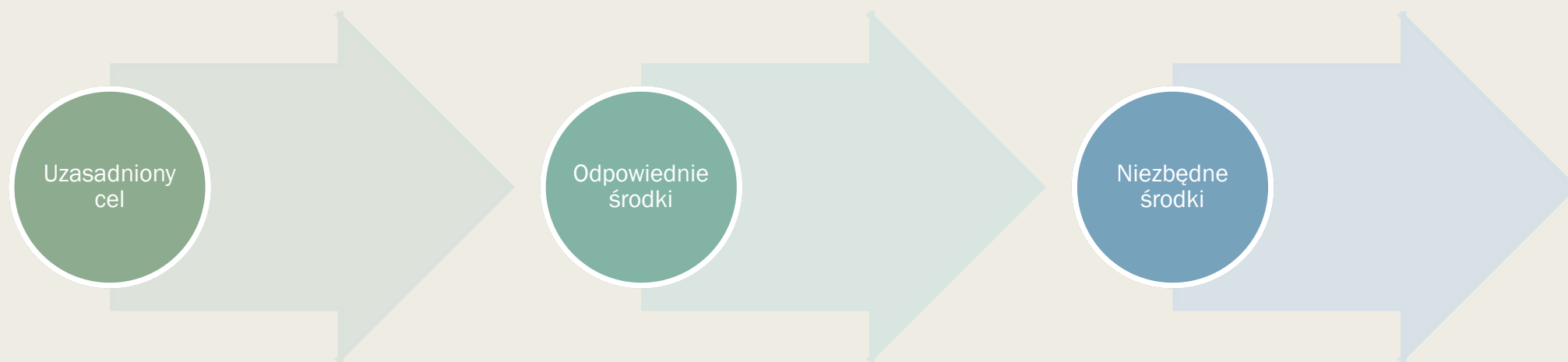
Racjonalne usprawnienia w Strasburgu

- W przeciwieństwie do innych przekonań, "przekonanie o odmowie noszenia munduru ze względów religijnych lub filozoficznych nie wskazuje na nieuczciwość lub wadę moralną, które mogłyby osłabić zdolność osoby do wykonywania tego zawodu". Tak więc, przyjmując przedmiotową ustawę "bez wprowadzania odpowiednich wyjątków" w celu zapobieżenia wykluczeniu osób znajdujących się w sytuacji wnioskodawcy z zawodu księgowego, państwo naruszyło art. 14 w związku z art. 9 Konwencji (sprawa *Thlimmenos*, cytowana powyżej).
- *Çam przeciwko Turcji*, 23 lutego. 2016: "Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność obejmuje również odmowę racjonalnych usprawnień w świetle Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób z niepełnosprawnością, która definiuje racjonalne usprawnienia jako "konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, które nie nakładają nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnością możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności" oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami (art. 2).
- Konwencja ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami definiuje racjonalne usprawnienia jako "konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, które nie nakładają nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnością możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności" oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami (art. 2).

Racjonalne usprawnienia i religia

- na mocy swoich pozytywnych zobowiązań wynikających z art. 9 Konwencji, władze krajowe są zobowiązane do dostosowania składu posiłków więźnia na wniosek więźnia na podstawie jego przekonań religijnych, pod warunkiem, że takie dostosowanie nie zakłóca prawidłowego funkcjonowania zakładu karnego ani nie wpływa na jakość żywności dostarczanej innym więźniom (EKPC, 7 grudnia 2010 r., Jakobski przeciwko Polsce).
- Por. wyrok w sprawie Sessa przeciwko Włochom (3 kwietnia 2012 r.): Odmowa organu sądowego dotycząca wniosku prawnika wyznania żydowskiego o odroczenie rozprawy zaplanowanej na termin odpowiadający żydowskiemu świętu. Trybunał stwierdza, że nie jest przekonany, aby to podejście mogło być ocenione jako ograniczenie wolności religii.
- Przykładem może być spór sądowy dotyczący wniosków o zwolnienie uczniów muzułmańskich z lekcji pływania w szkole, rozpatrywany przez niemiecki Trybunał Konstytucyjny i Europejski Trybunał Praw Człowieka (ETPC). W obu wyrokach stwierdzono, że ponieważ władze szkolne zezwoliły tym uczniom na noszenie kombinezonów kąpielowych (burkinis) podczas lekcji pływania, odmowa udziału w lekcjach pływania w mieszanych grupach, które są obowiązkowe i w pełni włączone do szkolnych programów nauczania, nie może stanowić nieproporcjonalnego naruszenia wolności wyznania (BVerfG, 8 listopada 2016 r., 1 BvR 3237/13 oraz EKPC, 10 stycznia 2017 r., nr skargi 29086/12).

Dyskryminacja w Strasburgu



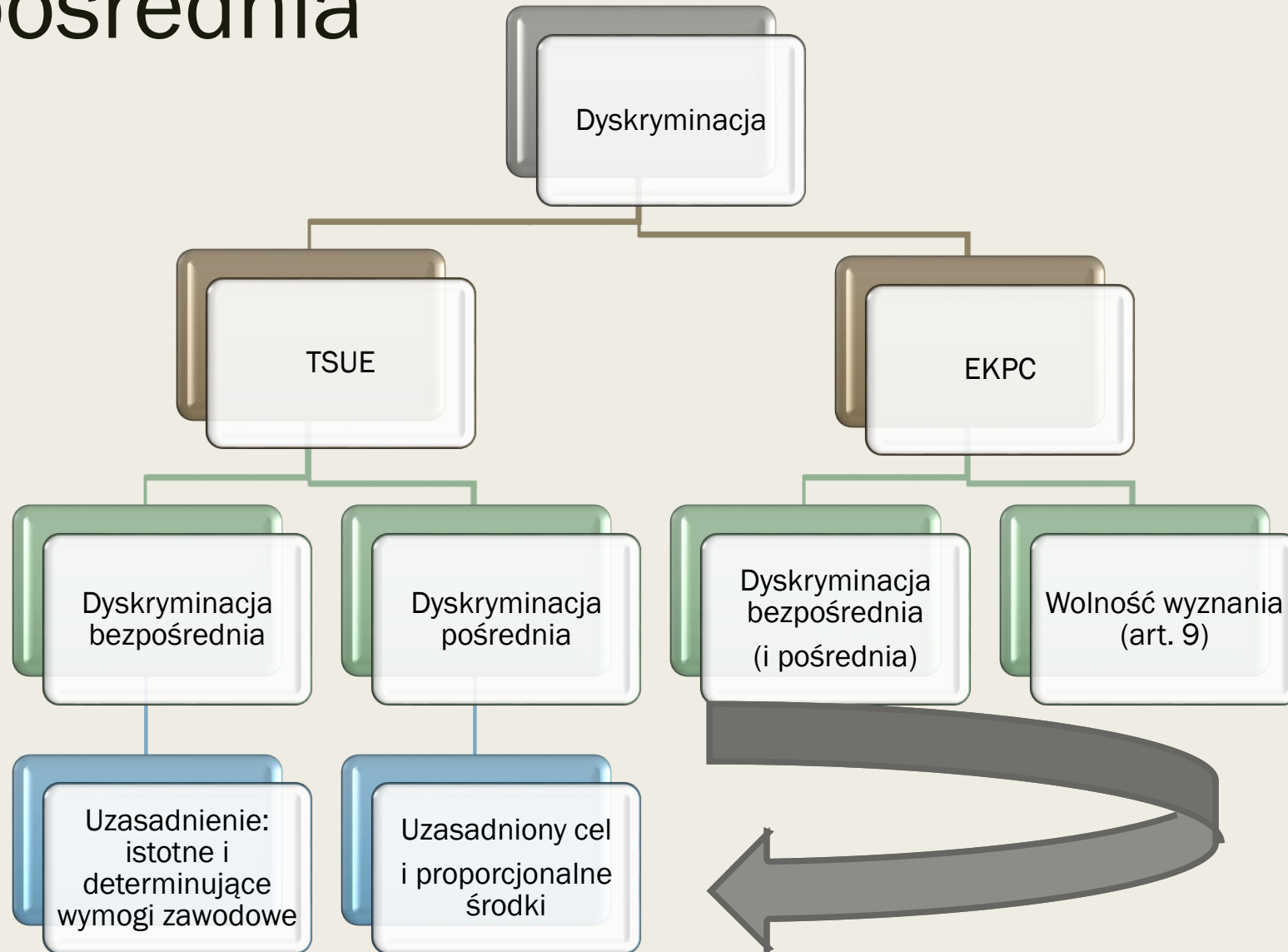
Religia w Strasburgu: otwarta koncepcja

- Sprawa Eweida, 15 stycznia 2013 r.: z perspektywy wolności wyznania (art. 9 EKPC)
- Obecność lub brak "konsensusu europejskiego" w tej kwestii ma również wpływ na zakres marginesu uznania pozostawionego państwu (EKPC, 27 marca 1998 r., Petrovic przeciwko Austrii: urlop wychowawczy dla ojców). Trybunał regularnie podkreśla, że „Konwencja jest instrumentem żywym, który należy interpretować w świetle obecnych warunków”.
- EKPC, 30 czerwca 2009 r., Aktas, Ghazal, Singh i a. v. Francja: ostentacyjne znaki religijne w szkołach (prawo francuskie z 15 marca 2004 r.)
- Sprawa Leyla Sahin przeciwko Turcji: zakaz noszenia chusty w szkole: pojawiają się pytania dotyczące relacji między państwem a religiami, w przypadku których w społeczeństwie demokratycznym mogą istnieć głębokie różnice, szczególną uwagę należy zwrócić na rolę krajowego decydenta (zob. *mutatis mutandis*, *Cha'are Shalom Ve Tsedek*, supra, § 84, i *Wingrove przeciwko. Zjednoczone Królestwo*, wyrok z dnia 25 listopada 1996 r., *Reports 1996-V*, s. 1957-1958, § 58). Dotyczy to w szczególności regulacji noszenia symboli religijnych w instytucjach oświatowych, zwłaszcza że przegląd prawa porównawczego (pkt 55-65 powyżej) pokazuje, biorąc pod uwagę różnorodność regulacji krajowych tej kwestii. Rzeczywiście, nie można dostrzec w całej Europie jednolitej koncepcji znaczenia religii w społeczeństwie (*Otto-Preminger-Institut v. Austria*, wyrok z dnia 20 września 1994 r., seria A nr 295-A, str. 19, § 50) oraz znaczenie lub wpływ aktów odpowiadających publicznemu wyrażaniu przekonań religijnych nie są takie same w zależności od czasu i kontekstu (zob. na przykład *Dahlab przeciwko Szwajcarii* (dekret) nr [42393/98](#), ECHR 2001-V). Przepisy w tym zakresie mogą zatem różnić się w poszczególnych krajach w zależności od tradycji narodowych i wymogów wynikających z ochrony praw i wolności innych oraz utrzymania porządku publicznego (zob. *mutatis mutandis*, *Wingrove*, cyt. powyżej, s. 1957, § 57). W związku z tym wybór zakresu i warunków takiej regulacji musi z konieczności pozostać w gestii danego państwa, ponieważ zależy to w pewnym stopniu od kontekstu krajowego (zob. *mutatis mutandis*, *Gorzelik i inni*, cytowane powyżej, § 67, oraz *Murphy przeciwko Irlandii*, nr [44179/98](#), § 73, EKPC 2003-IX).
- SAS przeciwko Francji z dnia 1 lipca 2014 r. i Dakir przeciwko Belgii z dnia 11 lipca 2017 r.: zakaz zakrywania twarzy w przestrzeni publicznej (znaczenie pojęcia wspólnego życia)

Religia (pojęcie)

- e zakresie, w jakim EKPC, a także Karta nadają szerokie znaczenie pojęciu "religii", ponieważ **obejmują one w tym pojęciu swobodę jednostek do manifestowania swojej religii**, należy uznać, że prawodawca unijny zamierzał przyjąć takie samo podejście przy przyjmowaniu dyrektywy 2000/78, tak aby pojęcie "religii" zawarte w art. 1 tej dyrektywy należało interpretować w ten sposób, że obejmuje ono zarówno *forum internum*, tj. posiadanie przekonań, jak i *forum externum*, tj. publiczne manifestowanie przekonań religijnych (ETS, 14 marca 2017 r., G4S Secure solution NV, pkt 28).

Dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia



Dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia



przepis wewnętrzny będący przedmiotem postępowania przed sądem krajowym odnosi się do noszenia widocznych oznak przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych, a zatem ma zastosowanie również do wszelkich przejawów takich przekonań. Należy zatem uznać, że zasada ta traktuje wszystkich pracowników w przedsiębiorstwie w ten sam sposób, nakładając na nich, w sposób ogólny i niezróżnicowany, obowiązki, a w szczególności obowiązek zachowania neutralności wyglądu.

W tym względzie z informacji zawartych w aktach sprawy przed sądem nie wynika, że zastosowanie przepisu krajowego będącego przedmiotem postępowania przed sądem krajowym w stosunku do Achbity różniło się od zastosowania tego przepisu do każdego innego pracownika.

Należy zatem stwierdzić, że przepis wewnętrzny, taki jak będący przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, nie ustanawia różnicy w traktowaniu bezpośrednio ze względu na religię lub światopogląd w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 (ETS, 14 marca 2017 r., sprawa G4S Secure solutions).

Standard wewnętrzny.....

Jaki standard wewnętrzny?

W sprawie Prigge (ETS, 13 września 2011 r.), przytoczonej na poparcie tego rozwiązania, możliwość uwzględnienia pewnych wymogów zawodowych uznanych za istotne i determinujące została zapisana w zakładowym układzie zbiorowym. W wyroku tym Trybunał stwierdził, że "państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym, w drodze przepisów upoważniających, na przyjmowanie środków w rozumieniu art. 2 ust. 5 w dziedzinach określonych w tym przepisie, które wchodzą w zakres stosowania układów zbiorowych i pod warunkiem, że te przepisy upoważniające są wystarczająco precyzyjne, aby zapewnić, że środki te są zgodne z wymogami określonymi w tymże art. 2 ust. 5". Nie jest pewne, czy takie sformułowanie warunku związanego z istnieniem przepisów wewnętrznych umożliwiłoby włączenie prostego standardu firmy, którego znaczenie jako normy prawa jest niepewne. Prawdą jest jednak, że dyrektywa nie wskazuje, że odniesienie do podstawowych i decydujących wymogów zawodowych musi być zawarte w prawie, podczas gdy w przypadku środków niezbędnych "dla bezpieczeństwa publicznego, zapobiegania zakłóceniom porządku publicznego i przestępstwom kryminalnym, ochrony zdrowia oraz ochrony praw i wolności innych osób" wyraźnie stwierdza, że muszą one być "przewidziane w ustawodawstwie krajowym" (S. Robin-Olivier, RTD Eur. 2017, s. 229).

Dyskryminacja bezpośrednia

(Denis Martin, ustawa o zatrudnieniu 2018)



Wąskie rozumienie pojęcia dyskryminacji - opinia rzecznika generalnego Juliane Kokott

węższa koncepcja bezpośredniej dyskryminacji jest potrzebna, o ile nie ma "nieodłącznych cech fizycznych osoby lub cech związanych z osobą", takich jak płeć, wiek lub orientacja seksualna. Zachowania oparte na subiektywnej decyzji lub przekonaniu, takie jak noszenie lub nie nakryć głowy, nie powinny być objęte taką samą ochroną.

Istotne i determinujące wymogi zawodowe (art. 4 Dyrektywy 2000/78)

Należy przypomnieć, że Trybunał wielokrotnie orzekał, iż z art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 wynika, że to nie podstawa, na której opiera się różnica w traktowaniu, lecz cecha związana z tą podstawą musi stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy (zob. wyroki z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawach Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, pkt 35; z dnia 13 września 2011 r. w sprawie Prigge i inni, C-447/09, UE:C:2011:573, pkt 66; 13 listopada 2014 r., Vital Pérez, C-416/13, UE:C:2014:2371, pkt 36 i 15 listopada 2016 r., Salaberria Sorondo, C-258/15, UE:C:2016:873, pkt 33).

Należy również podkreślić, że zgodnie z motywem 23 dyrektywy 2000/78 jedynie w bardzo ograniczonych okolicznościach cecha związana w szczególności z religią może stanowić istotny i determinujący wymóg zawodowy.

Istotne i determinujące wymogi zawodowe (art. 4 Dyrektywy 2000/78)

Należy również podkreślić, że zgodnie z warunkami określonymi w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 dana cecha charakterystyczna może stanowić taki wymóg jedynie "ze względu na charakter działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania".

Z tych różnych wskazań wynika, że pojęcie „istotnego i determinującego wymogu zawodowego”, w rozumieniu tego przepisu, odnosi się do wymogu obiektywnie dyktowanego charakterem lub warunkami danej działalności zawodowej. Nie może ona jednak obejmować względów subiektywnych, takich jak gotowość pracodawcy do uwzględnienia szczególnych życzeń klienta.

Por. sprawa Feryn, 10 lipca 2008 r.: Trybunał Sprawiedliwości uznał za bezpośrednią dyskryminację publiczne oświadczenie pracodawcy, że nie będzie zatrudniał pracowników o określonym pochodzeniu etnicznym lub rasowym.

Wyrok Trybunału Kasacyjnego, Izba Socjalna z 22 listopada 2017 r. (Francja)

Z ustaleń wynika, że żadna klauzula neutralności zakazująca widocznego noszenia jakiegokolwiek politycznego, filozoficznego lub religijnego znaku w miejscu pracy nie została przewidziana w regulaminie wewnętrznym przedsiębiorstwa lub w memorandum podlegającym tym samym przepisom, co regulamin wewnętrzny zgodnie z art. L. 1321-5 kodeksu pracy oraz że zakaz noszenia przez pracownika islamskiej chusty w kontaktach z klientami wynikał jedynie z ustnego nakazu wydanego pracownikowi i wymierzonego w konkretny znak religijny, co skutkowało dyskryminacją opartą bezpośrednio na przekonaniach religijnych, oraz mając na uwadze, że z wyroku Trybunału Sprawiedliwości w odpowiedzi na pytanie wstępne wynika, że pragnienie pracodawcy, aby uwzględniając życzenia klienta, nie świadczyć usług tego pracodawcy przez pracownika noszącego islamską chustę na głowie, nie może być uważane za istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy z dnia 27 listopada 2000 r., Sąd Apelacyjny nie rozpoznał właściwie zakresu stosowania wyżej wymienionych przepisów.

Dyskryminacja pośrednia

"Nie można wykluczyć, że sąd krajowy może dojść do wniosku, że przepis krajowy ustanawia odmienne traktowanie pośrednio oparte na religii lub światopoglądzie [...], jeżeli zostanie stwierdzone, co musi sprawdzić, że pozornie neutralny obowiązek, który zawiera, w rzeczywistości powoduje szczególną niekorzyść dla osób wyznających daną religię lub światopogląd" (TSUE, 14 marca 2017 r., cytowany powyżej, pkt 34).

Uzasadnienie: kroki



Uzasadnienie różnego traktowania (krok 1): uzasadniony cel

TSUE, 14 marca 2017 r.: W odniesieniu, po pierwsze, do warunku dotyczącego uzasadnionego celu, należy zauważyć, że chęć wykazania, w stosunkach zarówno z klientami publicznymi, jak i prywatnymi, neutralności politycznej, filozoficznej lub religijnej musi być uznana za uzasadnioną.

Pragnienie pracodawcy, aby prezentować wizerunek neutralności wobec klientów, jest związane ze swobodą przedsiębiorczości uznaną w art. 16 Karty i jest co do zasady uzasadnione, w szczególności gdy dotyczy tylko tych pracowników, którzy mają wejść w kontakt z klientami pracodawcy.

Uzasadnienie różnego traktowania (krok 2): stosowność środka

TSUE, 14 marca 2017 r.: po drugie, jeśli chodzi o stosowność przepisu wewnętrznego, takiego jak przepis będący przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, należy zauważyć, że zakaz eksponowania przez pracowników widocznych oznak przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych jest w stanie zapewnić właściwe stosowanie polityki neutralności, pod warunkiem, że polityka ta jest rzeczywiście prowadzona w sposób spójny i systematyczny (zob. w tym celu sprawa C-169/07 Hartlauer, UE:C:2009:141, pkt 55 oraz z 12 stycznia 2010 r., Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, pkt 53).

W tym względzie do sądu krajowego należy ustalenie, czy G4S przed zwolnieniem Achbity ustanowiła ogólną i niezróżnicowaną politykę zakazującą widocznego noszenia oznak przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych wobec członków jej personelu w kontaktach z klientami.

Uzasadnienie różnego traktowania (krok 3): konieczność zastosowania środka

TSUE, 14 marca 2017 r.: Po trzecie, jeśli chodzi o konieczność wprowadzenia zakazu będącego przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, należy zbadać, czy zakaz ten jest ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne. W tym przypadku należy sprawdzić, czy zakaz widocznego noszenia jakichkolwiek znaków lub ubrań, które mogą być związane z przekonaniami religijnymi lub przekonaniami politycznymi lub filozoficznymi, dotyczy tylko pracowników G4S, którzy mają **kontakt z klientami**. W takim przypadku zakaz należy uznać za ściśle niezbędny do osiągnięcia zamierzonego celu.

Pracownicy, którzy mają kontakt z klientami czy pracownicy podczas ich relacji z klientami?

Racjonalne usprawnienie: krok 4?

TSUE, 14 marca 2017 r: W niniejszej sprawie, w odniesieniu do odmowy pracownika takiego jak Achbita odstąpienia od noszenia islamskich chust w ramach wykonywania działalności zawodowej z klientami G4S, do sądu krajowego należy ustalenie, czy biorąc pod uwagę ograniczenia właściwe dla przedsiębiorstwa i bez konieczności ponoszenia przez przedsiębiorstwo dodatkowego ciężaru, G4S mogłaby w obliczu takiej odmowy zaoferować jej pracę, która nie wiązałaby się z kontaktem wzrokowym z tymi klientami, zamiast ją zwolnić. Do sądu krajowego, przy uwzględnieniu wszystkich elementów sprawy, należy uwzględnienie wchodzących w grę interesów i ograniczenie ograniczeń przedmiotowych swobód do tego, co jest ściśle niezbędne.

Wyrok Trybunału Kasacyjnego, Izba Socjalna z 22 listopada 2017 r. (Francja)

Pracodawca, któremu powierzono zadanie zapewnienia poszanowania wszystkich podstawowych praw i wolności każdego pracownika w środowisku pracy, może przewidzieć w wewnętrznych regulacjach przedsiębiorstwa lub w memorandum podlegającym tym samym przepisom, co regulacje wewnętrzne, zgodnie z art. L. 1321-5 kodeksu pracy, klauzulę neutralności zakazującą widocznego noszenia jakichkolwiek symboli politycznych, filozoficznych lub religijnych w miejscu pracy, pod warunkiem, że ta ogólna i niezróżnicowana klauzula ma zastosowanie tylko do pracowników, którzy mają kontakt z klientami; a w przypadku odmowy zastosowania się przez pracownika do takiej klauzuli w ramach wykonywania działalności zawodowej z klientami przedsiębiorstwa, do pracodawcy należy ustalenie, czy, biorąc pod uwagę ograniczenia właściwe dla przedsiębiorstwa i bez konieczności ponoszenia przez przedsiębiorstwo dodatkowych obciążeń, może on zaproponować pracownikowi stanowisko pracy, które nie wiąże się z kontaktem wzrokowym z tymi klientami, bez zwolnienia go z pracy.

Uprzedzenia w Strasburgu

W sprawie Emal Boyraz przeciwko Turcji (2 grudnia 2014 r.) rząd, uzasadniając zwolnienie skarżącej ze stanowiska urzędnika do spraw bezpieczeństwa, zarzucił, że nie mogła ona należycie wykonywać tej funkcji, ponieważ niesie ze sobą ryzyko i obowiązki, takie jak obowiązek użycia broni palnej i siły fizycznej w przypadku ataku. Trybunał zauważył, że uzasadnienie to opiera się na założeniu, że kobieta z definicji nie może stawić czoła temu ryzyku i przejąć tych obowiązków⁵⁶. Odzwierciedlając proste stereotypy dotyczące kobiet w ogóle, nie może ona stanowić ważnego powodu pozbawienia kobiety pracy⁵⁷.

W sprawie Biao przeciwko Danii (24 maja 2016 r.) widoczne jest podejście Trybunału oparte na odrzuceniu stereotypów w obszarze dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne: stwierdza bowiem, że ogólne założenia lub postawy większości społeczeństwa wobec osób, które nabyły obywatelstwo przez naturalizację, nie mogą stanowić ważnego uzasadnienia dla stosowania wobec nich mniej korzystnego traktowania.