



## DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA RELIGIĘ W MIEJSCU PRACY Analiza orzecznictwa TSUE i ETPCz

Stosowanie unijnego prawa  
antydiskryminacyjnego  
Seminarium dla prawników

Trewir, 10-11 lutego 2020 r.



Funded under the 'Rights, Equality and Citizenship  
Programme 2014-2020' of the European Commission

Eugenia Relaño Pastor, Senior Fellow,  
Zakład Prawa i Antropologii



## Religia i przekonania: kwestia w miejscu pracy

### > Jak należy definiować "religię" i „przekonania”?

- Dyrektywa o równości zatrudnienia, Karta Praw Podstawowych i Europejska Konwencja Praw Człowieka
- *Forum internum* i *forum externum*: szeroka definicja
- Co to jest "wiara"? A "niewierzący"?

### > Co to jest tożsamość religijna?

### > Co jest przejawem religii?

„Miejsce pracy to miejsce, w którym wiele osób manifestuje swoje przekonania (...)” Specjalny sprawozdawca ONZ ds. wolności religii

### > Co to jest dyskryminacja ze względu na religię?

Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia, nierówne traktowanie, molestowanie i dyskryminacja wieloraka



## Konflikty w miejscu pracy mediacja i interwencja sądowa

### > Sprawy sądowe z udziałem pracowników dotyczą

- **symboli religijnych** i ubioru/stroju
- wniosków o **czas wolny od pracy** w celu przestrzegania **obowiązków religijnych**
- **zwolnień z obowiązków służbowych**, które są sprzeczne z religią
- **autonomii** organizacji religijnych

### > Czy w miejscu pracy istnieje prawo do racjonalnych usprawnień ze względu na religię lub przekonania? Czy jest to obowiązek pracodawcy?

### > O co jest stawka gdy sprawy trafiają do sądów?

Ważenie  
praw

Tradycje świeckie  
a indywidualna  
tożsamość

Integracja  
społeczna

Płeć



## Kontekstualizacja dyskryminacji religijnej

### Dyskryminacja w UE (Eurobarometr 2019)

\* Ze względu na pochodzenie etniczne: 59%, ale Romowie (61%)

\* Ze względu na **religię**: od 51% w 2015 r. do 47% w 2019 r.

Praca z osobą o żydowskim pochodzeniu: 96% w Holandii, do 64% w Austrii

Praca z muzułmaninem: 93% w Wielkiej Brytanii, do 35% w Czechach

Praca z chrześcijaninem: 97% w Wielkiej Brytanii, do 74% w Rumunii

Praca z ateistą: 95% w Holandii, do 68% na Węgrzech

### Sprawozdanie ENAR 2016:

"Zapomniane kobiety: wpływ islamofobii na muzułmańskie kobiety".

\* Percepcja „muzułmańskości” w pracy: wnioski o przyjęcie do pracy z chustą na zdjęciach CV

\* Imiona i nazwiska lub pytania podczas rozmowy kwalifikacyjnej

\* Islamofobia jako objaw rozpadu wartości ludzkich



## Kontekstualizacja dyskryminacji religijnej

### Rada Europy

"Kraje europejskie zdają się stawać w obliczu kolejnego kryzysu poza deficytami budżetowymi: dezintegracji wartości ludzkich. Jednym z symptomów jest rosnący wyraz nietolerancji wobec muzułmanów i kultury islamskiej" (T. Hammarberg, Rada Europy CHR, 2010).

### Agencja Praw Podstawowych (FRA)

Badanie Unii Europejskiej na temat mniejszości i dyskryminacji, 2009 r.

### Organizacja Narodów Zjednoczonych

Sprawozdanie roczne za rok 2014 specjalnego sprawozdawcy ONZ ds. wolności religii i przekonań: religia w miejscu pracy



## Kontekstualizacja dyskryminacji religijnej

### Raport Amnesty International, 2013 r.

*Wybór i uprzedzenie: Dyskryminacja muzułmanów w Europie*

Zalecenia dla wszystkich rządów, między innymi:

- (1) Gromadzenie danych na temat wielokrotnej dyskryminacji dotyczącej kobiety muzułmańskie
- (2) Zapewnienie krajowego ustawodawstwa przeciwko dyskryminacji w miejscu pracy





## Specyfika dyskryminacji religijnej: ramy prawne

### > Prawo UE i Rada Europy

→ Wolność religii i przekonań (WRP): art. 10 KPP i art. 9 EKPC

→ Ograniczenia WRP: art. 9 ust. 2 EKPC i art. 52 ust. 1 KPP

art. 9 ust. 2: nakazane przez prawo / art. 52 ust. 1: przewidziane prawem,  
konieczne w demokratycznym społeczeństwie, pilna potrzeba społeczna =>

Uzasadnione cele (art. 9 ust. 2)

proporcjonalne i konieczne

***margines uznania***

### > Prawo do „niedyskryminacji” (prawo aby nie być dyskryminowanym)

→ Zakaz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w prawie UE

oraz art. 2 i art. 21 ust. 1 KPP

→ Art. 14 EKPC i protokół nr 12 do EKPC (ratyfikowany tylko przez 10 państw)



## Dyskryminacja religijna w TSUE

### Ustalenia Trybunału w Luksemburgu w sprawie *Achbita* (strój religijny w miejscu pracy)

- Pojęcie religii interpretowane zgodnie z linią ETPC
- Zakaz noszenia widocznych oznak przekonań politycznych, filozoficznych lub religijnych nie jest bezpośrednio dyskryminujący.
- Ale takie przepisy wewnętrzne w miejscu pracy mogą być pośrednio dyskryminujący
- Jeżeli jest to uzasadnione ślusznym celem, a cele do osiągnięcia są konieczne i właściwe
  - Uzasadniony cel: Wizerunek neutralności
  - Przeważała swoboda prowadzenia działalności gospodarczej
  - Zakaz obejmuje wyłącznie pracowników kontaktujących się z klientami
  - Belgijski Trybunał Kasacyjny powinien sprawdzić te warunki



## Dyskryminacja religijna w TSUE

### Wyrok w sprawie *Achbita* problematyczny z kilku powodów:

- Dyskryminacja pośrednia czy bezpośrednia?
- Neutralność ubioru? Błędne porównanie
- Wolność prowadzenia działalności gospodarczej: religia odpada poza ramy ochrony
- Proporcjonalność
  - Mniej restrykcyjna alternatywa
  - Praca na zapleczu
  - Zachęca pracodawników do ukrywania różnorodności



## Dyskryminacja religijna w TSUE

### Ustalenia Trybunału w Luksemburgu w sprawie *Boungaoui*:

- Zwolnienie nie było oparte na obowiązujących przepisach wewnętrznych
- Tylko w ograniczonych okolicznościach można było zastosować wyjątek istotnego i determinującego wymogu zawodowego
- Życzenia klientów nie mogą być uważane za istotne i determinujące wymogi zawodowe

### Trybunał w Luksemburgu stosuje sprzeczne podejście:

- Dyskryminujący kodeks jest zgodny z prawem, jeżeli ma zastosowanie tylko do pracowników mających kontakt z klientami.
- Preferencja klienta nie jest uznawana jako wymóg zawodowy.
- Orzeczenia te dają pracodawcom większą możliwość dyskryminacji.



## Dyskryminacja religijna w TSUE

Opinia Rzeczniczki Generalnej (AG) Kokott:

"Jak wiele różnic i różnorodności otwarte i pluralistyczne społeczeństwo europejskie musi tolerować w swoich granicach, i odwrotnie, jak wiele asymilacji można wymagać od niektórych mniejszości" (ust. 3).

"podczas gdy pracownik nie może 'zostawić' swojej płci, koloru skóry, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, wieku lub niepełnosprawności 'przy drzwiach', wchodząc wejściu do siedziby pracodawcy, można się spodziewać, że będzie on moderował praktykowanie swojej religii (...) w odniesieniu do swojego ubioru" (ust. 116).

Opinia Rzeczniczki Generalnej (AG) Sharpston:

"Byłoby całkowitym błędem przypuszczać, że o ile płeć i kolor skóry towarzyszą nam wszędzie, o tyle nasza religia jakoś tego nie robi." (ust. 118)



## Dyskryminacja religijna w TSUE

### Niektóre wnioski z tych dwóch spraw

- ✓ Godność ludzka i autonomia osobista w prawie UE
- ✓ Neutralny wizerunek firmy nie jest sekularyzmem
- ✓ Dostosowanie powinno być zapewnione: proporcjonalność
- ✓ Obowiązek w prawie UE dostosowania się do religii?
  - Istotne dla jego religii?
  - Rodzaj praktyki religijnej i wielkość przedsiębiorstwa
  - Rodzaj działalności i kontekst: uzasadnienie wymogu



## Dyskryminacja religijna w ETPCz

### Wolność myśli, sumienia i religii w EKPC

- EKPC jest częścią ogólnych zasad prawa UE
- Artykuł 52 ust. 3 KPP: szersza ochrona
- Artykuł 9 i 14 EKPC

### Ubrania i symbole religijne w ETPCz

- Wiele różnych kontekstów: Edukacja i sektor publiczny
- Tylko w 2 przypadkach stwierdzono naruszenie wolności wyznania (*Eweida* i *Ahmet*)
- Główne ograniczenia zostały oparte na sekularyzmie i neutralności władz publicznych (*Ebrahimian przeciwko Francji*).



## Dyskryminacja religijna w ETPCz

### Symbole religijne w sektorze prywatnym

- *Eweida przeciwko Wielkiej Brytanii (2013)*: *Eweida* przeciwko British Airways; *Chaplin* przeciwko Royal Devon & Exeter NHS Foundation Trust; *Ladele* przeciwko Islington Borough Council; *McFarlane* przeciwko *Relate Avon Ltd*
- Co jest przejawem religii?
  - » Manifestowanie religii lub przekonań nie ogranicza się do takich czynów, gdyż istnienie wystarczająco bliskiego i bezpośredniego związku między czynem a leżącym u jego podstaw przekonaniem musi być określone na podstawie faktów w każdej sprawie. W szczególności nie wymaga się od wnioskodawcy wykazania, że wykonywał obowiązki wynikające z danej religii (par. 82).
- Prawo do rezygnacji z pracy?
- Preferencje klientów lub współpracowników (*Ladele*)



## Dyskryminacja religijna w ETPCz

**Trybunał w Strasburgu (*Eweida*)**

vs.

**Trybunał w Luksemburgu (*Achbita*)**

Główne różnice:

- Prawa człowieka i interesy/swobody gospodarcze
- Test konieczności, test proporcjonalności
- Brak dowodów na istnienie szkody
- Ukrywanie pracownika nie wchodzi w grę
- Symbole chrześcijańskie i muzułmańskie
- Margines uznania
- Indywidualna tożsamość (*Bouganaoui*)



## Dyskryminacja religijna w ETPCz

**Autonomia grup religijnych w miejscu pracy w ETPCz**

Zwolnienie pracownika pracującego dla kościoła:

*Obst v. Niemcy* (2010)

*Shüth przeciwko Niemcom* (2010)

*Siebenhaar przeciwko Niemcom* (2011)

*Fernandez Martinez przeciwko Hiszpanii* (2014): "zwolnienie ministerialne".

- Organizacje religijne są bezwarunkowo zwolnione z przepisów o niedyskryminacji?
- Czy jest test proporcjonalności (ważenie praw)?
- Porównanie sprawy *Fernándeza Martíneza* do sprawy *Schütha przeciwko Niemcom*
- Zbiorowy wymiar wolności religii a indywidualne prawa człowieka





## Uwagi końcowe: porównanie obu sądów w Strasburgu i Luksemburgu

### **Odzież i symbole religijne w miejscu pracy**

- > Stracona szansa na ochronę różnorodności w TSUE
- > Równość materialna osłabiona w ramach UE
- > Zachęcanie pracodawców do wykluczania kobiet noszących muzułmańskie chusty
- > Bardziej sprawiedliwe wyważenie praw w ETPCz

### **Etos organizacji religijnych a zakaz dyskryminacji**

- > TSUE zapewnia pracownikom szerszą i bardziej racjonalną ochronę niż Trybunał w Strasburgu



## Dyskryminacja religijna w miejscu pracy: Analiza orzecznictwa TSUE i ETPCz

Dziękuję  
Eugenia Relaño Pastor  
[pastor@eth.mpg.de](mailto:pastor@eth.mpg.de)

