

Czy życzenia kontrahentów pracodawcy mogą stanowić decydujący wymóg zawodowy, który będzie uzasadniał nierówne traktowanie pracowników?

Art. 16 Karty Praw Podstawowych: wolność prowadzenia działalności gospodarczej

Art. 21 Karty Praw Podstawowych: zakaz wszelkiej dyskryminacji

Wyrok TSUE z 14 marca 2017 r. w sprawie Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA (C-188/15)

Asma Bougnaoui pracowała w firmie Micropole. Była muzułmanką i przychodziła do pracy w chustce islamskiej. Pracodawca prosił ją o nieuzewnętrznianie swoich przekonań religijnych w obecności klientów. Pewnego razu A. Bougnaoui wykonywała zlecenie w siedzibie klienta. Ten poinformował ją, że chusta islamska krępuje niektórych jego pracowników i poprosił, by następnym razem przyszła bez niej. Z uwagi na to, że A. Bougnaoui nie zmieniła swojego nastawienia i nadal odmawiała zdejmowania chusty, pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę z jej winy.

Pracownica odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu, jednak sądy I i II instancji nie uwzględniły jej roszczeń. W efekcie sprawa trafiła do sądu kasacyjnego, który zadał TSUE następujące pytanie prawne: „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?”.

TSUE przeanalizowała sprawę w dwóch płaszczyznach. Z jednej strony TSUE wskazał, że jeśli podstawą wypowiedzenia umowy o pracę było złamanie przez A. Bougnaoui postanowienia regulaminu pracy, to takie zachowanie pracodawcy może stanowić przykład nierównego traktowania pośrednio opartego na religii lub na przekonaniach. Wobec tego, zdaniem TSUE sąd krajowy musi zbadać, czy nierówne traktowanie jest „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”. TSUE w tym zakresie odesłał do argumentów przedstawionych w wydanym tego samego dnia orzeczeniu w sprawie *Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV (C-157/15)*.

Natomiast jeżeli podstawą wypowiedzenia umowy o pracę nie był regulamin, to zdaniem Trybunału należy zbadać, czy chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzenia klienta, aby świadczone u niego usługi nie były wykonywane przez pracownicę noszącą chustę islamską, „stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78”. Odpowiadając na tak postawione pytanie, TSUE wskazał, że chęć uwzględnienia przez pracodawcę życzeń klienta nie może zostać uznana za istotny i determinujący wymóg

zawodowy, gdyż pojęcie to obejmuje wyłącznie wymogi obiektywnie podyktowane rodzajem danej działalności lub warunkami jej wykonywania, a nie względami natury subiektywnej.

Trybunał ostatecznie uznał, 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.

Komentarz eksperta

Czy wyrok może mieć znaczenie dla wszystkich pracowników narażonych na dyskryminację?

W omawianym orzeczeniu TSUE wskazał, że pracodawca nie może kierować się życzeniami swoich klientów lub kontrahentów jako decydującym wymogiem zawodowym, który uzasadniałby możliwość odmiennego traktowania pracownika, a nawet jego zwolnienie. Uznanie takiej okoliczności za decydujący wymóg zawodowy jest możliwe, gdy obiektywnie uzasadnia to rodzaj i charakter prowadzonej działalności. Trybunał rozpatrywał sprawę w kontekście wolności religijnej i noszenia symboli religijnych, jednak zaprezentowane rozumowanie można odnieść szerzej do wszystkich grup pracowników, którzy mogą doświadczać nierównego traktowanie ze względu na przynależność do tzw. grup wrażliwych. Przykładowo w świetle wyroku TSUE niedopuszczalne byłoby zwolnienie osoby z niepełnosprawnością lub cudzoziemca tylko z tego powodu, że klienci pracodawcy wyraziliby sprzeciw lub niezadowolenie z tego, że są obsługiwani przez te osoby, a nie jest to obiektywnie uzasadnione w świetle charakteru świadczonej pracy.

Omówienie orzeczenia opracował apl. adw. Jarosław Jagura – prawnik w Programie Spraw Precedensowych HFPC.

Omówienie zostało opracowane w ramach cyklu *Nie tylko Strasburg? Alternatywne międzynarodowe instrumenty ochrony praw człowieka* realizowanego przez Helsińską Fundację Praw Człowieka i kancelarię Clifford Chance.