

Andrzej Marian Świątkowski  <https://orcid.org/000-0003-1753-7810>

Akademia Ignatianum w Krakowie

NIERÓWNE TRAKTOWANIE Z POWODU RELIGII LUB PRZEKONAŃ

Abstract

Unequal treatment because of religion or belief

The article presents the legal opinions of two Advocates General (AG) of the Court of Justice of the European Union (CJEU) and two judgments of this court (CJEU) issued in cases C-157/15 and C-188/2015 in matters relating to religion. The main research method used in the article is the dogmatic method. The author analyzes the positions of two lawyers employed as AG CJEU in matters concerning the imposition of bans by entrepreneurs on persons employed, displaying religious symbols in places and time of work. The article is divided into five parts. In the first part, the author looks at legal concepts such as discrimination and religious freedom. In the second part, the reader is introduced to the essence of the dispute between entrepreneurs and employed believers of religion. The third part deals with the cases regulated by the provisions of Directive 2000/78/EC concerning lawful exceptions to the prohibition of discrimination. The fourth part is devoted to the policy of religious neutrality recognized by the European Union as a remedy between employers and employees. In the last, fifth part, the operative parts of the judgments of the Court of Justice are listed. CJEU rulings prohibit employees from wearing and displaying overly visible religious symbols. Failure to comply with this prohibition cannot be considered as direct discrimination on the basis of religion. The interest of the entrepreneur is not a sufficient justification for the parties to the re-employment relationship to reach an agreement, because the wearing of religious symbols by employees in the workplace cannot be considered as a “significant professional requirement.”

Słowa kluczowe: dyrektywa 2000/78/WE, dyskryminacja, nierówne traktowanie, polityka społeczna, środowisku pracy, zakaz noszenia symboli religijnych

Keywords: directive 2000/78/EC, discrimination, social policy, the work environment, unequal treatment, prohibition of wearing religious symbols

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Przepisy europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 roku (Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284, dalej: „EKPC”), gwarantują każdej osobie prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania (art. 9 EKPC). Prawo to obejmuje wolność zmiany wyznania albo przekonań oraz swobodę uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi osobami, publicznie lub prywatnie, swojego wyznania albo przekonań religijnych, poglądów na świat poprzez uprawianie kultu, nauczania, praktykowania wiary i podejmowania oraz uczestniczenia w rytualnych czynnościach. Korzystanie z powyższych uprawnień powinno być zagwarantowane bez dyskryminacji między innymi ze względu na religię, przekonania światopoglądowe bądź jakiegokolwiek inne przyczyny (art. 14 EKPC i art. 1 protokołu nr 12 do EKPC (Gomien 1998, s. 95 i n.).

Wolność myśli, sumienia i religii została zapisana w art. 10 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/391, dalej: „KPP”) (zob. Wróbel 2013, s. 320 i n., s. 714 i n.). W art. 21 KPP zakazano wszelkiej dyskryminacji, w szczególności z powodów wymienionych w ustępie pierwszym tej normy prawnej, do której należy również przyczyna, jaką jest religia. Dyskryminacja ze względu na religię albo przekonania oraz inne wymienione powody może bowiem przeszkadzać, a nawet niekiedy uniemożliwiać osiągnięcie i realizację celów Unii Europejskiej w sprawach dotyczących wysokiego poziomu zatrudnienia, ochrony socjalnej, podnoszenia jakości życia, zachowaniu spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób w obrębie europejskiego wspólnego rynku. Z tego względu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja powinna być w całej Unii zabroniona.

Powyzsza, stanowcza konstatacja została wyraźnie sformułowana w motywach dziewiątym, jedenastym i dwunastym dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 2000, nr 303/16, dalej: „dyrektywa 2000/78/WE”) (zob. Świątkowski, Wierzińska 2011, s. 300 i n.). Za dyskryminację art. 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Pojęcie dyskryminacji”, uznaje nieprzestrzeganie zasady równego traktowania (zob. art. 2 ust. 2 lit. a i b dyrektywy 2000/78/WE). Z prawnego punktu widzenia za naganne traktowanie uznawane jest w judykaturze Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej mniej przychylnie traktowanie osób będących w porównywalnej sytuacji, bez należytego obiektywnego uzasadnienia (zob. opinia Rzecznika Generalnego TSUE przedstawiona w dniu 6 maja 2010 roku w sprawie Ole Andersen, C-499/08, ECLI:EU:C:2010:248, pkt 28). Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, od dyskryminacji, która musi być zakazana (zob. wyroki TSUE: z dnia 22 listopada 2005 roku w sprawie Werner Mangold przeciwko Rüdiger Helm, C-144/04, ECLI:EU:C:2005:709, pkt 74; z dnia 19 stycznia 2010 roku w sprawie Seda Küçükdeveci przeciwko Swedex GmbH & Co. KG, C555/07, ECLI:EU:2010:21, pkt 32; z dnia 16 października 2007 roku w sprawie Félix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, pkt 79). Trybunał Sprawiedliwości orzekł też, że zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78/WE państwa członkowskie Unii Europejskiej mogą uznać, że z uwagi na wymienione w tym przepisie wymagania sformułowane w art. 1 dyrektywy 2000/78/WE, określającym cechy związane z jedną z wymienionych tam przyczyn,

jaką na przykład jest religia, „odmienne traktowanie (...) nie stanowi dyskryminacji” (opinia Rzecznika Generalnego TSUE przedstawiona w dniu 31 maja 2016 roku w sprawie Samira Achbita i centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV, C-157/15, ECLI:EU:C:2016:382, pkt 25, przypis 11, dalej: „opinia RG w sprawie C-157/15, Achbita”).

Trybunał Sprawiedliwości nie kontynuował tego wątku, ponieważ słusznie uznał, że ocena stanu faktycznego sprawy przekazanej mu do oceny przez sądy odsyłające, proszące o ocenę prawną wniosku przedstawionego przez krajowe sądy występujące z pytaniami prejudycjalnym, nie leży w jego kompetencji. Dyrektywa 2000/78/WE nie narusza bowiem środków prawnych przewidzianych w przepisach prawa krajowego, które w demokratycznym społeczeństwie są niezbędne do: zagwarantowania bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku, zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zarówno zdrowia, jak i praw oraz wolności innych członków określonego społeczeństwa. Wymienione wartości są uważane przez art. 4 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/15, wersja skonsolid.) za podstawowe funkcje państw członkowskich. Mają bowiem na celu zagwarantowanie integralności terytorialnej każdego z państw członkowskich, utrzymanie porządku publicznego oraz ochronę bezpieczeństwa narodowego. Zwłaszcza ta ostatnia kompetencja pozostaje w zakresie wyłącznej odpowiedzialności każdego państwa członkowskiego. Przepis art. 4 ust. 2 dyrektywy 2000/78/WE odnosi się do odmiennego traktowania ze względu na religię lub przekonania ze względu na uprawnienia przyznane władzom państw członkowskich do odmiennego traktowania niektórych osób ze względu na religię lub przekonania przez kościoły i inne organizacje publiczne albo prywatne, których etyka oparta jest na religii albo przekonaniach. Przepis ten stanowi wyjątek od reguły, zgodnie z którą dyskryminacja może nastąpić w dwóch następujących sytuacjach. Pierwszej, gdy określona osoba w porównywalnej sytuacji była, jest albo będzie traktowana mniej przychylnie niż w przeszłości, współcześnie albo w przyszłości – ze względu na wyznawaną lub praktykowaną religię (dyskryminacja bezpośrednia). Drugiej, gdy zastosowane przez prawodawcę krajowego kryterium podziału osób: religia albo pozornie neutralna praktyka w sprawach religijnych mogą doprowadzić do niekorzystnej sytuacji wyznawców określonej religii (dyskryminacja pośrednia).

W sprawach analizowanych przez Trybunał Sprawiedliwości w trakcie postępowania prejudycjalnych postawione zostały przez sądy krajowe dwa pytania. Odnoszą się do wolności albo prawa noszenia przez pracowników strojów religijnych w miejscu i w czasie pracy. Pytanie pierwsze dotyczy kwestii, czy zakaz noszenia przez muzułmankę chusty na głowie w miejscu pracy nie ma charakteru dyskryminacji bezpośredniej wówczas, gdy jest on powszechny, ponieważ pracodawca wydał zakaz manifestowania przekonań religijnych wszystkim swoim pracownikom (wyrok TSUE z dnia 14 marca 2017 roku w sprawie Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203, dalej: „sprawa C-157/15, Achbita”). Pytanie drugie dotyczy wątpliwości, czy rodzaj działalności zawodowej wykonywanej przez zatrudnionych i warunki wykonywania pracy usprawiedliwiają uwzględnienie prośby klienta, złożonej przedsiębiorcy, by nie zlecać świadczenia usługi osobom noszącym islamskie symbole religijne (wyrok TSUE z dnia 14 marca 2017 roku w sprawie Asma Bougnaoui i Association de défense des droits

de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA, C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204, dalej: „sprawa C-188/15, Bougnaoui”).

Sprawa jest ważna, albowiem Unia Europejska, w tym od niedawna także Rzeczypospolita Polska, stają się coraz bardziej „zagęszczone”¹ przez imigrantów przybywających z państw trzecich. Zasadnicze problemy, które rodzą te zjawiska o charakterze demograficznym, można ująć w dwóch pytaniach:

- Ile różnorodności i odmienności mogą zaakceptować lub znieść już w większości pluralistyczne państwa i społeczeństwa zachodnioeuropejskie przyjmujące imigrantów przybywających z innych kontynentów – Afryki i Azji? Czy społeczności obywatelskie i władze państwowe Europy Środkowo-Wschodniej będą w stanie zaakceptować odmienne od własnych symbole religijne eksponowane przez imigrantów?
- Czy w ogóle, a jeżeli tak, to w jakim stopniu można będzie oczekiwać, a następnie osiągnąć akceptowany przez władze i społeczeństwa wymienionych wyżej państw członkowskich UE poziom dostosowania imigrujących mniejszości do standardów europejskich?

Na postawione pytania nie znajduję – jako prawnik – wyczerpującej, stosownej i obiektywnej odpowiedzi. Przedstawiam je wyłącznie w celu umożliwienia zaznajomienia się z zakresem zjawisk, które będą występowały w stosunkowo niedalekiej przyszłości. W niniejszym artykule rozważam kwestie odnoszące się do dyskryminacji ze względu na religię, jej kontratyty zamieszczone w dyrektywie 2000/78/WE.

1. Dyskryminacja religijna

Dyrektywa 2000/78/WE została uchwalona w celu przeciwdziałania bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na religię oraz przekonania. Oba pojęcia są szeroko interpretowane i rozumiane, co sprawiło, iż zawodowi prawnicy reprezentujący unijny wymiar sprawiedliwości uważają, jak Juliane Kokott, rzeczniczka generalna Trybunału Sprawiedliwości, że „Kwestia, co należy do religii, jest z natury rzeczy zagadnieniem złożonym, w którym pomieszczone są elementy obiektywne z subiektywnym przekonaniem jednostki” (opinia RG w sprawie C-157/15, Achbita, pkt 34). Z tej przyczyny sądzi ona, że w tego typu sprawach sądowych „nie występuje potrzeba dokonywania dokładnego zróżnicowania między religią a przekonaniem” (pkt 33 opinii). Pojęcie „religia” obejmuje zarówno wiarę, uznawaną za sferę wewnętrzną osoby wierzącej (łac. *forum internum*), jak i jej manifestowanie w miejscach kultu, przestrzeni publicznej, a więc w strefie powszechnie dostępnej zarówno dla wierzących, jak i niewierzących (łac. *forum externum*). Z tego względu podstawowym zadaniem dyrektywy 2000/78/WE jest dbałość o bezpieczeństwo ludzi manifestujących swoje przekonania religijne w drugiej strefie dostępnej dla wszystkich (zob. wyroki TSUE: z dnia 12 października 2010 roku w sprawie Ingeniørforeningen i Danmark przeciwko Region Syddanmark, C-499/08, ECLI:EU:C:2010:600, pkt 19; z dnia 13 września 2011 roku w sprawie Reinhard Prigge

¹ Niektórzy piszą, że Europa Zachodnia jest „zatapiana” przez ludność migrującą.

i inni przeciwko Deutsche Lufthansa AG, C-447/09, ECLI:EU:C:2011:573, pkt 39; z dnia 13 listopada 2014 roku w sprawie Mario Vital Pérez przeciwko Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13, ECLI:EU:C:2014:2371, pkt 28).

W sprawach C-157/15, Achbita, oraz C-188, Bougnaoui, spór między pracownikami a pracodawcami powstał i rozwinął się na tle niewykonania przez zatrudnionych polecenia ich pracodawców o zaprzestaniu noszenia w miejscu i w czasie pracy strojów (chust muzułmańskich) uważanych za symbole religijne. Odmowa zastosowania się przez pracownice do polecenia pracodawcy zaprzestania eksponowania symboli religijnych w miejscu i w czasie pracy stanowiła podstawę faktyczną do rozwiązania stosunków pracy. Ustanowiony zakaz obejmuje w jednakowym stopniu wszelkie znaki religijne. Odnosi się bowiem nie tylko do kobiet muzułmańskich, ale dotyczy również mężczyzn wyznania możeszowego, noszących na głowie jarmułkę, albo – jak indyjscy sikhowie – turban oraz chrześcijan eksponujących na szyi krzyżyki lub sportowe podkoszulki z napisem „Jesus is great” (z ang. „Jezus jest wspaniały”).

Wprowadzenie przez pracodawców zakazu uzewnętrzniania symboli religijnych za pomocą określonych znaków powiązanych z przekonaniami religijnymi nie jest uważane przez niektórych prawników za równoznaczne z podejmowaniem działań w celu jednakowego traktowania wszystkich osób zatrudnionych bez względu na wyznawaną przez nich religię. Tego typu przypadki potraktowania pracowników przez pracodawców mogą być uznane przez część społeczności danego państwa członkowskiego UE za klasyczny przykład jednolitego traktowania osób. Zakazy stawiane przez pracodawców pracownikom eksponującym posiadane i stosowane zwyczaje religijne mają identyczną wartość wobec wszystkich zatrudnionych, zarówno mocno wierzących w jednego, określonego Boga, jak i zatrudnionych wyznawców określonych, różnych religii oraz zadeklarowanych ateistów. Zakaz uzewnętrzniania przez pracowników symboli religijnych można zatem uznać za ingerencję w wolność religijną, chronioną przepisami art. 10 ust. 1 zdanie drugie KPP, gdzie napisano, że wolność religii to także wolność do uzewnętrzniania tego, w co wierzą osoby zatrudnione.

W związku z tym rysuje się pytanie, czy bezpośrednia ingerencja pracodawcy wprowadzającego zakaz noszenia i eksponowania symboli religijnych w środowisku pracy może zostanie uznana za prawnie zabronioną ingerencję w *forum externum*, co naturalnie musiałoby być uznane za kazus dyskryminacji bezpośredniej. Zakaz wydany określonemu pracownikowi, aktywnie reprezentującemu własną religię, nie znajduje bezpośredniego zastosowania wobec innych pracowników, którzy chociaż wierzą w innego boga, nie ujawniają swoich priorytetów religijnych. Na tej podstawie można wypróbować stwierdzenie, iż pracodawca wydający tego rodzaju zakaz nie wprowadził w życie zasady stosowania odmiennego, bezpośrednio i opartego na zdefiniowanej religii traktowania w stosunkach pracy wierzących pracowników. Wyłącznie w wypadku powierzchownej oceny dokonanej przez krajowy organ wymiaru sprawiedliwości można byłoby stwierdzić wystąpienie lub niewystąpienie przypadku dyskryminacji bezpośredniej, gdyby jedna z muzułmańskich pracownic podważających w sprawie C-157/15, Achbita, osiągnięty przez pracodawcę efekt, polegający na zwolnieniu z pracy, zostałaby zwolniona nie ze względu na praktykowanie jakiegokolwiek religii, lecz z uwagi na złamanie zakazu praktykowania w miejscu pracy religii wskazanej przez pracodawcę. Juliane Kokott podkreśliła, że zakaz reklamowania znaków religijnych w miejscu pracy może nie być uznany

za karalną ingerencję w wolność religii, albowiem „nie każda ingerencja w tę swobodę musi zostać koniecznicie zakwalifikowana z perspektywy równego traktowania jako dyskryminacja, nie mówiąc już o kwalifikacji jako dyskryminacja bezpośrednia” (opinia RG w sprawie C-157/15, Achbita, pkt 54).

Inne zapatrywania w podobnej sprawie zaprezentowała Eleanor Sharpston (opinia Rzecznika Generalnego TSUE przedstawiona w dniu 13 lipca 2016 roku w sprawie Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA, C-188/15, ECLI:EU:2016:553, dalej: „opinia RG w sprawie C-188/15, Bougnaoui”). Wyszła ona z założenia o potrzebie ustalenia wpływu zasad niedyskryminacji na gruncie prawa Unii Europejskiej na noszenie przez pracownice i pracowników stroju religijnego. Z uwagi na daleko idące zmiany w okresie ostatnich kilkudziesięciu lat na rynku pracy zmodyfikowane zostały praktyki religijne, w szczególności dotyczące strojów. Jej zdaniem w ramach określonej religii jej wyznawcy mają prawo dokonywać wyboru spośród rozmaitych strojów religijnych, chust zakrywających głowy i szyje, pozostawiających odsłoniętą twarz, albo wyłącznie otwór na oczy (zob. też Laurent 2015). Według Sharpston nie tylko stroje, ale również symbole religijne, w szczególności krzyżyki u chrześcijan oraz gwiazdy Dawida u wyznawców judaizmu, są często eksponowane w sposób bardziej albo mniej dyskretny. Nie ma bowiem szans na jednolite postrzeganie znaczenia religii w społeczeństwie.

W listopadzie 2012 roku na zlecenie Komisji Europejskiej przygotowano raport obrazujący rozkład przekonań religijnych we wszystkich, z wyjątkiem Chorwacji, państwach członkowskich UE (European Commission, Directorate-General for Communication 2012)². Nie zbadano jednak zależności między preferencjami wiernych dotyczącymi noszenia symboli religijnych. Stosunkowo niedawno tylko niektóre, laickie państwa członkowskie UE – Belgia (zob. Loi du 1er juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage, *Moniteur belge*, 2011-07-13, n° 202, p. 41734) i Francja (zob. LOI n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, NOR: JUSX1011390L, *JORF* n°0237 du 12 octobre 2010) – prawnie uregulowały standardy eksponowania symboli religijnych przez osoby zatrudnione w sferze publicznej. Natomiast w sektorze prywatnym ograniczenia akcentowania w środowisku pracy symboli religijnych są wykorzystywane przez władze publiczne tych państw w sprawach wymagających ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i higieny oraz interesów gospodarczych pracodawcy. Ten ostatni przykład ma istotne znaczenie dla omówienia polityki neutralności religijnej w stosunkach prawnych nieformalnie nawiązywanych przez przedsiębiorców z klientami pochodzącymi zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego (wyrok TSUE w sprawie C-157/15, Achbita, pkt 37).

² Chrześcijanie stanowią w UE przeciętnie 74% ogółu obywateli. Największy odsetek chrześcijan mieszka na Cyprze (99%), w Rumunii (98%), Grecji (97%), na Malcie (96%), w Portugalii (93%), Polsce i Irlandii (po 92%). Najniższy w Bułgarii (11%) i Belgii (5%). Badania nad zjawiskiem dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie wykazały, że 51% Europejczyków uważa wskazane zjawisko za rzadkie lub go nie dostrzega. Zdaniem 39%, jest ono powszechne. Najbardziej rozpowszechnione jest we Francji (66%), Belgii (60%), Republice Czeskiej i Łotwie (po 10%) – zob. też European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers 2015, s. 9.

Należy zwrócić uwagę, że to nie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, lecz Europejski Trybunał Praw Człowieka zainicjował i utorował drogę koncepcji wolności myśli, sumienia i wyznania, uznając ją w licznych orzeczeniach wydanych na początku XXI wieku. W analizowanej tu sprawie C-188/15, Bougnaoui, Eleanor Sharpston przytoczyła kilkadziesiąt wyroków Europejskiego Trybunału Praw Człowieka dotyczących prawnej ochrony religii oraz osób wierzących i praktykujących (opinia RG w sprawie C-188/15, Bougnaoui, pkt 29–34, 45–53 i 63). Zwróciła ona uwagę na to, że już na samym początku uzewnętrznienia popularności zjawiska, jakim jest eksponowanie symbolicznych ubiorów i biżuterii wykorzystywanych do podkreślenia ważności określonej religii, jasne było, że powyższe praktyki mogą wynikać z potrzeb osób zmieniających wyznania religijne. Europejski Trybunał Praw Człowieka zwrócił na to zjawisko uwagę, stwierdzając, że „nie można wykluczyć, że noszenie chusty może mieć efekt prozelicki, jako że wydaje się to narzucone kobietom koranicznym nakazem” (decyzja ETPC z dnia 15 lutego 2001 roku w sprawie Dahlab przeciwko Szwajcarii, 42393/98, ECLI:CE:ECHR:2001:0215DEC004239398). Osoba przyjmująca nowe wyznanie, nazywana w języku polskim neofitą czy przechrztą, być może czuje potrzebę wywarcia wrażenia na innych członkach określonej społeczności religijnej przez okazanie swojego zaangażowania w sprawy wiary.

W opinii autorów zajmujących się problematyką prawa pracy i dyskryminacji religijnej pracodawcy mają prawo do ochrony wizerunku swojego przedsięwzięcia biznesowego. Władze państwowe mogą narzucać standardy ubioru bez konieczności podkreślania znaczenia religii w wykonywaniu obowiązków zawodowych na przykład w służbie wojskowej, policyjnej i innej, świadczonej na rzecz państwa, instytucji państwowych oraz publicznych. Ale nawet wówczas w niektórych (nawet już byłych – jak Wielka Brytania) państwach członkowskich Unii Europejskiej podmioty zatrudniające są zobowiązane do zapoznania osób wykonujących określone obowiązki na rzecz wymienionych organów i instytucji z uzasadnieniem zakazującym albo ograniczającym eksponowanie symboli religijnych³.

2. Odstępstwa od zasady równego traktowania

Dyrektywa 2000/78/WE wymaga od państw członkowskich UE, które zdecydowały się na zgodne z prawem odmienne traktowanie pracowników wyznających określoną religię oraz inne wymienione w art. 1 tej dyrektywy cechy, aby nie przyczyna, z jakiej wynika odmienne traktowanie zatrudnionych, ale cecha powiązana z taką przyczyną stanowiła „istotny i determinujący wymóg zawodowy” (wyrok TSUE z dnia 12 stycznia 2010 roku w sprawie Colin Wolf przeciwko Stadt Frankfurt am Main, C-229/08, ECLI:EU:C:2010:3, pkt 35 *in fine*). Odstępstwo od zasady równego traktowania powinno odnosić się do sytuacji i przypadków absolutnie koniecznych

³ Lucy Vickers (2014, s. 324–338) uważa, że niektóre sporne roszczenia w odniesieniu do wolności religijnej w miejscu pracy skorzystałyby na ich sformułowaniu w kontekście integracji migrantów ze społecznościami, w których się osiedlili, oraz pisze, że uprawnienia dotyczące równości powinny być bardziej dostosowane do odrębnych roszczeń migrantów, niż się to dzieje obecnie.

do tego, aby można było wskazać je w wykonywaniu określonej działalności zawodowej. Należą do nich wymienione w motywach 24 i 25 dyrektywy 2000/78/WE sprawy związane z religią lub przekonaniem, kościoły i stowarzyszenia albo wspólnoty religijne prowadzące działalność w państwach członkowskich Unii Europejskiej. W ramach zasady równego traktowania dyrektywa ta szanuje w równym stopniu status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Na powyższych warunkach władze zainteresowanego państwa członkowskiego mają prawo zachować lub wprowadzać odmiennie, uzasadnione postanowienia szczegółowe odnoszące się do podstaw wymagań zawodowych, jakie mogą być stawiane osobom prowadzącym taką działalność. W przepisach art. 6 ust. 1 i 2 dyrektywy 2000/78/WE zamieszczone zostały cele oraz uzasadnienie dla ich realizacji między innymi w sferze pracy i zatrudnienia. Mimo iż wymieniony przepis ma zastosowanie do uzasadnienia odmiennego traktowania zatrudnionych ze względu na wiek, w judykaturze Trybunału Sprawiedliwości uznano, że nie ma wątpliwości co do zgodności określonego celu z prawem w sferze polityki społecznej. Z tego względu Eleanor Sharpston uznaje art. 6 ust. 1 i 2 dyrektywy 2000/78/WE za normę prawną wskazującą cele w postaci polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego (opinia RG w sprawie C-188/15, Bougnaoui, pkt 105).

Słuszność takiego celu interesu ogólnego nie może być kwestionowana, jako że zarówno polityka zatrudnienia, jak i sytuacja na rynku pracy znajdują się wśród celów wyraźnie wskazanych w art. 6 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2000/78/WE. Popieranie wysokiego poziomu zatrudnienia stanowi więc jeden z celów realizowanych przez Unię Europejską. Trybunał Sprawiedliwości orzekł już, że wspieranie zatrudniania stanowi niepodważalnie słuszny cel polityki społecznej czy też polityki zatrudnienia państw członkowskich (wyrok TSUE z dnia 11 stycznia 2007 roku w sprawie ITC Innovative Technology Center GmbH przeciwko Bundesagentur für Arbeit, C-208/05, ECLI:EU:C:2007:16, pkt 39). Ta ocena powinna znaleźć zastosowanie do instrumentów polityki krajowego rynku pracy mającego na celu zwiększenie szans na włączenie się do aktywnego życia zawodowego pracowników określonych kategorii. Taki cel powinien zostać uznany za uzasadnienie, obiektywne i racjonalne, w ramach prawa krajowego, jak przewiduje to wskazany przepis, mimo że formalnie ujmując sprawę, ma on zastosowanie do przypadków odmiennego traktowania ze względu na wiek (wyrok TSUE z dnia 16 października 2007 roku w sprawie Félix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, pkt 64).

Pracownicy nie powinni być zwolnieni z zakazu noszenia strojów i symboli religijnych w sytuacjach wymagających zabezpieczenia przed urazami powodowanymi pracą w warunkach niebezpiecznych dla zdrowia i życia. Powinni wówczas zakładać profesjonalną odzież roboczą, zabezpieczającą przed szkodliwymi dla pracujących czynnikami. Dbałość o bezpieczeństwo i higienę utrudnia, a nawet uniemożliwia przedsiębiorcom czynienie odstępstw dla osób zatrudnionych od jednakowego traktowania w miejscu i czasie wykonywanej pracy. Jako przykład można podać sytuację, gdy zatrudniony zamiast ochronnego hełmu użyłby religijnej chusty islamskiej (lżejszej i nieprzydatnej do ochrony głowy) – tak jak to uczyniły zwolnione pracownice w sprawach C-157/15, Achbita, i C-188/15, Bougnaoui. Tego typu zachowania nie zasługują na jakąkolwiek tolerancję. Z tej przyczyny postępowanie zwolnionych z pracy pracownic w wymienionych sprawach nie zasługuje na odmiennie traktowanie ze względu

na mniejsze znaczenie obowiązku równego traktowania stosowanego wobec jednej z cech wymienionych w dyrektywie 2000/78/WE, którą jest religia. Nie ma natomiast przeciwwskazań do stosowania odstępstw od wyjątków, a więc formalnie równoprawnego traktowania tych pracowników, którzy powołując się na wolność religijną, narażają się na rozmaite rodzaje niebezpieczeństw wynikających z rodzaju wykonywanej pracy i warunków jej świadczenia. Przestrzeganie zasady neutralności ubioru obowiązującej w zakładzie pracy ma zastosowanie do wszystkich pracowników, również tych, których przekonania religijne wymagają określonego stroju i eksponowania symboli religijnych.

3. Polityka neutralności religijnej

Jest ona rozwiązaniem mediacyjnym, pozwalającym pogodzić w stosunkach pracy potencjalnie przeciwstawne interesy gospodarcze przedsiębiorców z wolnością pracowników zamierzających eksponować przynależność religijną. Ta polityka oparta jest na wzajemnych ustępstwach i potrzebie współpracy obu stron stosunku pracy. Pracodawca może być adresatem składanych przez klientów dodatkowych wymagań, preferencji, a nawet życzeń. Od ich uwzględnienia i realizacji mogą być uzależnione stosunki handlowe. Na przykład klient uznawany przez przedsiębiorcę za ważnego chciałby być obsługiwany wyłącznie przez pracowników niezaliczanych do określonej grupy religijnej. Równie częste może być odnotowane przez przedsiębiorcę życzenie klienta, aby mógł on mieć wyłącznie relacje handlowe z pracownikami wyznającymi określoną religię. Niektórzy klienci dla pewności instruują przedsiębiorców albo kierowników punktów handlowych o potrzebie nawiązywania i utrzymywania komercyjnych kontaktów z osobami nie tylko wyznającymi określoną religię, ale mającymi odpowiadające oczekiwaniom klienta pochodzenie etniczne, kolor skóry, płeć oraz pełną zdolność fizyczną do realizacji niektórych cięższych zakupów. Klienci postępowi, mający dobre intencje co do zmian następujących w świecie, mogą na przykład żądać obsługi fachowej, grzecznej, a nawet kulturalnej i wolnej od krytyki, skrajnych opinii oraz dyskryminacji. Z drugiej strony przykład pokazujący niestosowne zachowanie klientów został opisany w wyroku Trybunału Sprawiedliwości dotyczącym sytuacji, gdy przedsiębiorca, powołując się na uzasadnione, jak twierdził, życzenia klientów, publicznie ogłosił, że nie zamierza zatrudniać „żadnych Marokańczyków” (wyrok TSUE z dnia 10 lipca 2008 roku w sprawie Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko Firma Feryn NV, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397) (Świątkowski 2014, s. 324–338).

W opinii w sprawie C-157/15, Achbita, Juliane Kokott stwierdziła, że zakaz noszenia chusty na głowie stanowi wyraz polityki neutralności pozwanej spółki G4S wobec religii i przekonań niektórych pracowników. „Taka polityka neutralności nie przekracza granic uprawnień dyskrecjonalnych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa” (opinia RG w sprawie C-157/15, Achbita, pkt 93). Przedsiębiorstwo G4S prowadzi interesy z różnorodnymi klientami, mającymi status prawny zarówno podmiotów prywatno-, jak i publicznoprawnych. Z tego względu pracownicy zatrudnieni przez tę firmę muszą być elastyczni, jeżeli chcą zaspokoić potrzeby handlowe rozmaitych, bardzo zróżnicowanych klientów. Nasuwa się tylko pytanie,

czy jednakowe nastawienie pracowników wobec wszystkich bez wyjątku klientów może być uznane za postępowanie zgodne z zasadą proporcjonalności świadczenia usług. Zasada ta jest w judykaturze Trybunału Sprawiedliwości uznana za jedną z ogólnych, a więc ważniejszych, zasad prawa Unii Europejskiej (wyroki TSUE: z dnia 18 listopada 1987 roku w sprawie Maizena GmbH i inni przeciwko Bundesanstalt für landwirtschaftliche Marktordnung (BALM), C-137/85, ECLI:EU:C:1987:493, pkt 15; z dnia 12 listopada 1996 roku w sprawie Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej przeciwko Radzie Unii Europejskiej, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, pkt 57; z dnia 10 grudnia 2002 roku w sprawie The Queen przeciwko Secretary of State for Health, ex parte British American Tobacco (Investments) Ltd i Imperial Tobacco Ltd., C-491/01, ECLI:EU:C:2002:741, pkt 122; z dnia 8 kwietnia 2014 roku w sprawie Digital Rights Ireland Ltd przeciwko Minister for Communications, Marine and Natural Resources i in. oraz Kärntner Landesregierung i in., C-293/12 i C-594/12, ECLI:EU:C:2014:238, pkt 12; z dnia 16 czerwca 2015 roku w sprawie Peter Gauweiler i in. przeciwko Deutscher Bundestag, C-62/14, ECLI:EU:C:2015:400, pkt 91).

Gdy klienci handlowi mają stosunkowo dużą możliwość wybierania przedsiębiorców mogących zaspokoić ich potrzeby, postępują zgodnie z zasadą konkurencyjności. Dążąc do osiągnięcia zamierzonego celu, wybierają najbardziej – według nich – dostępne przedsięwzięcia gospodarczo-handlowe, które są najmniej dla nich bolesne. Ewentualne dolegliwości będące skutkiem dokonanego wyboru nie wydają się nadmierne w relacji do osiągnięcia zaplanowanego celu (wyroki TSUE: z dnia 11 lipca 1989 roku w sprawie Hermann Schröder HS Kraftfutter GmbH & Co. KG przeciwko Hauptzollamt Gronau, C-265/87, ECLI:EU:C:1989:303, pkt 21; z dnia 12 lipca 2001 roku w sprawie H. Jippes, Afdeling Groningen van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren i Afdeling Assen en omstreken van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren przeciwko Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, C-189/01, ECLI:EU:C:2001:420, pkt 81; z dnia 9 marca 2010 roku w sprawie Raffinerie Mediterranee (ERG) SpA, Polimeri Europa SpA i Syndial SpA przeciwko Ministero dello Sviluppo economico i innym oraz ENI SpA przeciwko Ministero Ambiente e Tutela del Territorio e del Mare i innym, C-379/08 i C-380/08, ECLI:EU:C:2010:127, pkt 86; z dnia 16 czerwca 2015 roku w sprawie Peter Gauweiler i in. przeciwko Deutscher Bundestag, C-62/14, ECLI:EU:C:2015:400, pkt 91).

Regułą numer jeden przedsiębiorców działających na wspólnym unijnym rynku, występujących zarówno w charakterze klientów, jak i usługodawców, jest wybór słusznego celu, korzystanie z niezbędnych, odpowiednich i proporcjonalnych środków umożliwiających osiągnięcie pożądanego rezultatu. Dzieje się tak, ponieważ niemal powszechnie w Unii Europejskiej uznaje się, że środki zastosowane do osiągnięcia zaplanowanego celu nie powinny być nadmierne. W tym wypadku jest to najważniejszy wymóg kierowany do przedsiębiorcy, ponieważ „dla wielu ludzi religia stanowi ważną część ich tożsamości” (opinia RG w sprawie C-157/15, Achbita, pkt 113), a wolność religii jest jednym „jednym z fundamentów” demokratycznego społeczeństwa (opinia RG w sprawie C-157/15, Achbita, pkt 113 i powołane tam w pkt 61–62 orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka).

Od pracowników działających w imieniu swojego pracodawcy, zaspokajających potrzeby obsługiwanych przedsiębiorców i innych podmiotów oraz osób fizycznych, oczekuje

się – poza wspomnianym równym traktowaniem – pewnego dystansu i wstrzemięźliwości w sygnalizowaniu priorytetów życiowych. Religia według nich może bowiem być uzewnętrznioma nie w ramach *forum externum*, lecz poprzez symbole, którymi otacza się pracownik. Kluczowym argumentem pojawiającym się w omawianych opiniach prawnych jest apel do osób zatrudnionych, aby w miejscu i w czasie pracy zachowali wstrzemięźliwość oraz odpowiednią równowagę, a więc nie pozwolili się zainspirować i zająć jednakowymi preferencjami, jakie czasami mają przedsiębiorcy oraz ludzie pracy. Rzecz w tym, aby ci pierwsi (przedsiębiorcy) nie podawali do publicznej wiadomości, kogo na pewno nie będą zatrudniać, a ci drudzy (pracownicy) nie demonstrowali i nie podkreślali symboli oraz strojów i ich fragmentów (takich jak nakrycia głowy), prezentujących ich religię jako życiowy priorytet.

Zdaniem Juliane Kokott Trybunał Sprawiedliwości powinien rozważyć, czy w sprawie C-157/15, Achbita, przed podjęciem decyzji przez pracodawcę o rozwiązaniu stosunku pracy został uwzględniony interes pracownicy. Moim zdaniem, jej wskazówki nie są wystarczająco precyzyjne. Przedmiotem rozważań są fragmenty ubioru, takie na przykład jak kobiece chusty islamskie i męskie turbany oraz wiele innych symboli noszonych przez osoby dumne z wyznawanej religii. Jakie znaczenie zatem może mieć wielkość i tym samym stopień wyróżnialności stroju pracownika albo innego znaku religijnego? Nie ma wątpliwości co do rodzaju pracy i wynikającego zeń poziomu i częstotliwości zagrożenia bądź występowania ryzyka dla zdrowia lub życia osoby zatrudnionej, przychodzącej do pracy i niezastępującej symbolu religijnego instrumentem ochronnym obowiązkowo noszonym w czasie świadczenia pracy. Pozostałe wymienione przez Juliane Kokott elementy, kontekst, w jakim wykonywana jest praca, i tożsamość osób zatrudnionych mogą, w zależności od ich wartości na rynku pracy, odgrywać ważną rolę w kształtowaniu pozytywnych relacji w stosunkach gospodarczych i handlowych, jakie mogą zostać – zgodnie z polityką neutralności religijnej – nawiązane między przedsiębiorcą a jego klientami. Powinny według mnie być stosowane i wykorzystywane nie tylko w sektorze publicznym, ale również prywatnym. Tego typu stanowisko (przytoczone przez J. Kokott w opinii RG w sprawie C-157/15, Achbita, pkt 70) zajął pełny skład orzekający francuskiego sądu kasacyjnego w sprawie „Baby Loup” (*décision de la Cour de cassation du 25 juin 2014, 13-28.369, ECLI:FR:CCASS:2014:AP00612*).

4. Wyroki TSUE

Uwzględniając zapatrywania wyrażone przez dwie wybitne prawniczki – Juliane Kokott i Eleonor Sharpston, występujące w przedstawionych sprawach dotyczących kwestii wolności religijnej w Unii Europejskiej, Trybunał Sprawiedliwości orzekł, co następuje:

- w sprawie C-157/15, Achbita:

Wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku 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.

- w sprawie C-188/15, Bougnaoui:

Wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78 z dnia 27 listopada 2000 roku 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.

Bibliografia

- Gomien D. (1998) *Short Guide to the European Convention on Human Rights*, Strasbourg.
- Laurent S. (2015) *Niqwab, hidjab, burqa : des voiles et beaucoup de confusions*, „Le Monde”, 11.06.2015, https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2015/06/11/niqab-hijab-burqa-des-voiles-et-beaucoup-de-confusions_4651970_4355770.html (dostęp: 14.02.2023).
- Świątkowski A.M. (2014) *Actio popularis – remedium na dyskryminację w zatrudnieniu?* [w:] A. Kalisz (red.), *Prawa człowieka. Współczesne zjawiska, wyzwania, zagrożenia*, t. 2, Sosnowiec.
- Świątkowski A.M., Wierzbińska H. (wybór i oprac.) (2011) *Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego Unii Europejskiej*, Kraków.
- Vickers L. (2014) *Migration, Labour Law, and Religious Discrimination* [w:] C. Costello, M. Freedland (eds.), *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*, Oxford.
- Wróbel A. (red.) (2013) *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, Warszawa.

Raporty

- European Commission, Directorate-General for Communication (2012) *Special Eurobarometer 393: Report on Discrimination in the EU in 2012*, https://data.europa.eu/data/datasets/s1043_77_4_ebs393?locale=en (dostęp: 14.02.2023).

European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers (2015) *Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015: Report*, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d629b6d1-6d05-11e5-9317-01aa75ed71a1> (dostęp: 14.02.2023).

Orzecznictwo

Decyzja ETPC z dnia 15 lutego 2001 roku w sprawie Dahlab przeciwko Szwajcarii, 42393/98, ECLI:CE:ECHR:2001:0215DEC004239398.

Wyrok TSUE z dnia 18 listopada 1987 roku w sprawie Maizena GmbH i inni przeciwko Bundesanstalt für landwirtschaftliche Marktordnung (BALM), C-137/85, ECLI:EU:C:1987:493.

Wyrok TSUE z dnia 11 lipca 1989 roku w sprawie Hermann Schräder HS Kraftfutter GmbH & Co. KG przeciwko Hauptzollamt Gronau, C-265/87, ECLI:EU:C:1989:303.

Wyrok TSUE z dnia 12 listopada 1996 roku w sprawie Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej przeciwko Radzie Unii Europejskiej, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431.

Wyrok TSUE z dnia 12 lipca 2001 roku w sprawie H. Jippes, Afdeling Groningen van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren i Afdeling Assen en omstreken van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren przeciwko Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, C-189/01, ECLI:EU:C:2001:420.

Wyrok TSUE z dnia 10 grudnia 2002 roku w sprawie The Queen przeciwko Secretary of State for Health, ex parte British American Tobacco (Investments) Ltd i Imperial Tobacco Ltd., C-491/01, ECLI:EU:C:2002:741.

Wyrok TSUE z dnia 22 listopada 2005 roku w sprawie Werner Mangold przeciwko Rüdiger Helm, C-144/04, ECLI:EU:C:2005:709.

Wyrok TSUE z dnia 11 stycznia 2007 roku w sprawie ITC Innovative Technology Center GmbH przeciwko Bundesagentur für Arbeit, C-208/05, ECLI:EU:C:2007:16.

Wyrok TSUE z dnia 16 października 2007 roku w sprawie Félix Palacios de la Villa przeciwko Cortefiel Servicios SA, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604.

Wyrok TSUE z dnia 10 lipca 2008 roku w sprawie Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko Firma Feryn NV, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397.

Wyrok TSUE z dnia 12 stycznia 2010 roku w sprawie Colin Wolf przeciwko Stadt Frankfurt am Main, C-229/08, ECLI:EU:C:2010:3.

Wyrok TSUE z dnia 19 stycznia 2010 roku w sprawie Seda Küçükdeveci przeciwko Swedex GmbH & Co. KG, C-555/07, ECLI:EU:2010:21.

Wyrok TSUE z dnia 9 marca 2010 roku w sprawie Raffinerie Mediterranee (ERG) SpA, Polimeri Europa SpA i Syndial SpA przeciwko Ministero dello Sviluppo economico i innym oraz ENI SpA przeciwko Ministero Ambiente e Tutela del Territorio e del Mare i innym, C-379/08 i C-380/08, ECLI:EU:C:2010:127.

Wyrok TSUE z dnia 12 października 2010 roku w sprawie Ingeniørforeningen i Danmark przeciwko Region Syddanmark, C-499/08, ECLI:EU:C:2010:600.

Wyrok TSUE z dnia 13 września 2011 roku w sprawie Reinhard Prigge i inni przeciwko Deutsche Lufthansa AG, C-447/09, ECLI:EU:C:2011:573.

- Wyrok TSUE z dnia 8 kwietnia 2014 roku w sprawie Digital Rights Ireland Ltd przeciwko Minister for Communications, Marine and Natural Resources i in. oraz Kärntner Landesregierung i in., C-293/12 i C-594/12, ECLI:EU:C:2014:238.
- Wyrok TSUE z dnia 13 listopada 2014 roku w sprawie Mario Vital Pérez przeciwko Ayuntamiento de Oviedo, C-416/13, ECLI:EU:C:2014:2371.
- Wyrok TSUE z dnia 16 czerwca 2015 roku w sprawie Peter Gauweiler i in. przeciwko Deutscher Bundestag, C-62/14, ECLI:EU:C:2015:400.
- Wyrok TSUE z dnia 14 marca 2017 roku w sprawie Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA, C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204.
- Wyrok TSUE z dnia 14 marca 2017 roku w sprawie Samira Achbita i Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV, C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203.
- Décision de la Cour de cassation du 25 juin 2014, 13-28.369, ECLI:FR:CCASS:2014:AP00612, <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029153791/> (dostęp: 14.02.2023).
- Opinia Rzecznika Generalnego TSUE przedstawiona w dniu 6 maja 2010 roku w sprawie Ole Andersen, C-499/08, ECLI:EU:C:210:248.
- Opinia Rzecznika Generalnego TSUE przedstawiona w dniu 31 maja 2016 roku w sprawie Samira Achbita i centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV, C-157/15, ECLI:EU:C:2016:382.
- Opinia Rzecznika Generalnego TSUE przedstawiona w dniu 13 lipca 2016 roku w sprawie Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA, C-188/15, ECLI:EU:2016:553.

Akty prawa

- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 roku, zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2, Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284.
- Traktat o Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/15, wersja skonsolid.
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz.Urz. UE C 2016, nr 202/391, wersja skonsolid.
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 2000, nr 303/16.
- LOI n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, NOR: JUSX1011390L, JORF n°0237 du 12 octobre 2010, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022911670/> (dostęp: 14.02.2023).
- Loi du 1^{er} juin 2011 visant à interdire le port de tout vêtement cachant totalement ou de manière principale le visage, Moniteur belge, 2011-07-13, n° 202, p. 41734, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=87377&p_lang=fr (dostęp: 14.02.2023).