

ALICJA SZCZYPKA

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
e-mail: [alicja.szczyпка1@gmail.com](mailto:alicja.szczyпка1@gmail.com)

## Glosa do wyroku ETS z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie C-157/15

### Gloss to the judgement of the ECJ of 14<sup>th</sup> March 2017 on the case C-157/15

**Streszczenie.** Dnia 14 marca 2017 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości wydał wyrok w sprawie złożonego przez belgijski sąd kasacyjny wniosku o wydanie orzeczenia przy zastosowaniu trybu prejudycjalnego. Postępowanie dotyczyło kobiety, S. Achbita, będącej muzułmanką, która podjęła pracę u prywatnego przedsiębiorcy G4S Secure Solutions NV (dalej: „G4S”), w Belgii, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo kobieta nie zdradzała żadnych oznak wskazujących na jej przynależność religijną. Mimo panującego w zakładzie pracy niepisanego zwyczaju, że pracownicy nie mogą nosić żadnych widocznych symboli wskazujących na wyznawane przez nich poglądy religijne czy polityczne, S. Achbita po pewnym czasie oświadczyła swemu pracodawcy, że zamierza nosić chustę islamską w czasie godzin pracy. Po sprzeciwie kierownictwa, zmianie regulaminu wprost zakazującego noszenia wspomnianych symboli, powódka nie zmieniła swojego zachowania, co dało pracodawcy przyczynek do zwolnienia jej z pracy, zachowując przy tym okres wypowiedzenia oraz wypłacając jej odprawę.

Pytanie prejudycjalne sądu kasacyjnego dotyczyło kwestii czy na podstawie art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 można orzec, że w przedmiotowej sprawie nie zaistniały przejawy dyskryminacji bezpośredniej, jeżeli reguła zakazująca dawania wyrazu w miejscu pracy, za pomocą znaków, swoim przekonaniom politycznym, światopoglądowym i religijnym obowiązująca u pracodawcy obowiązuje wszystkich pracowników?

Po rozpoznaniu sprawy Trybunał uznał, że nie wystąpiły tu przesłanki określone w rzeszonym artykule, a więc nie doszło do dyskryminacji bezpośredniej. Niemniej kwestię powołania się na zaistnienie dyskryminacji pośredniej pozostawił otwartą, pozostawiając jej ocenę sądowi belgijskiemu.

**Słowa kluczowe:** bezpośrednia; pośrednia; dyskryminacja; burka; praca; ETS.

**Summary.** By ruling of 14 march 2017, the European Court of Justice settled the case for which the Appellate Court in Belgium had requested a preliminary ruling. The proceedings considered a Muslim woman, S. Achbita, who was hired by a private company, G4S Secure Solutions NV (hereafter: „G4S”) in Belgium. She was working on a permanent employment contact. When she took the job she gave no sign of which religion she belonged to. However, despite how it was customary not to show any religious symbols while in contact with clients, the plaintiff once decided to wear a hijab at the workplace. Upon seeing this, the employer asked her to remove the hijab but she refused to. Subsequently, the board changed the statute, introducing a ban on showing religious symbols openly at the workplace as it breached the neutral policy of the G4S. As the plaintiff had not removed her

hijab, the employer gave her a notice with the expected benefits, i.e. the payoff and 3 months remuneration.

Therefore, a the prejudicial question was as follows: should Article 2(2)(a) of Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 [establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation] be interpreted as meaning that the prohibition on wearing, as a female Muslim, a headscarf at the workplace does not constitute direct discrimination where the employer's rule prohibits all employees from wearing outward signs of political, philosophical and religious beliefs at the workplace?

Having judged the case, the ECJ declared the employer's behaviour did not qualify as direct discrimination. Nevertheless, the Tribunal agreed that there may be some indications of indirect discrimination. However, this has yet to have been reviewed and assessed by the national court in Belgium.

**Key words:** direct; indirect; discrimination; hijab; work; ECJ.

## Wstęp

Niniejsze opracowanie jest naukowym komentarzem wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie C-157/15<sup>1</sup> 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 (centrum równości szans i zwalczania rasizmu, dalej „Centrum”) przeciwko G4S Secure Solutions NV (dalej: „G4S”)<sup>2</sup>. Rzeczony wniosek dotyczył wykładni art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., która ustanowiła ogólne warunki równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

## Teza

Nie można mówić o dyskryminacji bezpośredniej w sytuacji, w której pracodawca – chcąc realizować politykę neutralności w swoim przedsiębiorstwie – zakazuje pracownikom noszenia w czasie pracy widocznych symboli ich przekonań politycznych, religijnych czy światopoglądowych, jeżeli czyni to w sposób spójny i systematyczny. Zakaz, o którym mowa, uznany jest za dopuszczalny, gdy jego wprowadzenie jest konieczne ze względu na

---

<sup>1</sup> Por. wyrok ETS z dnia 14 marca 2017 r., C-188/15, Info Curia - Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188853&pageIndex=0&doclang=pl&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1130529> [dostęp: 19.03.2017 r.].

<sup>2</sup> Wyrok ETS z dnia 14 marca 2017 r., C-157/15, InfoCuria – Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=pl&td=ALL&num=C-157/15> [dostęp: 16.03.2017 r.].

realizowaną przez prywatnego przedsiębiorcę politykę neutralności, a jego wyraz zmierza do urzeczywistnienia tego celu.

### **Stan faktyczny**

W dniu 12 lutego 2003 r. S. Achbita, będąca muzułmanką, została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w G4S, tj. prywatnym przedsiębiorstwie świadczącym m.in. usługi recepcyjne na rzecz różnych klientów z sektorów publicznego i prywatnego. Mimo obowiązywania tam niepisanej zasady, że w miejscu pracy pracownicy nie mogą nosić żadnych widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych czy religijnych, nie zważając na sprzeciw kierownictwa podyktowany polityczną neutralnością spółki, 15 maja 2006 r. S. Achbita pojawiła się w pracy w chuście islamskiej. Następnie 13 czerwca 2006 r., po uprzednim zatwierdzeniu przez radę zakładową G4S w dniu 29 maja 2006 r., weszła w życie zmiana regulaminu pracy, który stanowił, że „pracowników obowiązuje zakaz uzewnętrzniania w miejscu pracy, za pomocą symboli, swoich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych lub związanych z nimi obrzędów”. Jako że S. Achbita nie zastosowała się do przepisów nowo uchwalonego regulaminu, w dniu 12 czerwca 2006 r. otrzymała wypowiedzenie, otrzymując odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokości odpowiadającej 3-miesięcznemu wynagrodzeniu oraz świadczenia przysługujące jej na podstawie umowy o pracę.

### **Stan prawny**

Powódka odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy pierwszej instancji w Antwerpii (Belgia), który to odwołanie oddalił, co skłoniło S. Achbitę do wniesienia apelacji do sądu pracy drugiej instancji, która również została uchylona. Następnie skarżąca wniosła od tego wyroku skargę kasacyjną, zarzucając sądowi II instancji naruszenie pojęć „dyskryminacji bezpośredniej” i „dyskryminacji pośredniej”, o których mowa w art. 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78. W związku z powyższym, Hof van Cassatie z belgijskiego sądu kasacyjnego zawiesił postępowanie i zwrócił się do ETS 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?”

### Treść wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości

Po dokonaniu wykładni artykułu przytoczonego w treści pytania prejudycjalnego Trybunał słusznie stwierdził, że wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przez przedsiębiorcę sektora prywatnego zakaz dotyczący noszenia chusty islamskiej oraz widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy. Jednakże wprowadzenie wskazanego zakazu do regulaminu pracy może stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej w świetle art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, czego ustalenie należy do kompetencji sądu krajowego.

### Uzasadnienie wyroku

Trybunał wskazał, że pojęcie „religii” w ramach dyrektywy 2000/78 należy tłumaczyć w sposób zgodny z założeniami art. 9 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka<sup>3</sup> (dalej: „EKPC”) oraz art. 10 ust. 1 w oparciu o art. 52 ust. 3 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej<sup>4</sup> (dalej: „Karta”)<sup>5</sup>. Chodzi tu bowiem o wolność zmiany religii i przekonań, wolność uzewnętrzniania, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swej religii lub przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach. Na tę szeroką definicję religii składają się dwa pojęcia: *forum internum* oraz *forum externum*. Pierwsze z nich dotyczy prawa do posiadania przekonań, a drugie – do publicznego uzewnętrzniania wyznawanej wiary religijnej. Ponadto na podstawie art. 16 Karty, który stanowi o swobodzie przedsiębiorczości, pracodawca może wprowadzić do regulaminu pracy ograniczenia będące wyrazem neutralności jego polityki pracowniczej. Przy czym polityka neutralności, aby była za taką uznana, musi być prowadzona w sposób spójny i systematyczny. Jest to szczególnie istotne w zadaniach polegających na kontakcie pracownika z klientami. Stąd Trybunał zauważył, że G4S, zamiast rozwiązywać stosunek pracy S. Achbity, mógł zaproponować jej przeniesienie na inne stanowisko, które nie wymagałoby bezpośredniego kontaktu z klientami. Zaś ograniczenie swobody religijnej znajduje swój wyraz w art. 9 ust. 2 EKPC, czego powodem są regulacje ustawodawstwa krajowego wprowadzone do systemów prawnych państw demokratycznych,

<sup>3</sup> Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r., Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284.

<sup>4</sup> Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 13 grudnia 2007 r., Dz. Urz. UE C 326/391.

<sup>5</sup> Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, *Handbook on European non-discrimination law*, 2010, s. 112, <http://fra.europa.eu/en/publication/2011/handbook-european-non-discrimination-law> [dostęp: 17.03.2017 r.]. Autorzy stwierdzają, że obecnie brak jest szerokiego orzecznictwa ETS i ETPCZ w zakresie rozumienia pojęć ‘religia’ czy ‘przekonania’, o których mowa w Karcie i dyrektywie 2000/78. Ich zdefiniowanie leży w kompetencji sądów krajowych.

jeżeli jest to celowe z punktu widzenia interesów bezpieczeństwa publicznego, ochrony porządku publicznego, zdrowia i moralności lub praw i ochrony wolności innych osób.

## **Komentarz do wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości**

### **Kwestia sporna**

Problemem zasadniczym jest tu ocena stwierdzenia braku zaistnienia w przedmiotowej sprawie przejawów dyskryminacji bezpośredniej i ewentualne wykazanie elementów dyskryminacji pośredniej.

### **Dyskryminacja bezpośrednia**

Przede wszystkim należy przypomnieć, że prawo unijne nie uważa za dyskryminację każdego zróżnicowanego traktowania pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, lecz jedynie to, które ma na celu niekorzystne traktowanie pracownika z powodu przynależności religijnej, przekonań, niepełnosprawności, wieku czy orientacji seksualnej<sup>6</sup>. Również ciekawą koncepcją jest rozumienie niekorzystnego traktowania w dwóch kryteriach: bezprawności (*critères illégaux*) lub niezgodności z przyjętymi obyczajami (*critères illégitimes*)<sup>7</sup>. Dyskryminacja może ponadto polegać na stosowaniu odmiennych przepisów do sytuacji podobnych albo takich samych reguł do innych stanów faktycznych<sup>8</sup>. Sama dyrektywa 2000/78 będąca przedmiotem rozpoznania sprawy ma dwojaki charakter. Z jednej strony bowiem przyznaje każdemu człowiekowi wolność wyznania, a z drugiej zakłada istnienie wielu rodzajów tej wolności („*the collective dimension of religious freedom*”), których ograniczanie się wzajemne nie jest uznawane za dyskryminację, jeżeli jest wynikiem działalności organizacji religijnych<sup>9</sup>. Należy ponadto przytoczyć frapujące stwierdzenie zamieszczone w opinii Rzecznika Generalnego, który stwierdził, że – w przeciwieństwie do rozważań belgijskiego sądu kasacyjnego – także dyskryminacja bezpośrednia może być uzasadniona, jeżeli zostaną spełnione określone przesłanki. I tak za przykład można podać

---

6 J. Maliszewska–Nienartowicz, *Direct and Indirect Discrimination in European Law – How to Draw a Dividing Line?*, International Journal of Social Sciences, III(1), 2014, s. 41, [http://www.iises.net/download/Soubory/soubory-puvodni/pp041-055\\_ijoss\\_2014v3n1.pdf](http://www.iises.net/download/Soubory/soubory-puvodni/pp041-055_ijoss_2014v3n1.pdf) [dostęp: 18.03.2017 r.].

7 Association Villeurbannaise pour le Droit au Logement, *Discriminations: de quoi parle-t-on?*, 2008, s. 6, [http://www.avdl.fr/doc\\_pdf/Discriminations\\_de\\_quoi\\_parle\\_t\\_on.pdf](http://www.avdl.fr/doc_pdf/Discriminations_de_quoi_parle_t_on.pdf) [dostęp: 18.03.2017 r.].

8 M. Miné, *Législation anti-discrimination de l'UE: définition des concepts fondamentaux*, 2013, s. 4, [http://www.eracomm.eu/oldoku/Adiskri/02\\_Key\\_concepts/Miné\\_ERA\\_22avril2013\\_NonDiscrimination\\_MichelMiné\\_FR.pdf](http://www.eracomm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/Miné_ERA_22avril2013_NonDiscrimination_MichelMiné_FR.pdf) [dostęp: 17.03.2017 r.].

9 J. Łopatowska, *Discrimination based on religion or belief in the EU legal framework*, s. 72, [http://www.deltapublicaciones.com/derechoreligion/gestor/archivos/07\\_10\\_32\\_200.pdf](http://www.deltapublicaciones.com/derechoreligion/gestor/archivos/07_10_32_200.pdf) [dostęp: 20.03.2017 r.].

*dress code* ustanowiony przez pracodawcę, będącego prywatnym przedsiębiorcą, który wymaga noszenia przez recepcjonistkę określonego stroju w postaci munduru. Nie oznacza to, że ta recepcjonistka będzie wykonywała lepiej swoją pracę bez chusty na głowie. Jednak warunki pracy (w przedmiotowej sprawie – kontakt z klientami) wymagają przestrzegania jednolitych zasad ustalonych arbitralnie przez pracodawcę<sup>10</sup>.

Istotnym elementem, który należy zatem rozważyć, jest zarówno status pracownika, jak i pracodawcy. Jeśli bowiem uzna się ich w ramach stosunku pracy za równe sobie osoby fizyczne, każdemu z osobna, udzielając wolność do swobodnego wyrażania własnych poglądów, pojawia się konflikt mający za podstawę prawo do ograniczenia jednego podmiotu przez drugi. Niemniej w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z pracodawcą – prywatnym przedsiębiorstwem oraz pracownikiem – kobietą będącą muzułmanką, która została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, która podlega rozpoznaniu w świetle prawa belgijskiego. Zatem w celu rozwikłania statusu każdej z tych osób należy sięgnąć do źródeł. Otóż art. 2 ustawy o umowach z zakresu prawa pracy definiuje pracownika jako „osobę fizyczną, która na podstawie zawartej z pracodawcą umowy, z którym pozostaje w stosunku podporządkowania (*sous l'autorité d'un employeur*) w zamian za wynagrodzenie, zobowiązuje się do wykonywania pracy lub świadczenia usług”<sup>11</sup>. Z przytoczonego artykułu w sposób oczywisty wynika, że relacja pracownika do pracodawcy, podobnie jak w prawie polskim, ma charakter hierarchiczny, co pozwala pracodawcy na autorytatywne ustalanie reguł panujących w jego przedsiębiorstwie. Niezgodność panujących tam zasad z poglądami kandydata na pracownika albo pracownika nie może zobowiązywać danego pracodawcy do zmiany zasad – pisanych lub niepisanych – panujących w miejscu pracy, nawet jeżeli nieprzyjęcie do pracy albo zwolnienie danego pracownika byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Na tę kwestię zwraca także uwagę M. A. Mielczarek uznając, że prawo pracownika do uzewnętrzniania m.in. swojej tożsamości religijnej może zostać ograniczone przez jego pracodawcę posiadającego uprawnienia kierownicze<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> J. Kokott, *Opinia Rzecznika Generalnego w sprawie C-157/15 z dnia 31 maja 2016 r.*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CC0157&from=PL> [dostęp: 5.08.2017 r.].

<sup>11</sup> *Ustawa o umowach z zakresu prawa pracy* (fr. *La loi relative aux contrats de travail*) z dnia 3 lipca 1978 r., art. 2 i 4, [http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file\\_id=262165](http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=262165) [dostęp: 21.03.2017 r.].

<sup>12</sup> M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2013, s. 107.

## Dyskryminacja pośrednia

W wyroku Trybunał nie zamyka jednak drogi do uznania zachowania pracodawcy jako dyskryminacji pośredniej, pozostawiając tę kwestię w kompetencji sądu belgijskiego. Niemniej jednak, pokrótce również odniosę się do interpretacji pojęcia dyskryminacji ukrytej<sup>13</sup>, gdyż z punktu widzenia prawa polskiego niewątpliwie orzeczenie to ma charakter fundamentalny.

Przy stwierdzaniu czy doszło do dyskryminacji pośredniej, należy odpowiedzieć na trzy pytania:

1. Czy zasada równego traktowania, na której opiera się europejskie prawo antydyskryminacyjne, będzie mogła być zastosowana przez właściwe organy państwa członkowskiego UE w przedmiotowej sprawie?
2. Jeśli tak, to czy ofiara rzeczonej dyskryminacji jest w stanie udowodnić, czy i na jakiej podstawie doszło do pośredniej dyskryminacji?
3. Jeśli tak, to czy dyskryminujący może wykazać, że jego działanie było obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki przez niego zastosowane okazały się być właściwe i konieczne?<sup>14</sup>

O ile pierwsze pytanie zasługuje na odpowiedź afirmatywną ze względu na członkostwo Belgii w UE, to już drugie pozostawia wiele wątpliwości. W rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78<sup>15</sup> dyskryminacja pośrednia pojawia się wówczas, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej, niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań (...), chyba że dyskryminujący wykaże zaistnienie okoliczności, o których mowa w pkt 3 przytoczonym wyżej. Zastosowawszy definicję dyskryminacji pośredniej, nie można w przedmiotowym stanie faktycznym uznać, że S. Achbita, poprzez – początkowo – praktykę istniejącą w miejscu pracy, a następnie przez wprowadzenie zmian do regulaminu pracy, została potraktowana niekorzystnie z powodu swojej przynależności wyznaniowej. Nie tylko powódce zakazano noszenia widocznych symboli jej przekonań religijnych, ale obowiązywał on także wszystkich pracowników tego przedsiębiorstwa, bez względu na rodzaj wyznania albo zupełny jego brak (ateizm). Stąd brak

---

13 W. Burek, W. Klaus, *Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2013, s. 78, <http://www.europeistyka.uj.edu.pl/documents/3458728/85399a2c-5e88-482a-8756-dc36bc715546> [dostęp: 21.03.2017 r.], por. dyskryminacja bezpośrednia zwana jest też jawną.

14 Ch. Tobler, *Limits and potential of the concept of indirect discrimination*, 2008, s. 6, <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1663&langId=en> [dostęp: 22.03.2017 r.].

15 Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2007 r. ustanawiająca ogóle warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, EUR-lex - 32000L0078 - EN.

jest w przedmiotowej sprawie nierówności między religiami, która jest niezbędną przesłanką do zakwalifikowania zachowania pracodawcy jako dyskryminacji bezpośredniej<sup>16</sup>.

Wspomnieć należy, że pracodawca będący prywatnym przedsiębiorcą może nałożyć rzeczony zakaz w miejscu pracy wyłącznie na pracowników mu podległych. Natomiast przejawem dyskryminacji pośredniej będzie nieobsłużenie klienta, który takie widoczne symbole ma na sobie podczas rozmowy z załogą przedsiębiorstwa.<sup>17</sup>

## Podsumowanie

Znajomość wykładni pojęć, takich jak dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia, dokonanych przez Trybunał jest o tyle ważna, że wiąże sądy powszechne wszystkich państw członkowskich. Ponadto zapoznanie się z orzeczeniami sądów tych państw, opartych o prawo unijne, jest niebotycznie praktyczne i użyteczne. Stąd w powyżej głosie odwołałam się zarówno do prawa wtórnego UE, ale także prawa belgijskiego *per se* oraz orzecznictwa sądów belgijskich. Uważam, że wolność w wyborze zawodu i miejsca pracy<sup>18</sup> zakorzeniona zarówno na gruncie prawa wewnętrznego RP, jak i prawa unijnego, daje szerokie możliwości w dopasowaniu zarówno swoich umiejętności oraz poglądów do konkretnego pracodawcy, nie przerzucając jednocześnie odpowiedzialności za niemożność uzewnętrznienia swoich przekonań na zatrudniającego.

## Bibliografia:

### Literatura

Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, *Handbook on European non-discrimination law*, [https://rownosc.info/ dostęp elektroniczny] 2010.

Association Villeurbannaise pour le Droit au Logement, *Discriminations: de quoi parle-t-on?*, [https://www.avdl.fr/ dostęp elektroniczny] 2008.

---

<sup>16</sup> J. Kokott, *Opinia Rzecznika Generalnego w sprawie C-157/15 z dnia 31 maja 2016 r.*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CC0157&from=PL> [dostęp: 5.08.2017 r.]

<sup>17</sup> D. Shiek, L. Waddington, M. Bell, *Cases, Materials and Texts on National, Supranational and International Non-discrimination law*, wyd. Hart Publishing, 2007, Google books, [https://books.google.pl/books?id=03R6BAAAQBAJ&pg=PT354&lpg=PT354&dq=INDIRECT+DISCRIMINATION+ON+GROUNDS+OF+RELIGION+BY+REFUSING+TO+SERVE+PERSONS+WEARING+HEAD-COVERINGS&source=bl&ots=Nr\\_aUczkM6&sig=5-nOcRSdlAyaPbgVtQWuCVIbm90&hl=pl&sa=X&ved=0ahUKEwiAitmJ6d3SAhUDFCwKHdBZAGUQ6AEIHDA#v=onepage&q=INDIRECT%20DISCRIMINATION%20ON%20GROUNDS%20OF%20RELIGION%20BY%20REFUSING%20TO%20SERVE%20PERSONS%20WEARING%20HEAD-COVERINGS&f=false](https://books.google.pl/books?id=03R6BAAAQBAJ&pg=PT354&lpg=PT354&dq=INDIRECT+DISCRIMINATION+ON+GROUNDS+OF+RELIGION+BY+REFUSING+TO+SERVE+PERSONS+WEARING+HEAD-COVERINGS&source=bl&ots=Nr_aUczkM6&sig=5-nOcRSdlAyaPbgVtQWuCVIbm90&hl=pl&sa=X&ved=0ahUKEwiAitmJ6d3SAhUDFCwKHdBZAGUQ6AEIHDA#v=onepage&q=INDIRECT%20DISCRIMINATION%20ON%20GROUNDS%20OF%20RELIGION%20BY%20REFUSING%20TO%20SERVE%20PERSONS%20WEARING%20HEAD-COVERINGS&f=false) [dostęp: 22.03.2017 r.]

<sup>18</sup> A. Wróbel, *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez Sądy*, w: *Analiza tekstu Karty praw podstawowych Unii Europejskiej*, Warszawa 2010, s. 317.



Burek W., Klaus W., *Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego*, „Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego” 2013

Kokott J., *Opinia Rzecznika Generalnego w sprawie C-157/15 z dnia 31 maja 2016 r.*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CC0157&from=PL>

Łopatowska J., *Discrimination based on religion or belief in the EU legal framework*, [<http://www.deltapublicaciones.com/> dostęp elektroniczny], 2009

Maliszewska – Nienartowicz J., *Direct and Indirect Discrimination in European Law – How to Draw a Dividing Line?*, International Journal of Social Sciences, III(1), 2014

Mielczarek A.M., *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2013

Miné M., *Législation anti-discrimination de l'UE: définition des concepts fondamentaux*, [<http://docplayer.fr/> dostęp elektroniczny/ dostęp elektroniczny] 2013

Wróbel A., *Stosowanie prawa Unii Europejskiej przez Sądy*, w: *Analiza tekstu Karty praw podstawowych Unii Europejskiej*, Warszawa 2010

### **Orzecznictwo**

*Wyrok ETS z dnia 14 marca 2017 r.*, C-157/15, dostęp elektroniczny: InfoCuria – Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości

*Wyrok ETS z dnia 14 marca 2017 r.*, C-188/15, dostęp elektroniczny: InfoCuria – Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości