

Do pracy raczej bez krzyżyka na szyi

WYZNANIE | Pracodawca może zakazać używania symboli religijnych lub przejawów wiary w firmie, argumentując to dbałością o bezpieczeństwo załogi. Potwierdziły to też sądy europejskie.

SŁAWOMIR PARUCH
EDYTA JAGIEŁŁO

■ **Czy szef może zakazać pracownikom noszenia krzyżyka na szyi? Czy wprowadzenie takiego ograniczenia można uznać za dyskryminację?** – pyta czytelnik.

Aby odpowiedzieć na te pytania, warto sięgnąć do orzecznictwa sądów europejskich. Z jednej strony bowiem mamy w Polsce konstytucyjnie zagwarantowaną swobodę wyznania. Z drugiej zaś nie trudno wyobrazić sobie sytuację, w której noszony na szyi bądź głowie (muzułmańska burka) symbol religii lub przejaw wiary zagraża samemu pracownikowi. Przykładowo uniemożliwia nałożenie odpowiedniego ubioru ochronnego lub może stać się przyczyną wciągnięcia w maszynę. A szef ma przecież obowiązek dbać o bezpieczeństwo podwładnych w miejscu pracy.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości w Strasburgu ustanowił zasadę, zgodnie z którą wolność wyznawania religii musi być respektowana w miejscu pracy w takiej mierze, w jakiej nie narusza to praw innych osób. Jego zdaniem generalnie pracodawcy nie mają prawa zabraniać noszenia krzyżyków czy podobnych symboli religii lub wiary.

Ze względów bhp

Zakaz taki wolno jednak wprowadzić, jeżeli wymagają tego względy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dlatego Trybunał uznał za zasadny zakaz noszenia w widoczny sposób krzyżyka w szpitalu przez brytyjską pielęgniarkę Shirley Chaplin. Tu wolność wyznania musiała ustąpić przepisom o ochronie zdrowia i bezpieczeństwie pacjentów.

Warto jednak podkreślić, że wprowadzenie tego samego

obostrzenia przez British Airways wobec pracowników obsługi naziemnej lotniska Heathrow było już według Trybunału nieuzasadnione.

W państwowym biurze bariera...

Z dopuszczalnością ustanawiania przez pracodawców ograniczeń przy noszeniu symboli religijnych (tu muzułmańskich nakryć głowy) w miejscu pracy musiał się też ostatnio zmierzyć francuski Sąd Najwyższy. We Francji istnieje ścisły rozdział między państwem i religią, a noszenie czy umieszczanie symboli religijnych w miejscach publicznych (np. w szkołach) jest zakazane zgodnie z tzw. zasadą laickości.

W jednym z orzeczeń (CPAN Seine-Sainte-Denis) francuski sąd wskazał, że ograniczenia w zakresie szeroko pojętej wolności wyraża-

nia swoich przekonań religijnych mogą być co do zasady nakładane przez pracodawców z sektora państwowego. Praca w „służbie publicznej” uzasadnia bowiem powoływanie się na „zasadę neutralności i laickości”.

... ale nie w prywatnej firmie

Druga sprawa dotyczyła muzułmańskiej pracownicy prywatnego żłobka Baby Loup. Sąd przywrócił ją do pracy, wskazując jednocześnie, pod jakimi warunkami pracodawcy z sektora prywatnego mogą ograniczać wolności religijne zatrudnionych. Zdaniem

francuskiego sądu restrykcje te powinny być:

- uzasadnione rodzajem czynności wykonywanych przez pracownika,
- niezbędnym i determinującym wymogiem oraz
- proporcjonalne do celu, który pracodawca chce osiągnąć. Ponadto wolno je wprowadzić jedynie z określonych powodów, np. bezpieczeństwa lub po to, aby zbudować określony wizerunek firmy w oczach klientów. ■

Autor jest radcą prawnym, partnerem w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy. Autorka jest aplikantką radcowską w tej kancelarii.

WNIOSEK

Orzeczenia Trybunału w Strasburgu oraz francuskiego Sądu Najwyższego wskazują, kiedy zakaz noszenia symboli religijnych (np. krzyżyka na szyi) w widoczny sposób należy uznać za uzasadniony i pozbawiony cech dyskryminacji. Warto dostrzec, że sąd francuski jest tu bardziej liberalny niż ETS. Dopuszcza bowiem powoływanie się zarówno na reguły bezpieczeństwa, jak i pozwala brać pod uwagę argumenty „biznesowe”, np. plasowanie firmy na rynku.