

Michał Ożóg (*Uniwersytet Jagielloński, Kraków*)

Noszenie chusty islamskiej w miejscu pracy a prawa i wolności innych podmiotów prawa. Rozważania na kanwie wyroków Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 14 marca 2017 r. w sprawach: *Samira Achbita przeciwko G4S Secure Solutions* (C-157/15) oraz *Asma Bougnaoui przeciwko firmie Micropole* (C-188/15)

Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest analiza wyroków Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 17 marca 2017 r. w sprawach: *Samira Achbita przeciwko G4S Secure Solutions* (C-157/15) oraz *Asma Bougnaoui przeciwko firmie Micropole* (C-188/15) w kontekście realizacji wolności myśli, sumienia i wyznania w styczności z innymi podmiotami prawa. Rozważania przedstawiają problematykę noszenia chusty islamskiej w relacji do wolności przekonań klienta oraz zasady neutralności światopoglądowej przedsiębiorstwa. Tekst przedstawia krytyczne spojrzenie w zakresie braku uwzględnienia specyfiki wolności uzewnętrzniania przekonań religijnych. Szczególną uwagę poświęcono omówieniu pojęcia „religii”, jako zakazanego kryterium dyskryminacji w dyrektywie WE 2000/78, a także problematyce ekspresji przekonań religijnych, światopoglądowych i filozoficznych oraz prozelityzmu w miejscu pracy.

Słowa kluczowe: chusta islamska; dyskryminacja; religia; miejsce pracy; regulamin pracy; wolność sumienia i wyznania

Wearing an Islamic headscarf in the workplace vs. rights and freedoms of other entities. Discussion regarding the EU Court of Justice’s rulings in the *Samira Achbita vs. G4S Secure Solutions* case (C-157/15) and the *Asma Bougnaoui vs. Micropole* case (C-188/15)

Summary

The aim of this article is to present an analysis of the EU Court of Justice’s rulings of March 17th 2017, in the *Samira Achbita vs. G4S Secure Solutions* case (C-157/15) and the *Asma Bougnaoui vs. Micropole* case (C-188/15), in the context of the exercise of the freedom of thought, conscience and religion in situations involving contact with other entities. The

problem of wearing a headscarf is presented with reference to the client's freedom of belief and the company's policy of religious and ideological neutrality. The article provides a critical view of the ruling due to the court's failing to take into account the specific character of the freedom to express one's religious beliefs. Special attention was paid to the question of religion, as one of grounds of discrimination being prohibited by Directive 2000/78/EC, as well as to the expression of religious, ideological or philosophical beliefs, and the problem of proselytism in the workplace.

Key words: Islamic headscarf; discrimination; religion; workplace; employee code of conduct; freedom of conscience and religion