

Angajatorii le pot interzice angajaților să poarte simboluri religioase vizibile, a decis marți, în premieră, Curtea de Justiție a Uniunii Europene, după analizarea a două cazuri care au în prim-plan femei care purtau la lucru vălul islamic, transmite Reuters.

Instanța europeană a dat o soluție comună în ambele cazuri. Reclamantele, o femeie din Belgia și una din Franța, fuseseră concediate pentru că refuzaseră să renunțe la simbolul religios.

"O normă internă a unei întreprinderi care interzice purtarea vizibilă a oricărui semn politic, filosofic sau religios nu constituie o discriminare directă. Cu toate acestea, în lipsa unei asemenea norme, voința unui angajator de a ține seama de dorințele clientului ca prestările de servicii să nu mai fie efectuate de o lucrătoare care poartă vălul islamic nu poate fi considerată o cerință profesională de natură să înlăture existența unei discriminări", se arată în decizia publicată pe pagina de internet a CJUE.

CJUE precizează că nu soluționează litigiul național, ci instanța națională are obligația de a soluționa cauza conform deciziei Curții.

Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

În unul dintre cele două cazuri supuse atenției magistraților CJUE, o belgiancă de confesiune musulmană a dat în judecată firma G4S Secure Solutions pentru că a concediat-o din cauza refuzului de a renunța la vălul islamic.

În aprilie 2006, la trei ani de la momentul angajării, femeia și-a anunțat superiorii că are intenția să poarte vălul în timpul orelor de lucru. În răspunsul formulat, conducerea G4S a informat-o că purtarea vălului nu este tolerată întrucât purtarea vizibilă de semne politice, filosofice sau religioase este contrară neutralității pe care o impune întreprinderea în relațiile sale cu clienții.

La 12 mai 2006, în urma unui concediu medical, angajata a anunțat că își va relua lucrul peste câteva zile și va purta vălul.

La 29 mai 2006, comitetul de întreprindere al G4S a aprobat o modificare a regulamentului intern, intrată în vigoare la 13 iunie 2006. Aceasta stipulează că "se interzice lucrătorilor să poarte la locul de muncă semne vizibile referitoare la convingerile lor politice, filosofice sau religioase ori să îndeplinească orice rit care decurge din acestea".

La 12 iunie 2006, ca urmare a insistenței de a purta vălul islamic la locul de muncă, femeia a fost concediată, în virtutea unei norme nescrise aplicate în cadrul companiei care nu tolera afișarea vizibilă de semne politice, filosofice sau religioase.

CJUE a apreciat că "voința unui angajator de a afișa o imagine de neutralitate față de clienții săi atât publici, cât și privați este legitimă, în special atunci când sunt implicați numai lucrătorii care intră în contact cu clienții, iar această dorință se raportează la libertatea de a desfășura o activitate comercială".

În celălalt caz, o franțuzoaică de confesiune musulmană angajată în 2008 de firma Micropole ca inginer proiectant a fost vizată de o plângere venită din partea unui client în serviciul căruia fusese repartizată.

Clientul era nemulțumit că femeia purta vălul islamic. Drept răspuns la plângere, Micropole a reafirmat principiul neutralității necesare în raport cu clientela sa și i-a solicitat angajatei să renunțe la văl. Pentru că a refuzat, a fost concediată.

CEJ a recomandat instanței franceze să verifice dacă firma avea reglementări interne prin care se interzicea purtarea vizibilă de semne politice, filosofice sau religioase.

În caz contrar, "ar fi necesar să se stabilească dacă voința unui angajator de a ține seama de dorința unui client ca prestările de servicii să nu mai fie efectuate de o lucrătoare care poartă un văl islamic ar fi justificată", indică magistrații europeni.

AGERPRES