

- 2) Ponieważ wspólne stanowisko Rady 2001/931/WPZiB z dnia 27 grudnia 2001 r. w sprawie zastosowania szczególnych środków w celu zwalczania terroryzmu i rozporządzenie nr 2580/2001 nie stoją na przeszkodzie temu, by działania sił zbrojnych podczas konfliktu zbrojnego w rozumieniu międzynarodowego prawa humanitarnego stanowiły „akty terrorystyczne” w rozumieniu tych aktów Unii, okoliczność, że działania podmiotu Tygrysy – Wyzwoliciele Tamilskiego Ilamu (LTTE) mogą stanowić takie działania, nie ma wpływu na ważność rozporządzenia wykonawczego nr 610/2010, a także aktów Unii wydanych przed przyjęciem tego rozporządzenia wykonawczego, dotyczących umieszczenia w wykazie, o którym mowa w pkt 1 niniejszej sentencji.

(¹) Dz.U. C 194 z 24.6.2016.

Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 14 marca 2017 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Hof van Cassatie – Belgia) – Samira Achbita; Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions NV

(Sprawa C-157/15) (¹)

(Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2000/78/WE — Równe traktowanie — Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania — Postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa wprowadzające zakaz noszenia przez pracowników w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych — Dyskryminacja bezpośrednia — Brak — Dyskryminacja pośrednia — Zakaz noszenia przez pracownicę chusty islamskiej)

(2017/C 151/03)

Język postępowania: niderlandzki

Sąd odsyłający

Hof van Cassatie

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Samira Achbita; Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Strona pozwana: G4S Secure Solutions NV

Sentencja

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

(¹) Dz.U. C 205 z 22.6.2015.