



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 13 października 2022 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE –
Stworzenie ogólnych warunków ramowych równego traktowania w zakresie zatrudnienia
i pracy – Zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania – Wewnętrzna regulacja
przedsiębiorstwa prywatnego zakazująca jakiegokolwiek wyrażania w miejscu pracy przekonań
religijnych, światopoglądowych lub politycznych – Zakaz obejmujący wypowiedzi, ubiór lub
każdy inny sposób wyrażania tych przekonań – Noszenie stroju o wydziwisku religijnym

W sprawie C-344/20

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez tribunal du travail francophone de Bruksela (francuskojęzyczny
sąd pracy w Brukseli, Belgia) postanowieniem z dnia 17 lipca 2020 r., które wpłynęło do Trybunału
w dniu 27 lipca 2020 r., w postępowaniu:

L.F.

przeciwko

S.C.R.L.,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Prechal, prezes izby, M.L. Arastey Sahún, F. Biltgen (sprawozdawca), N. Wahl
i J. Passer, sędziowie,

rzecznik generalny: L. Medina,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu L.F. – V. Van der Plancke, avocate,
- w imieniu S.C.R.L. – A. Kamp, avocate, oraz T. Perdieu, advocaat,

* Język postępowania: francuski.

- w imieniu rządu belgijskiego – C. Pochet, L. Van den Broeck oraz M. Van Regemorter, w charakterze pełnomocników,
 - w imieniu rządu polskiego – B. Majczyna, w charakterze pełnomocnika,
 - w imieniu Komisji Europejskiej – D. Martin oraz M. Van Hoof, w charakterze pełnomocników,
- po zapoznaniu się z opinią rzecznik generalnej na posiedzeniu w dniu 28 kwietnia 2022 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) oraz art. 8 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między L.F., powódką w postępowaniu głównym, a S.C.R.L., pozwaną w postępowaniu głównym, która prowadzi działalność w formie spółdzielni z ograniczoną odpowiedzialnością, skupiającą się na najmie i eksploatacji lokali socjalnych, dotyczącego nieuwzględnienia przez S.C.R.L. wniosku powódki w postępowaniu głównym o przyjęcie na staż z uwagi na odmowę przestrzegania przez nią wprowadzonego przez S.C.R.L. zakazu wyrażania przez jego pracowników, w szczególności poprzez noszony strój, ich przekonań religijnych, światopoglądowych i politycznych.

Ramy prawne

Dyrektywa 2000/78

- 3 Motywy 1, 4, 11 i 12 dyrektywy 2000/78 mają następujące brzmienie:
 - „(1) Zgodnie z art. 6 [TUE] Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz zasadach państwa prawa, zasadach, które są wspólne dla wszystkich państw członkowskich, i przestrzega podstawowych praw, zagwarantowanych w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności [podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r.] oraz wynikających z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, jako zasad ogólnych prawa [Unii].
 - [...]
 - (4) Prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym przez Powszechną deklarację praw człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, paktów Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz przez europejską Konwencję o ochronie

praw człowieka i podstawowych wolności, których sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

[...]

- (11) Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu [FUE], w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.
- (12) W tym celu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być w całej [Unii] zakazana. [...]

4 Artykuł 1 tej dyrektywy stanowi:

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania”.

5 Artykuł 2 tej dyrektywy głosi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy »zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;
- b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
 - (i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub [...]

[...]

5. Niniejsza dyrektywa nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób”.

6 W art. 3 ust. 1 rzeczony dyrektywy wskazano:

„W granicach kompetencji [Unii] niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

[...]

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

[...]”.

7 Zgodnie z art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78:

„Państwa członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie”.

Prawo belgijskie

8 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ustawa o zwalczaniu niektórych form dyskryminacji) (*Moniteur belge* z dnia 30 maja 2007 r., s. 29016), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwana dalej „ogólną ustawą antydyskryminacyjną”), transponuje do prawa belgijskiego dyrektywę 2000/78.

9 Artykuł 3 wspomnianej ustawy stanowi:

„Celem niniejszej ustawy jest stworzenie, w obszarach wymienionych w art. 5, ogólnych ram przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek, orientację seksualną, stan cywilny, urodzenie, majątek, przekonania religijne lub światopoglądowe, przekonania polityczne, język, aktualny lub przyszły stan zdrowia, niepełnosprawność, cechy fizyczne lub genetyczne lub pochodzenie społeczne”.

10 Artykuł 4 tej ustawy, zawierający przyjęte na jej użytek definicje, głosi:

„Na użytek niniejszej ustawy:

[...]

4° »chronione kryteria« oznaczają wiek, orientację seksualną, stan cywilny, urodzenie, majątek, przekonania religijne lub światopoglądowe, przekonania polityczne, język, aktualny lub przyszły stan zdrowia, niepełnosprawność, cechy fizyczne lub genetyczne, pochodzenie społeczne;

[...]

6° »bezpośrednie różnicowanie w traktowaniu« oznacza sytuację, która ma miejsce, gdy na podstawie jednego z chronionych kryteriów osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji;

7° »dyskryminacja bezpośrednia« oznacza bezpośrednie różnicowanie w traktowaniu w oparciu o jeden z chronionych kryteriów, którego nie można uzasadnić na podstawie przepisów tytułu II;

[...]”.

11 Artykuł 5 ust. 1 rzeczowej ustawy stanowi:

„Z zastrzeżeniem kompetencji Wspólnot lub Regionów niniejsza ustawa stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi [...]”.

12 Artykuł 7 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej głosi:

„Bezpośrednie różnicowanie w traktowaniu oparte na jednym z chronionych kryteriów stanowi dyskryminację bezpośrednią, chyba że takie bezpośrednie różnicowanie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne”.

13 Artykuł 8 ust. 1 tej ustawy stanowi:

„W drodze odstępstwa od przepisów art. 7 i bez uszczerbku dla pozostałych przepisów niniejszego tytułu bezpośrednie różnicowanie w traktowaniu ze względu na wiek, orientację seksualną, przekonania religijne lub światopoglądowe bądź niepełnosprawność w obszarach określonych w art. 5 ust. 1 pkt 4, 5 i 7 może być uzasadnione tylko istotnymi i determinującymi wymogami zawodowymi”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

14 W dniu 14 marca 2018 r. powódka w postępowaniu głównym, muzułmanka nosząca chustę islamską, złożyła w trakcie szkolenia z obsługi oprogramowania biurowego wnioski do S.C.R.L. o odbycie bezpłatnego, sześciotygodniowego stażu.

15 W dniu 22 marca 2018 r. powódka w postępowaniu głównym została zaproszona na rozmowę z kierownictwem S.C.R.L., na której poinformowano ją o pozytywnym zaopiniowaniu jej kandydatury oraz zapytano, czy wyraża zgodę na stosowanie się do polityki neutralności, którą w swojej działalności kieruje się S.C.R.L.

16 Zasada neutralności została zapisana w art. 46 regulaminu pracy S.C.R.L. i głosi, że „[p]racownicy są zobowiązani do przestrzegania w ramach przedsiębiorstwa polityki ścisłej neutralności”, której wyrazem jest „dbanie o to, aby nie wyrażać w jakikolwiek sposób, poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób, swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter”.

17 Powódka w postępowaniu głównym poinformowała kierownictwo S.C.R.L., że nie zdejmie z głowy chusty i nie będzie przestrzegać wspomnianej zasady neutralności.

18 Ponieważ w sprawie jej kandydatury nie podjęto dalszych kroków w kwietniu 2018 r. powódka w postępowaniu głównym ponownie złożyła do S.C.R.L. wnioski o odbycie stażu, proponując, że będzie nosić innego rodzaju nakrycie głowy. W odpowiedzi na ten nowy wniosek S.C.R.L. poinformował ją, że nie może zaproponować jej stażu, ponieważ w jego pomieszczeniach nie jest dozwolone noszenie jakiegokolwiek nakrycia głowy, bez względu na to, czy jest to czapka, kapelusz, czy chusta.

19 W maju 2019 r., po zgłoszeniu niezależnemu organowi publicznemu ds. zwalczania przejawów dyskryminacji, że padła ofiarą dyskryminacji, oraz po wymianie pism między tym organem a S.C.R.L., powódka w postępowaniu głównym wniosła do sądu odsyłającego powództwo

o zaniechanie naruszeń. W ramach tego powództwa zarzuca S.C.R.L. odmowę zawarcia z nią umowy o staż bezpośrednio lub pośrednio motywowaną jej wyznaniem oraz wnosi o stwierdzenie naruszenia przez S.C.R.L. między innymi przepisów ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej.

- 20 S.C.R.L. twierdzi przed sądem odsyłającym, powołując się na wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), że jego regulamin pracy nie stanowi przejawu dyskryminacji bezpośredniej, ponieważ w jednakowy sposób traktuje wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, w szczególności nakładając na nich, w sposób ogólny i bez rozróżnienia, obowiązek noszenia neutralnego stroju, który wyklucza możliwość noszenia przez nich jakichkolwiek symboli religijnych, światopoglądowych lub politycznych.
- 21 Sąd odsyłający, świadomy istnienia wyroków z dnia 14 marca 2017 r.: G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), oraz Bougnaoui i ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), stoi na stanowisku, że wykładnia pojęcia „dyskryminacji bezpośredniej”, której dokonał Trybunał w pierwszym z tych wyroków, „budzi poważne wątpliwości”. Jego wątpliwości dotyczą między innymi oceny porównywalności sytuacji, która należy do kompetencji sądów krajowych. W związku z tym należy dokonać rozróżnienia pomiędzy z jednej strony przysługującą Trybunałowi kompetencją do dokonywania wykładni, a z drugiej strony zastosowaniem prawa do okoliczności faktycznych sprawy, które należy do właściwości sądu krajowego. W wyroku z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), Trybunał przyjął tezę o stosowaniu wewnętrznej regulacji dotyczącej zakazu noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w sposób ogólny i bez rozróżnienia, lecz nie wykluczył, że biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, o których informacji nie otrzymał, zastosowanie tej zasady do zainteresowanej mogło być odmienne od jej stosowania wobec każdego innego pracownika. Treść sentencji tego wyroku nie odzwierciedla tego istotnego niuansu, wobec czego należy ustalić, czy sądowi krajowemu nadal przysługuje pewne pole manewru, czy też jest on całkowicie pozbawiony możliwości oceny in concreto porównywalności sytuacji przy badaniu dyskryminacyjnego charakteru wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa prywatnego zakazującej noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych.
- 22 Sąd odsyłający zastanawia się ponadto, czy w wyrokach z dnia 14 marca 2017 r.: G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), oraz Bougnaoui i ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), zamiarem Trybunału było wypracowanie jednego chronionego kryterium, obejmującego przekonania religijne, przekonania światopoglądowe i przekonania polityczne, skutkiem czego nie ma między innymi żadnej różnicy. Takie rozwiązanie oznaczałoby, że art. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, iż „religia lub przekonania” w rozumieniu tego artykułu stanowią dwa przejawy tego samego chronionego kryterium. Tymczasem gdyby religię należało umieścić na tym samym poziomie co przekonania niereligijne, istotnie ograniczyłoby to pole manewru przy poszukiwaniu osoby referencyjnej na użytek oceny porównywalności sytuacji w celu ustalania, czy w danej sytuacji doszło do dyskryminacji bezpośredniej. Oznaczałoby to, że w przypadku zastosowania wewnętrznej regulacji takiej, jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, pracownika, który powołuje się na przekonanie religijne, nie można by porównywać z pracownikiem mającym określone przekonania światopoglądowe lub polityczne. Powyższa wątpliwość rodzi kolejną, a mianowicie, czy przepis krajowy zapewniający odrębną ochronę przekonaniom religijnym, światopoglądowym i politycznym, które tym samym zwiększają stopień tej ochrony poprzez uwypuklenie specyfiki każdej z tej grupy przekonań i uczynienie ich bardziej namacalnymi, można uznać za przepis krajowy „bardziej korzystn[y] w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w [dyrektywie 2000/78]”

w rozumieniu jej art. 8 ust. 1. Wreszcie, sąd odsyłający przytacza szereg kryteriów faktycznych, które jego zdaniem są istotne przy ustalaniu, czy dana różnica w traktowaniu stanowi przejaw dyskryminacji bezpośredniej.

23 W tych okolicznościach tribunal du travail francophone de Bruxelles (francuskojęzyczny sąd pracy w Brukseli, Belgia) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy ostatecznie art. 1 dyrektywy [2000/78] należy interpretować w ten sposób, że religia i przekonania są dwoma aspektami tego samego chronionego kryterium, czy też przeciwnie, religia i przekonania tworzą odrębne kryteria, to jest z jednej strony kryterium religii, w tym związane z nią przekonania, a z drugiej strony kryterium przekonań, bez względu na ich charakter?
- 2) W przypadku gdyby art. 1 dyrektywy [2000/78] należało interpretować w ten sposób, że religia i przekonania są dwoma aspektami tego samego kryterium chronionego, czy okoliczność ta stoi na przeszkodzie temu, aby na podstawie art. 8 tej dyrektywy, w celu zapobieżenia obniżeniu poziomu ochrony przed dyskryminacją, sąd krajowy nadal interpretował przepis prawa krajowego, taki jak art. 4 pkt 4 [ogólnej ustawy antidyskryminacyjnej] w ten sposób, iż przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne stanowią odrębne kryteria chronione?
- 3) Czy art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy [2000/78] można interpretować w ten sposób, że znajdujące się w regulaminie pracy przedsiębiorstwa postanowienie zakazujące pracownikom »wyrażania w jakikolwiek sposób, poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób, swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter«, stanowi bezpośrednią dyskryminację, jeżeli w wyniku konkretnego zastosowania tej regulacji wewnętrznej:
 - a) pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (o wydźwięku religijnym), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, który nie wyznaje żadnej religii, nie posiada żadnych przekonań światopoglądowych oraz nie manifestuje żadnej przynależności politycznej i z tego względu nie ma potrzeby noszenia jakiegokolwiek symbolu politycznego, światopoglądowego lub religijnego?
 - b) pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (o wydźwięku religijnym), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, który posiada określone przekonania światopoglądowe lub polityczne, ale u którego potrzeba publicznego manifestowania przez noszenie symbolu (o wydźwięku religijnym) jest mniejsza lub wręcz nie istnieje?
 - c) pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (o wydźwięku religijnym), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, który wyznaje inną religię, albo nawet tę samą, ale u którego potrzeba publicznego manifestowania przez noszenie symbolu (o wydźwięku religijnym) jest mniejsza lub nie istnieje?
 - d) wychodząc z założenia, że przekonanie nie musi mieć charakteru religijnego, światopoglądowego lub politycznego, lecz może mieć inny charakter (artystyczny, estetyczny, sportowy, muzyczny itp.), pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (o wydźwięku religijnym), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, który posiada inne przekonania niż przekonania religijne, światopoglądowe lub polityczne i który manifestuje je za pomocą ubioru?

- e) wychodząc z założenia, że negatywny aspekt swobody wyrażania swoich przekonań religijnych oznacza również, iż jednostka nie może być zobowiązana do ujawnienia swojej przynależności lub przekonań religijnych, pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez noszenie chusty na głowę, która to sama w sobie nie jest jednoznacznym symbolem tej religii z uwagi na to, że inna pracownica mogłaby nosić ją ze względów estetycznych, kulturalnych lub nawet ze względów zdrowotnych i która niekoniecznie różni się od zwykłej bandany, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, który manifestuje swoje przekonania religijne, światopoglądowe lub polityczne w wypowiedziach, ponieważ w przypadku pracownicy noszącej chustę na głowę prowadzi to do jeszcze głębszego naruszenia wolności religii na podstawie art. 9 ust. 1 [europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności], biorąc pod uwagę, że jeśli podejść do tego bez uprzedzeń, charakter religijny chusty na głowę nie jest oczywisty i najczęściej ujawnia się tylko wtedy, gdy nosząca ją osoba jest zmuszona do przedstawienia swojej motywacji pracodawcy?
- f) pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (o wydziwku religijnym), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik mający takie same przekonania, który zdecyduje się na ich uzewnętrznienie poprzez noszenie brody (przy czym zachowanie takie nie jest wyraźnie zakazane przez postanowienie wewnętrzne w przeciwieństwie do wyrażania przekonań za pomocą ubrania)?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 24 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że wyrażenie „religia lub przekonania”, którymi ten artykuł się posługuje, stanowią jedną i tę samą przyczynę dyskryminacji, czy też odnoszą się one do odrębnych przyczyn.
- 25 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy zauważyć, że art. 1 dyrektywy 2000/78 wymienia z tego samego tytułu „religię” i „przekonania”, podobnie jak ma to miejsce w przypadku różnych postanowień prawa pierwotnego Unii, a konkretnie art. 19 TFUE, zgodnie z którym prawodawca Unii może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji w szczególności ze względu na „religię lub światopogląd”, lub art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą praw podstawowych”), który wśród różnych przytaczanych z nim przyczyn dyskryminacji wymienia „religię lub przekonania” (zob. podobnie wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 47).
- 26 Trybunał doszedł do wniosku, że do celów stosowania dyrektywy 2000/78 terminy „religia” i „przekonania” należy rozumieć jako dwie strony „tego samego i jedyne go powodu dyskryminacji” (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 47).

- 27 Zgodnie z tym orzecnictwem, jak wynika z art. 21 karty praw podstawowych, powód dyskryminacji ze względu na „religię lub przekonania” należy odróżnić od powodu dotyczącego „poglądów politycznych lub wszelkich innych poglądów” i obejmuje on zatem zarówno przekonania religijne, jak i przekonania światopoglądowe lub duchowe (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 47).
- 28 Co się tyczy wyrażenia „bez względu na ich charakter” użytego w odniesieniu do przekonań, o których mowa w regulaminie pracy rozpatrywanym w postępowaniu głównym, wystarczy stwierdzić, że ochrona przed dyskryminacją zagwarantowana w dyrektywie 2000/78 obejmuje wyłącznie przyczyny wyczerpująco wymienione w art. 1 tej dyrektywy, z takim skutkiem, że dyrektywa ta nie obejmuje przekonań politycznych, związanych z przynależnością do związków zawodowych, przekonań artystycznych, sportowych, estetycznych czy innych. Ochrona tych przekonań w państwach członkowskich nie jest zatem regulowana przepisami tej dyrektywy.
- 29 W świetle powyższych ustaleń na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że wyrażenie „religia lub przekonania”, którymi ten artykuł się posługuje, stanowią jedną i tę samą przyczynę dyskryminacji, obejmującą zarówno przekonania religijne, jak i przekonania światopoglądowe czy duchowe.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 30 Poprzez pytanie trzecie, które należy rozpatrzyć w drugiej kolejności, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że przepis regulaminu pracy przedsiębiorstwa, który zakazuje pracownikom wyrażania poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter, stanowi względem pracowników, którzy pragną korzystać z wolności religii i sumienia poprzez widoczne noszenie symbolu lub stroju wynikającego z nakazów religijnych, przejaw bezpośredniej dyskryminacji „ze względu na religię lub przekonania” w rozumieniu tej dyrektywy.
- 31 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy przypomnieć, że jest oczywiście prawdą, iż Trybunał orzekł, że wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa zakazująca noszenia rzucających się w oczy, dużych symboli przekonań, w szczególności religijnych lub światopoglądowych, może stanowić przejaw bezpośredniej dyskryminacji w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78, w przypadku gdy kryterium to jest nierozzerwalnie związane z jedną lub kilkoma religiami lub jednym lub kilkoma określonymi przekonaniami (zob. podobnie wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 72, 73).
- 32 Jednakże w niniejszej sprawie skierowane do Trybunału pytanie dotyczy regulacji zakazującej nie tyle noszenia rzucających się w oczy symboli o dużym rozmiarze, ile noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych.
- 33 Tymczasem, jak wielokrotnie orzekał Trybunał, art. 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa prywatnego zakazująca noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych nie stanowi przejawu dyskryminacji bezpośredniej „ze względu na religię lub przekonania” w rozumieniu tego przepisu, jeżeli dotyczy bez rozróżnienia wszelkich przejawów takich przekonań i traktuje w ten sam sposób wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, narzucając im w sposób ogólny i bez rozróżnienia między innymi neutralność

ubioru, która sprzeciwia się noszeniu takich symboli (wyroki z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 30, 32, a także z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 52).

- 34 W tym względzie Trybunał wyjaśnił, że skoro każda osoba może albo wyznawać religię, albo mieć przekonania religijne, polityczne czy duchowe, taka regulacja, o ile jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia, nie wprowadza odmiennego traktowania ze względu na kryterium nierozzerwalnie związane z religią lub przekonaniami (zob. podobnie wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 52).
- 35 Trybunał doszedł do tego wniosku, przypominając, że sformułowane w art. 10 ust. 1 karty praw podstawowych prawo do wolności sumienia i religii, które stanowi integralną część kontekstu mającego znaczenie dla wykładni dyrektywy 2000/78, odpowiada prawu zagwarantowanemu w art. 9 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności i że zgodnie z art. 52 ust. 3 karty praw podstawowych ma ono takie samo znaczenie i taki sam zakres jak to prawo (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 48). Tymczasem zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka sformułowane w art. 9 wspomnianej konwencji prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania „stanowi jeden z fundamentów »społeczeństwa demokratycznego« w rozumieniu [tej] konwencji” i jest „w swoim wymiarze religijnym jednym z najbardziej istotnych elementów przyczyniających się do stworzenia tożsamości wierzących i ich koncepcji życia”, jak również „cennym dobrem dla ateistów, agnostyków, sceptyków lub osób obojętnych”, przyczyniając się do „pluralizmu – z trudem zdobywanego przez wieki – właściwego takiemu społeczeństwu” (decyzja ETPC z dnia 15 lutego 2001 r. w sprawie Dahlab przeciwko Szwajcarii, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 36 W tym względzie należy dodać, że z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, iż S.C.R.L. nie zarzuca się, że nie stosowało postanowienia regulaminu pracy rozpatrywanego w postępowaniu głównym w sposób ogólny i bez rozróżnienia, czy też że powódka w postępowaniu głównym zostałaby potraktowana inaczej niż każdy inny pracownik, który wyrażałby swoją religię lub przekonania religijne bądź światopoglądowe poprzez widoczne noszenie symboli, stroju bądź w jakikolwiek inny sposób.
- 37 Z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika również, że wewnętrzna regulacja taka jak rozpatrywane w postępowaniu głównym może stanowić przejaw nierównego traktowania pośrednio opartego na religii lub przekonaniach w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, w przypadku ustalenia – czego weryfikacja należy do sądu odsyłającego – że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji (wyroki: z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 34; z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 59).
- 38 W myśl art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 tego rodzaju nierówne traktowanie nie stanowi przejawu dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy, jeżeli jest ono obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.
- 39 Co się tyczy przesłanki dotyczącej istnienia zasługującego na ochronę celu, można przyjąć, że wola kierowania się przez pracodawcę polityką neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej w stosunkach z klientami, zarówno publicznymi, jak i prywatnymi, zasługuje na ochronę. Chęć

przedsiębiorcy, aby klienci postrzegali go jako neutralnego, stanowi bowiem wyraz swobody przedsiębiorczości uznanej w art. 16 karty praw podstawowych i co do zasady jest prawnie chroniona, zwłaszcza gdy w realizację tego celu zaangażowani są wyłącznie pracownicy, których zadaniem jest nawiązywanie kontaktów z klientami tego przedsiębiorcy (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 63).

- 40 Niemniej jednak Trybunał stanął na stanowisku, że sama wola prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności, chociaż sama w sobie stanowi zasługujący na ochronę cel, nie wystarcza jako taka do uzasadnienia w sposób obiektywny odmiennego traktowania pośrednio opartego na religii lub przekonaniach, ponieważ obiektywny charakter takiego uzasadnienia można zidentyfikować jedynie w obliczu rzeczywistej konieczności po stronie tego pracodawcy, którą powinien on wykazać (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 64).
- 41 Powyższa wykładnia jest podyktowana troską o zachęcanie do poszanowania co do zasady wzajemnej tolerancji i wzajemnego szacunku, jak również o akceptację większego stopnia różnorodności oraz uniknięcie nadużywania polityki neutralności wewnątrz przedsiębiorstwa ze szkodą dla pracowników przestrzegających nakazów religijnych dotyczących stroju.
- 42 W świetle powyższych rozważań na pytanie trzecie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa zakazujące pracownikom wyrażania poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter, nie stanowi względem pracowników, którzy pragną korzystać z wolności religii i sumienia poprzez widoczne noszenie symbolu lub stroju wynikającego z nakazów religijnych, przejawu bezpośredniej dyskryminacji „ze względu na religię lub przekonania” w rozumieniu tej dyrektywy, o ile owo postanowienie jest stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia.

W przedmiocie pytania drugiego

- 43 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by przepisy krajowe mające na celu transpozycję tej dyrektywy do prawa krajowego, interpretowane w ten sposób, że przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne stanowią trzy odrębne przyczyny dyskryminacji, można było traktować jako „przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w [tej dyrektywie]” w rozumieniu jej art. 8 ust. 1.
- 44 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie, po pierwsze, należy przypomnieć, że – jak wynika z pkt 28 niniejszego wyroku – ochrona przed dyskryminacją zagwarantowana w dyrektywie 2000/78 obejmuje wyłącznie przyczyny wyczerpująco wymienione w art. 1 tej dyrektywy, z takim skutkiem, że dyrektywa ta nie obejmuje przekonań politycznych, których dotyczy to pytanie.
- 45 Po drugie, jak wynika z odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze, sformułowanie „religia lub przekonania” zawarte w art. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować jako stanowiące jeden i ten sam powód dyskryminacji obejmujący zarówno przekonania religijne, jak i przekonania światopoglądowe czy duchowe.

- 46 Uściśliwszy powyższe, z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że drugie pytanie sądu odsyłającego zmierza w istocie do wyjaśnienia zakresu uznania, jakim dysponują państwa członkowskie przy przyjmowaniu lub utrzymywaniu w mocy przepisów bardziej korzystnych w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w dyrektywie 2000/78 w rozumieniu jej art. 8 ust. 1.
- 47 Co się tyczy interpretacji art. 8 ust. 1 tej dyrektywy, Trybunał orzekł, że krajowe przepisy rangi konstytucyjnej chroniące wolność religii można traktować jako przepisy bardziej korzystne w rozumieniu tego przepisu przy badaniu właściwego charakteru odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 90).
- 48 Trybunał doszedł do tego wniosku, przypominając, że dyrektywa 2000/78 ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, pozostawiając państwom członkowskim, w szczególności jeśli chodzi o pogodzenie poszczególnych wchodzących w grę praw i interesów, pewien zakres uznania w związku z różnorodnością ich podejść do miejsca religii lub przekonań w ich ustroju. Przyznany w ten sposób państwom członkowskim zakres uznania w braku konsensusu na poziomie Unii musi jednak iść w parze z kontrolą, której przeprowadzenie należy do sądu Unii, a która polega między innymi na sprawdzeniu, czy środki podejmowane na szczeblu krajowym są co do zasady uzasadnione i czy są proporcjonalne (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 86 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 49 Trybunał dodał, że z tak stworzonych ram wynika, iż prawodawca Unii sam nie dokonał w dyrektywie 2000/78 koniecznego pogodzenia wolności myśli, przekonań i religii z zasługującymi na ochronę celami, na które można się powołać jako na uzasadnienie nierównego traktowania w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) tej dyrektywy, lecz pozostawił zadanie przeprowadzenia takiego pogodzenia państwom członkowskim i ich sądom (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 87 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 50 Trybunał wywnioskował z tego, że dyrektywa 2000/78 pozwala na uwzględnienie kontekstu każdego państwa członkowskiego i przyznanie każdemu z nich zakresu uznania w ramach koniecznego pogodzenia poszczególnych praw i interesów w celu zapewnienia odpowiedniej równowagi między tymi prawami i interesami (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 88).
- 51 W tym względzie Trybunał orzekł, że przy badaniu koniecznego charakteru zakazu, podobnego do zakazu będącego przedmiotem postępowania głównego, do sądów krajowych należy uwzględnienie, w świetle informacji zawartych w aktach sprawy, wchodzących w grę interesów i zapewnienie, aby ograniczenia „nie [...] wykracza[ły] poza to, co absolutnie konieczne” (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 83 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 52 Z przytoczonego powyżej orzecznictwa wynika zatem, że art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 nie stoi na przeszkodzie temu, by sąd krajowy przyznawał w ramach wyważania rozbieżnych interesów większe znaczenie interesom związanym z religią lub przekonaniami niż interesom wynikającym w szczególności z wolności prowadzenia działalności gospodarczej, pod warunkiem że wynika to z jego prawa krajowego. W takim wypadku wolności sumienia i religii można zatem przyznać większą ochronę niż innym wolnościom, takim jak swoboda prowadzenia działalności

gospodarczej zagwarantowana w art. 16 karty praw podstawowych, ponieważ ochrona ta wywołuje skutki na etapie oceny, czy występowanie dyskryminacji pośredniej jest uzasadnione w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 39 niniejszego wyroku.

- 53 Należy stwierdzić, że nie jest tak wypadku przepisów krajowych rozpatrywanych w niniejszej sprawie. Zgodnie bowiem z wyjaśnieniami przedstawionymi przez sąd odsyłający przepisy te skutkują traktowaniem „religii” i „przekonań” jako odrębnych przyczyn dyskryminacji.
- 54 Tymczasem państwa członkowskie nie mogą mieć na tyle dużego zakresu uznania, żeby one same lub ich sądy krajowe mogły dokonać podziału jednej z przyczyn dyskryminacji wymienionych w sposób wyczerpujący w art. 1 dyrektywy 2000/78 na kilka przyczyn, gdyż mogłoby to podważać treść, kontekst i cel tej przyczyny oraz naruszać skuteczność (effet utile) ogólnych warunków ramowych równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ustanowionych przez tę dyrektywę.
- 55 Skoro bowiem przyczyna dyskryminacji w postaci „religii lub przekonań” dotyczy wszystkich pracowników w jednakowy sposób, dokonanie podziału tej przyczyny w zależności od celu realizowanego przez daną regulację skutkowałoby podzieleniem ogółu pracowników na mniejsze grupy, co naruszałoby ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ustanowione w dyrektywie 2000/78.
- 56 Powyższej wykładni nie podważa argument, zgodnie z którym mogłaby ona w danym wypadku doprowadzić do obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania religijne, ponieważ w przypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym nic nie wydaje się stać na przeszkodzie temu, by sądy krajowe dokonywały wykładni danych przepisów krajowych w taki sposób, aby w ramach wyważania rozbieżnych interesów między pracownikiem a jego pracodawcą przekonania światopoglądowe i duchowe korzystały z tego samego poziomu ochrony przed dyskryminacją co przekonania religijne.
- 57 Wreszcie, odnosząc się konkretniej do argumentacji sądu odsyłającego, zgodnie z którą istnienie jednego kryterium, obejmującego przekonania religijne i światopoglądowe, skutkowałoby obniżeniem poziomu ochrony przed dyskryminacją bezpośrednią ze względu na to, że utrudniałoby ono dokonanie porównania między pracownikami mającymi przekonania religijne i przekonania światopoglądowe, należy wyjaśnić, co następuje.
- 58 Z jednej strony, jak zauważył ten sąd, problematyka takiej porównywalności ma znaczenie jedynie w kontekście oceny istnienia dyskryminacji bezpośredniej. Tymczasem, jak przypomniano w pkt 33 niniejszego wyroku, w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym dyskryminacja bezpośrednia nie zachodzi.
- 59 Z drugiej strony w każdym wypadku Trybunał miał już okazję wyjaśnić, że przewidziany w dyrektywie 2000/78 zakaz dyskryminacji nie jest ograniczony wyłącznie do odmiennego traktowania osób wyznających określoną religię lub mających dane przekonania w porównaniu z osobami niewyznającymi żadnej religii ani niemającymi żadnych przekonań (zob. podobnie wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 49). Innymi słowy, istnienie jednego kryterium, obejmującego religię i przekonania, nie stoi na przeszkodzie dokonywaniu porównania między pracownikami mającymi określone przekonania religijne a pracownikami mającymi inne przekonania, ani też porównania między pracownikami mającymi różne przekonania religijne.

- 60 Cel realizowany przez dyrektywę 2000/78 przemawia zresztą na rzecz dokonywania wykładni art. 2 ust. 1 i 2 tej dyrektywy w ten sposób, że nie ogranicza ona kręgu osób, w stosunku do których można dokonać porównania w celu ustalenia istnienia „dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania” w rozumieniu tej dyrektywy, do osób niewyznających określonej religii lub niemających określonych przekonań (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 50).
- 61 W związku z tym dyrektywa 2000/78 ma, w kontekście zatrudnienia i pracy, na celu walkę z wszelkimi przejawami dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania (zob. analogicznie wyrok z dnia 26 stycznia 2021 r., Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, pkt 34), przy czym dyskryminacja „ze względu na” religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy może zostać stwierdzona jedynie wtedy, gdy mniej przychylnego traktowania lub szczególnej niekorzystnej sytuacji doznaje się w związku z religią lub przekonaniami (wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel, C-804/18 i C-341/19, EU:C:2021:594, pkt 49).
- 62 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by przepisy krajowe mające na celu transpozycję tej dyrektywy do prawa krajowego, interpretowane w ten sposób, że przekonania religijne i światopoglądowe stanowią dwie odrębne przyczyny dyskryminacji, można było traktować jako „przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w [tej dyrektywie]” w rozumieniu jej art. 8 ust. 1.

W przedmiocie kosztów

- 63 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) Artykuł 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że wyrażenie „religia lub przekonania”, którymi ten artykuł się posługuje, stanowią jedną i tę samą przyczynę dyskryminacji, obejmującą zarówno przekonania religijne, jak i przekonania światopoglądowe czy duchowe.
- 2) Artykuł 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa zakazujące pracownikom wyrażania poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter, nie stanowi względem pracowników, którzy pragną korzystać z wolności religii i sumienia poprzez widoczne noszenie symbolu lub stroju wynikającego z nakazów religijnych, przejawu bezpośredniej dyskryminacji „ze względu na religię lub przekonania” w rozumieniu tej dyrektywy, o ile owo postanowienie jest stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia.

- 3) Artykuł 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie temu, by przepisy krajowe mające na celu transpozycję tej dyrektywy do prawa krajowego, interpretowane w ten sposób, że przekonania religijne i światopoglądowe stanowią dwie odrębne przyczyny dyskryminacji, można było traktować jako „przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w [tej dyrektywie]” w rozumieniu jej art. 8 ust. 1.**

Podpisy