



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 15 lipca 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE –
Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Zakaz dyskryminacji ze względu na
religię lub przekonania – Wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa prywatnego, zakazująca
noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub
religijnych lub noszenia w miejscu pracy rzucających się w oczy symboli politycznych,
światopoglądowych i religijnych o dużym rozmiarze – Dyskryminacja bezpośrednia lub
pośrednia – Proporcjonalność – Wyważenie wolności religii i innych praw podstawowych –
Zasadność przyjętej przez pracodawcę polityki neutralności – Konieczność wykazania szkody
w obrocie gospodarczym po stronie pracodawcy

W sprawach połączonych C-804/18 i C-341/19

mających za przedmiot dwa wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożone przez Arbeitsgericht Hamburg (sąd pracy w Hamburgu, Niemcy)
(C-804/18) oraz przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) (C-341/19)
postanowieniami z dnia 21 listopada 2018 r. i z dnia 30 stycznia 2019 r., które wpłynęły do
Trybunału odpowiednio w dniu 20 grudnia 2018 r. i w dniu 30 kwietnia 2019 r.,
w postępowaniach:

IX

przeciwko

WABE eV (C-804/18),

oraz

MH Müller Handels GmbH

przeciwko

MJ (C-341/19),

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan,
L. Bay Larsen, N. Piçarra i A. Kumin, prezesi izb, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen
(sprawozdawca), P.G. Xuereb, L.S. Rossi i I. Jarukaitis, sędziowie,

* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: A. Rantos,

sekretarz: D. Dittert, kierownik wydziału,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 24 listopada 2020 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu IX – K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,
- w imieniu WABE eV – C. Hoppe, Rechtsanwalt,
- w imieniu MH Müller Handels GmbH – F. Werner, Rechtsanwalt,
- w imieniu MJ – G. Sendelbeck, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu greckiego – E.M. Mamouna oraz K. Boskovits, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu polskiego – B. Majczyna, w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu szwedzkiego – H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg oraz A. Falk, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej – B.-R. Killmann, M. Van Hoof oraz C. Valero, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 25 lutego 2021 r.,

wyduje następujący

Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 2 ust. 1, art. 2 ust. 2 lit. a) i b), art. 4 ust. 1 i 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), a także art. 10 i 16 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie C-804/18 został złożony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy IX a jej pracodawcą, WABE eV (zwanym dalej „WABE”), zarejestrowanym w Niemczech stowarzyszeniem prowadzącym dużą liczbę żłobków, w przedmiocie zawieszenia IX w pełnieniu obowiązków zawodowych w związku z jej odmową przestrzegania nałożonego przez WABE na pracowników zakazu noszenia jakichkolwiek widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, gdy mają oni kontakt z rodzicami lub ich dziećmi.

- 3 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w sprawie C-341/19 został złożony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy MH Müller Handels GmbH (zwaną dalej „MH”), spółką prowadzącą sieć drogerii na terytorium Niemiec, a jej pracownicą MJ, w przedmiocie zgodności z prawem skierowanego do MJ przez MH nakazu powstrzymania się od noszenia w miejscu pracy rzucających się w oczy symboli o charakterze politycznym, światopoglądowym lub religijnym o dużych rozmiarach.

Ramy prawne

Dyrektywa 2000/78

- 4 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 [sporządzonej 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, paktu 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. [...]”.

- 5 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”.

6 Artykuł 2 tej dyrektywy stanowi:

„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 jakiejkolwiek 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 [zasługującym na ochronę] celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, [...]

[...]

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”.

7 Artykuł 3 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„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;

[...]”.

8 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 niemieckie

GG

- 9 Artykuł 4 ust. 1 i 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (ustawy zasadniczej Republiki Federalnej Niemiec) z dnia 23 maja 1949 r. (BGBl. 1949 I, s. 1, zwanej dalej „GG”) stanowi:

„1) Wolność wyznania, sumienia, przekonań religijnych i światopoglądowych jest nienaruszalna.
2) Zapewnia się swobodne wykonywanie praktyk religijnych”.

- 10 Artykuł 6 ust. 2 GG stanowi:

„Opieka nad dziećmi i ich wychowanie są naturalnym prawem rodziców i na nich przede wszystkim spoczywającym obowiązkiem. Nad ich działaniami czuwa wspólnota państwowa”.

- 11 Artykuł 7 ust. 1–3 GG ma następujące brzmienie:

„1) Całość systemu szkolnictwa znajduje się pod nadzorem państwa.
2) Osoby sprawujące władzę rodzicielską mają prawo do decydowania o uczestnictwie dziecka w lekcjach religii.
3) Nauka religii w szkołach publicznych, z wyjątkiem szkół bezwyznaniowych, jest zwykłym przedmiotem nauczania. Nauka religii odbywa się zgodnie z zasadami związków wyznaniowych, co nie narusza państwowego prawa nadzoru. Żaden nauczyciel nie może być wbrew swej woli zmuszony do nauczania religii”.

- 12 Artykuł 12 GG stanowi:

„1) Wszyscy Niemcy mają prawo do swobodnego wyboru zawodu, miejsca pracy i miejsca kształcenia. Wykonywanie zawodu może być uregulowane ustawą lub na podstawie ustawy.
[...]

AGG

- 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (ogólna ustawa o równym traktowaniu) z dnia 14 sierpnia 2006 r. (BGBl. 2006 I, s. 1897, zwana dalej „AGG”), ma na celu transpozycję dyrektywy 2000/78 do prawa niemieckiego.

- 14 Zgodnie z § 1 AGG, który określa cel tej ustawy:

„Niniejsza ustawa ma na celu uniemożliwienie lub wyeliminowanie wszelkiego niekorzystnego traktowania ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną”.

15 Paragraf 2 ust. 1 AGG stanowi:

„Na mocy niniejszej ustawy zakazana jest dyskryminacja z przyczyn wymienionych w § 1, jeżeli dotyczy:

1. warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz wykonywania zawodu, w tym kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym;

2. warunków zatrudnienia i pracy, w tym warunków wynagradzania i rozwiązywania stosunków pracy, w szczególności zawartych w porozumieniach zbiorowych i indywidualnych umowach o pracę oraz w przepisach wydanych w kontekście wykonywania i zakończenia stosunków pracy, jak również awansu zawodowego;

[...]”.

16 Paragraf 3 ust. 1 i 2 AGG stanowi:

„1. Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 osoba traktowana jest mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji. W przypadku § 2 ust. 1 pkt 1–4 występuje również bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w przypadku mniej przychylnego traktowania kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem.

2. Dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego przepisu, kryterium lub praktyki osoba może, z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1, być postawiona w stosunku do innych osób w szczególnie niekorzystnej sytuacji, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zasługującym na ochronę celem, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne”.

17 Paragraf 7 ust. 1–3 AGG stanowi:

„1. Nie można dyskryminować pracowników ze względu na powody wymienione w § 1; zakaz ten znajduje również zastosowanie, jeżeli osoba dyskryminująca jedynie zakłada w ramach stosowanej dyskryminacji, że zachodzi jeden z powodów wymienionych w § 1.

2. Postanowienia umów naruszające zakaz dyskryminacji w rozumieniu ust. 1 są pozbawione skutków prawnych.

3. Dyskryminacja zgodnie z ust. 1 przez pracodawcę lub pracownika stanowi naruszenie zobowiązań umownych”.

18 Zgodnie z § 8 ust. 1 AGG:

„Odmienne traktowanie z jednej z przyczyn wymienionych w § 1 jest dopuszczalne, gdy przyczyna ta, z uwagi na rodzaj wykonywanej działalności lub warunki jej wykonywania, stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy, o ile cel jest uzasadniony, a wymóg proporcjonalny”.

19 Zgodnie z §15 AGG:

„1. W wypadku naruszenia zakazu dyskryminacji pracodawca zobowiązany jest do naprawienia powstałej w ten sposób szkody. Nie dotyczy to sytuacji, w której pracodawcy nie można przypisać naruszenia tego obowiązku.

2. Za krzywdę, która nie jest szkodą majątkową, pracownik może żądać odpowiedniego zadośćuczynienia. W wypadku gdy osoba nie została zatrudniona, zadośćuczynienie nie może przekraczać trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli nie zostałaby zatrudniona także w sytuacji wolnego od dyskryminacji procesu rekrutacji.

3. W wypadku gdy zastosowanie mają porozumienia zbiorowe, pracodawca zobowiązany jest do wypłaty odszkodowania jedynie wówczas, gdy działał umyślnie lub dopuścił się rażącego niedbalstwa”.

Kodeks cywilny

- 20 Zgodnie z § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (kodeksu cywilnego) „[k]ażda czynność prawna sprzeczna z zakazem ustawowym jest nieważna, chyba że ustawa stanowi inaczej”.

GewO

- 21 Paragraf 106 Gewerbeordnung (kodeksu organizacji zawodów przemysłowych, handlowych i rzemieślniczych, zwanego dalej „GewO”) stanowi:

„Pracodawca może, według własnego uznania, z którego korzysta w sposób racjonalny, określić treść, miejsce i czas świadczenia pracy, chyba że takie warunki pracy są określone w umowie o pracę, postanowieniach umowy o pracę, obowiązującym układzie zbiorowym lub przepisach ustawowych. Dotyczy to również porządku i postępowania pracowników w przedsiębiorstwie. Pracodawca, korzystając ze swoich uprawnień dyskrecjonalnych, uwzględnia również niepełnosprawność pracownika”.

Postępowania główne i pytania prejudycjalne

Sprawa C-804/18

- 22 WABE prowadzi na terenie Niemiec dużą liczbę żłobków, w których zatrudnia ponad 600 pracowników i zapewnia opiekę około 3500 dzieciom. Ma ono neutralny charakter z punktu widzenia partii politycznych i wyznań religijnych.
- 23 Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w tej sprawie wynika, że w ramach bieżącego funkcjonowania WABE stosuje się do opublikowanych w marcu 2012 r. przez urząd pracy, spraw społecznych, rodziny i integracji miasta Hamburg (Niemcy) zaleceń dotyczących edukacji i wychowywania dzieci w placówkach opieki dziennej i bez zastrzeżeń się z nimi zgadza. Zalecenia te przewidują w szczególności, że „[w]szystkie placówki opieki dziennej dla dzieci mają za zadanie podejmować i uczynić zrozumiałymi podstawowe kwestie etyczne, jak również religijne i inne zagadnienia światopoglądowe jako element otaczającego nas świata. Dlatego ośrodki opieki dziennej zapewniają dzieciom przestrzeń do zajmowania się kwestiami znaczenia radości

i cierpienia, zdrowia i choroby, sprawiedliwości i niesprawiedliwości, winy i porażki, pokoju i konfliktu, a także kwestiami dotyczącymi Boga. Wspierają dzieci we wnoszeniu do dyskusji uczuć i przekonań dotyczących tych kwestii. Możliwość wnikliwego, badawczego podjęcia tych kwestii prowadzi do zaangażowania się w te zagadnienia i tradycje orientacji religijnych i kulturowych reprezentowanych w grupie dzieci. W ten sposób rozwija się uznanie i szacunek dla innych religii, kultur i światopoglądów. Dyskusja ta wzmacnia dziecko w pojmowaniu samego siebie i doświadczaniu funkcjonującego społeczeństwa. Obejmuje to również przeżywanie przez dzieci świąt religijnych w ciągu roku i umożliwienie im aktywnego kształtowania ich przebiegu. Poprzez spotkanie z innymi religiami dzieci doświadczają różnych form kontemplacji, wiary i duchowości”.

- 24 IX jest pielęgniarką – specjalistką w zakresie opieki długoterminowej i od 2014 r. pracuje dla WABE. Od 2016 r. postanowiła nosić chustę islamską. Od dnia 15 października 2016 r. do dnia 30 maja 2018 r. przebywała na urlopie rodzicielskim.
- 25 W marcu 2018 r. WABE przyjęło „Instrukcję administracyjną w sprawie przestrzegania wymogu neutralności” w celu jej stosowania w swoich placówkach, z którą IX zapoznała się w dniu 31 maja 2018 r. Instrukcja ta przewiduje w szczególności, że WABE „jest neutralne z wyznaniowego punktu widzenia i z wyraźnym zadowoleniem przyjmuje różnorodność religijną i kulturową. W celu zapewnienia indywidualnego i swobodnego rozwoju dzieci w odniesieniu do religii, wiary i polityki pracownicy [...] są zobowiązani do ścisłego przestrzegania zasady neutralności w odniesieniu do rodziców, dzieci i osób trzecich. [WABE] realizuje wobec nich politykę neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej”. Z wyjątkiem personelu pedagogicznego, obowiązki nałożone w celu przestrzegania zasady neutralności nie wiążą pracowników WABE zatrudnionych w głównej siedzibie przedsiębiorstwa, ponieważ nie mają oni kontaktu z dziećmi ani z rodzicami. W tym kontekście następujące regulacje służą jako „podstawowe zasady dla skutecznego przestrzegania wymogu neutralności w miejscu pracy:
- pracownicy nie prezentują w miejscu pracy swoich poglądów politycznych, światopoglądu czy religii wobec rodziców, dzieci i osób trzecich;
 - pracownicy nie noszą w miejscu pracy w obecności rodziców, dzieci i osób trzecich żadnych widocznych oznak politycznych, światopoglądowych czy religijnych;
 - pracownicy powstrzymują się od odprawiania w miejscu pracy jakichkolwiek obrzędów w obecności rodziców, dzieci i osób trzecich”.
- 26 Wydana przez WABE „Ulotka informacyjna dotycząca zasady neutralności” udziela następującej odpowiedzi na pytanie, czy można nosić krzyż chrześcijański, muzułmańską chustę lub żydowską jarmułkę:
- „Nie, nie jest to dozwolone, ponieważ nauczyciele nie powinni wpływać na dzieci w odniesieniu do religii. Świadomy wybór ubioru podyktowanego względami religijnymi lub światopoglądowymi jest sprzeczny z zasadą neutralności”.
- 27 W dniu 1 czerwca 2018 r. IX stawiała się w miejscu pracy w chuście islamskiej. Ponieważ odmówiła zdjęcia tej chusty, została tymczasowo zawieszona w pełnieniu obowiązków przez dyrektorkę placówki.

- 28 W dniu 4 czerwca 2018 r. IX ponownie stawiała się w miejscu pracy w chuście islamskiej. Tego samego dnia udzielono jej ostrzeżenia za noszenie chusty w dniu 1 czerwca 2018 r. i wezwano ją do dalszego świadczenia pracy bez nakrywania głowy chustą w celu poszanowania zasady neutralności. Ponieważ IX ponownie odmówiła zdjęcia tej chusty, została odesłana do domu i tymczasowo zawieszona w pełnieniu obowiązków. Otrzymała kolejne ostrzeżenie tego samego dnia.
- 29 W tym samym okresie WABE otrzymało informację od pracownicy noszącej łańcuszek z krzyżykiem o rezygnacji z tej praktyki.
- 30 IX wniosła do sądu odsyłającego pozew, domagając się od WABE usunięcia z jej akt osobowych ostrzeżeń dotyczących noszenia chusty islamskiej. W uzasadnieniu swojego pozwu podnosi ona przede wszystkim, że pomimo ogólnego charakteru zakazu noszenia widocznych symboli o charakterze politycznym, światopoglądowym lub religijnym zakaz ten dotyczy bezpośrednio noszenia chusty islamskiej, a zatem stanowi bezpośrednią dyskryminację. Ponadto twierdzi ona, że zakaz ten dotyczy wyłącznie kobiet i w związku z tym powinien być również badany w świetle zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Wreszcie, podnosi, że zakaz ten dotyczy w większym stopniu kobiet imigrantek, wobec czego może on również stanowić dyskryminację ze względu na pochodzenie etniczne. Co więcej, Bundesverfassungsgericht (federalny trybunał konstytucyjny, Niemcy) miał orzec, że zakaz noszenia chusty islamskiej w pracy w placówce opiekuńczej dla dzieci stanowi poważne naruszenie wolności wiary i wyznania, dlatego aby był dopuszczalny, powinien opierać się na udowodnionym i konkretnym ryzyku. Wreszcie, wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), nie stoi na przeszkodzie wnioskowi zmierzającemu do wycofania wspomnianych ostrzeżeń. W wyroku tym Trybunał określił bowiem jedynie minimalne standardy w prawie Unii, a tym samym poziom ochrony przed dyskryminacją, osiągnięty w Niemczech dzięki orzecznictwu Bundesverfassungsgericht (federalnego trybunału konstytucyjnego) dotyczącemu art. 4 ust. 1 GG i § 8 AGG, nie może zostać obniżony.
- 31 WABE wnosi do sądu odsyłającego o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podnosi w szczególności, że wewnętrzna regulacja zakazująca noszenia widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych jest zgodna z § 106 zdanie pierwsze GewO w związku z § 7 ust. 1–3 AGG oraz że te przepisy krajowe należy interpretować zgodnie z prawem Unii. Tymczasem z wyroku z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), wynika, że pracodawca prywatny może wdrażać politykę neutralności w ramach przedsiębiorstwa, pod warunkiem że będzie ją realizował w sposób spójny i konsekwentny oraz ograniczy ją do pracowników, którzy mają kontakty z klientami. Nie dochodzi do dyskryminacji pośredniej, jeżeli dany przepis jest obiektywnie uzasadniony zasługującym na ochronę celem, takim jak wola prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności w ramach kontaktów z klientami, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne. Tymczasem tak właśnie jest w niniejszej sprawie. Ponadto IX nie można przydzielić na stanowisko, które nie wiąże się z kontaktami z dziećmi i ich rodzicami, ponieważ takie stanowisko nie odpowiada jej umiejętnościom i kwalifikacjom. Wyrokiem z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), Trybunał ostatecznie rozstrzygnął kwestię wyważenia praw podstawowych w świetle karty w wypadku obowiązku neutralności nałożonego przez pracodawcę. Zważywszy, że § 3 ust. 2 AGG ma na celu transpozycję prawa Unii, sądy niemieckie nie mogą dokonywać odmiennego wyważenia wolności religii, takiego jak przyjęte przez Bundesverfassungsgericht (federalny trybunał konstytucyjny), nie naruszając przy tym pierwszeństwa prawa Unii i zasady wykładni zgodnej z prawem Unii. Ponadto nawet przy założeniu, że w celu ograniczenia wolności religii należałoby wykazać istnienie konkretnego

ryzyka lub konkretnej szkody w obrocie gospodarczym, dowód ten został również przedstawiony w niniejszej sprawie, ponieważ z wyjaśnień skarżącej w postępowaniu głównym przedstawionych na jej profilu na portalu społecznościowego wynika, że poprzez swoje zachowanie chciała ona wywierać wpływ na osoby trzecie w sposób ukierunkowany i zamierzony.

- 32 W świetle tych argumentów sąd odsyłający uważa, że wobec IX mogła być stosowana bezpośrednia dyskryminacja ze względu na religię w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 ze względu na powiązanie nieprzychylnego jej traktowania, czyli wydania ostrzeżenia, z chronioną cechą, jaką stanowi religia.
- 33 Na wypadek niewystępowania dyskryminacji bezpośredniej sąd odsyłający zwraca się o ustalenie, czy przyjęta przez przedsiębiorstwo polityka neutralności może stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej ze względu na religię, czy też, biorąc pod uwagę fakt, że zakaz będący przedmiotem postępowania głównego dotyczy w przeważającej większości kobiet – dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć. W tym kontekście sąd ten stawia sobie pytanie, czy odmienne traktowanie ze względu na religię lub płeć może być uzasadnione polityką neutralności ustanowioną w celu uwzględnienia życzeń klientów. Ponadto w przypadku odmiennego traktowania pośrednio opartego na religii sąd odsyłający zwraca się o ustalenie, czy w celu zbadania właściwego charakteru takiego odmiennego traktowania może on uwzględnić kryteria przewidziane w art. 4 ust. 1 GG jako bardziej korzystny przepis w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 34 W tych okolicznościach Arbeitsgericht Hamburg (sąd pracy w Hamburgu, Niemcy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy jednostronna instrukcja pracodawcy zakazująca noszenia jakichkolwiek widocznych oznak przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych stawia w niekorzystnej sytuacji w rozumieniu art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy [2000/78], bezpośrednio ze względu na ich religię, pracowników, którzy na podstawie religijnych wymogów zakrycia pewnych części [ciała] przestrzegają określonych zasad dotyczących ubioru?
- 2) Czy jednostronna instrukcja pracodawcy zakazująca noszenia jakichkolwiek widocznych oznak przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych stawia w niekorzystnej sytuacji pośrednio ze względu na religię lub płeć w rozumieniu art. 2 ust. 1 i art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy [2000/78] pracownicę, która z uwagi na swoją wyznawaną wiarę muzułmańską nosi chustę na głowie?
- W szczególności:
- a) Czy na podstawie dyrektywy [2000/78] można uzasadnić pośrednią dyskryminację ze względu na religię lub ze względu na płeć także subiektywną chęcią pracodawcy odnośnie do realizowania polityki neutralności politycznej, filozoficznej i religijnej, jeśli pracodawca w ten sposób pragnie spełnić subiektywną wolę swoich klientów i klientek?
- b) Czy dyrektywa 2000/78 lub podstawowe prawo do [wolności] prowadzenia działalności gospodarczej na podstawie art. 16 [karty] w świetle art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 stoją na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, zgodnie z którym w celu ochrony podstawowego prawa do wolności religii zakaz noszenia odzieży o charakterze religijnym może być uzasadniony nie z uwagi na abstrakcyjną podatność na zagrożenie neutralności pracodawcy, lecz jedynie z powodu konkretnie grożącej niekorzystnej sytuacji gospodarczej dla pracodawcy lub zainteresowanej osoby trzeciej?”.

Sprawa C-341/19

- 35 MJ od 2002 r. jest zatrudniona w jednej z filii MH jako doradca ds. sprzedaży i kasjerka. Od 2014 r. nosi chustę islamską. Ponieważ MJ nie zastosowała się do prośby MH o zdjęcie tej chusty w miejscu pracy, została przesunięta na inne stanowisko umożliwiające jej noszenie chusty. W czerwcu 2016 r. MH ponownie zwróciło się o zdjęcie wspomnianej chusty. W następstwie odmowy zastosowania się do tej prośby MJ została odesłana do domu. W lipcu 2016 r. MH nakazało jej stawienie się w miejscu pracy bez rzucających się w oczy symboli o dużym rozmiarze, wyrażających jakiekolwiek przekonania religijne, polityczne lub światopoglądowe.
- 36 MJ wniosła powództwo do sądów krajowych o stwierdzenie, że nakaz jest nieważny, i o zasądzenie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. W uzasadnieniu powództwa MJ powołała się na chronioną przez GG wolność wyznania, twierdząc jednocześnie, że pożądana przez MH polityka neutralności nie korzysta z bezwarunkowego pierwszeństwa w świetle wolności wyznania i powinna być poddana badaniu proporcjonalności. MH podniosło, że od lipca 2016 r. wewnętrzna wytyczna zakazująca noszenia w miejscu pracy rzucających się w oczy symboli o charakterze religijnym, politycznym lub światopoglądowym o dużym rozmiarze znajduje zastosowanie we wszystkich jej filiach (zwana dalej „wewnętrzną wytyczną”). Celem tej wytycznej jest utrzymanie neutralności w przedsiębiorstwie i zapobieganie w ten sposób konfliktom między pracownikami. Tego rodzaju konflikty, których podłożem są różne religie i kultury w przedsiębiorstwie, wielokrotnie już pojawiały się w przeszłości.
- 37 MJ wygrała sprawę przed tymi sądami, w związku z czym MH wniosło skargę rewizyjną do Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy, Niemcy), podnosząc również, że z wyroku z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), wynika, iż nie jest konieczne wykazanie wystąpienia konkretnej szkody w obrocie gospodarczym lub spadku liczby klientów, aby można było skutecznie zastosować zakaz wyrażania poglądów. Trybunał przypisał zatem większe znaczenie swobodzie prowadzenia działalności gospodarczej, chronionej na mocy art. 16 karty, niż wolności religii. Prawa podstawowe chronione przez prawo krajowe nie mogą uzasadniać odmiennego wniosku.
- 38 Sąd odsyłający uważa, że aby móc rozstrzygnąć zawisły przed nim spór, powinien on ocenić zgodność z prawem skierowanego przez MH do MJ nakazu oraz wewnętrznej wytycznej w świetle ograniczeń nałożonych na prawo pracodawcy do wydawania instrukcji na podstawie § 106 zdanie pierwsze GewO. Sąd odsyłający wskazuje tym samym, że będzie musiał w pierwszej kolejności zbadać, czy ów nakaz i wewnętrzna wytyczna, na której się on opiera, stanowią nierówne traktowanie w rozumieniu § 3 AGG i czy to nierówne traktowanie stanowi zakazaną dyskryminację. O ile nakaz ten respektuje istniejące ramy prawne, o tyle należy w drugiej kolejności dokonać jego oceny ex aequo et bono, co zdaniem sądu odsyłającego wymaga wyważenia konkurujących ze sobą interesów z uwzględnieniem w szczególności ram konstytucyjnych i legislacyjnych, ogólnych zasad proporcjonalności i adekwatności oraz zwyczajów. Przy dokonywaniu tej oceny należy wziąć pod uwagę wszystkie szczególne okoliczności sprawy w postępowaniu głównym.
- 39 W niniejszym wypadku sąd odsyłający uważa, że wewnętrzna wytyczna MH, która ma charakter ogólnej zasady, stanowi nierówne traktowanie pośrednio ze względu na religię w rozumieniu § 3 ust. 2 AGG i art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78. MJ miałyby być bowiem w porównaniu z innymi pracownikami dyskryminowane w szczególnie sposób z powodu przyczyny wymienionej w § 1 AGG, ponieważ agnostycy są mniej skłonni do publicznego wyrażania swoich przekonań poprzez ubiór, biżuterię lub inne symbole niż osoby wyznające określoną religię lub dany

światopogląd. Jednakże w celu ustalenia, czy to nierówne traktowanie stanowi niezgodną z prawem dyskryminację pośrednią w rozumieniu § 3 ust. 2 AGG, należy jeszcze odpowiedzieć sobie na pytanie, czy jedynie całkowity zakaz obejmujący wszelkie widoczne formy wyrażania poglądów politycznych, ideologii i religii jest odpowiedni do osiągnięcia celu realizowanego przez politykę neutralności ustanowioną w przedsiębiorstwie, czy też – jak w sprawie w postępowaniu głównym – zakaz ograniczający się do widocznych symboli o dużych rozmiarach jest wystarczający do osiągnięcia tego celu, o ile jest wprowadzany w życie w sposób spójny i konsekwentny. Tymczasem orzecznictwo Trybunału, a w szczególności wyroki z dnia 14 marca 2017 r.: *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) oraz *Boungaoui i ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), nie udziela odpowiedzi na to pytanie.

- 40 Gdyby stwierdzić, że to ostatnie ograniczenie jest wystarczające, powstaje pytanie, czy zakaz będący przedmiotem postępowania głównego, który wydaje się konieczny, jest właściwy w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78. Sąd odsyłający zastanawia się w tym względzie, czy w ramach badania właściwego charakteru tego zakazu należy dokonać wyważenia praw ustanowionych w art. 16 karty z jednej strony i art. 10 karty z drugiej strony, czy też wyważenie to powinno nastąpić dopiero w chwili stosowania zasady ogólnej w danym indywidualnym przypadku, na przykład w momencie skierowania polecenia do pracownika lub podczas rozwiązywania stosunku pracy. Gdyby należało przyjąć, że kolidujących ze sobą praw wynikających z karty i europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (zwanej dalej „EKPC”) nie można brać pod uwagę w ramach badania właściwego charakteru zakazu będącego przedmiotem postępowania głównego w ścisłym znaczeniu, pojawia się wówczas pytanie, czy prawo chronione przez przepis prawa krajowego rangi konstytucyjnej, w szczególności chronioną na mocy art. 4 ust. 1 i 2 GG wolność religii i wiary, można uznać za korzystniejsze uregulowanie w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78.
- 41 Wreszcie, należy jeszcze zbadać, czy prawo Unii – w niniejszym przypadku art. 16 karty – wyklucza możliwość uwzględnienia praw podstawowych chronionych przez prawo krajowe w ramach badania ważności instrukcji od pracodawcy. Tymczasem pojawia się w szczególności kwestia tego, czy jednostka, taka jak pracodawca, może w ramach sporu zawisłego wyłącznie między osobami prywatnymi powoływać się na art. 16 karty.
- 42 W tych okolicznościach *Bundesarbeitsgericht* (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy stwierdzone pośrednie nierówne traktowanie ze względu na religię w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy [2000/78] na podstawie wewnętrznej reguły przedsiębiorstwa prywatnego może być właściwe tylko wtedy, gdy zgodnie z tą regułą zakazane jest noszenie wszelkich widocznych, a nie tylko rzucających się w oczy symboli dużych rozmiarów wskazujących na religijne, polityczne lub inne światopoglądowe przekonania?
- 2) W przypadku odpowiedzi przeczącej na pytanie pierwsze:
- a) Czy art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy [2000/78] należy interpretować w ten sposób, że prawa wynikające z art. 10 [karty] i art. 9 [EKPC] mogą zostać uwzględnione przy ocenie, czy właściwe jest stwierdzone pośrednie nierówne traktowanie ze względu na religię na podstawie wewnętrznej reguły przedsiębiorstwa prywatnego zakazującej noszenia rzucających się w oczy symboli dużych rozmiarów wskazujących na religijne, polityczne i inne światopoglądowe przekonania?

b) Czy art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy [2000/78] należy interpretować w ten sposób, że krajowe przepisy rangi konstytucyjnej chroniące wolność religii mogą zostać uwzględnione jako przepisy bardziej korzystne w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy [2000/78] przy ocenie, czy właściwe jest stwierdzone pośrednie nierówne traktowanie ze względu na religię na podstawie wewnętrznej reguły przedsiębiorstwa prywatnego zakazującej noszenia rzucających się w oczy symboli dużych rozmiarów wskazujących na religijne, polityczne i inne światopoglądowe przekonania?

3) W przypadku odpowiedzi przeczącej [na pytanie drugie lit. a) i na pytanie drugie lit.] b):

Czy przy ocenie polecenia wydanego na podstawie wewnętrznej reguły przedsiębiorstwa prywatnego zakazującej noszenia rzucających się w oczy symboli dużych rozmiarów wskazujących na religijne, polityczne i inne światopoglądowe przekonania należy odstąpić od stosowania przepisów krajowych rangi konstytucyjnej chroniących wolność religii ze względu na prawo pierwotne Unii, nawet jeżeli prawo pierwotne Unii, przykładowo art. 16 karty, uznaje ustawodawstwa i praktyki krajowe?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego w sprawie C-804/18

- 43 Poprzez pytanie pierwsze w sprawie C-804/18 sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa, która zakazuje pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, stanowi wobec pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad ubioru w zależności od nakazów religijnych, bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy.
- 44 Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy przypomnieć, że w myśl art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem 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. Zgodnie z art. 2 ust. 1 wspomnianej dyrektywy „zasada równego traktowania» oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1” tej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 lit. a) tej dyrektywy uściśla, że do celów stosowania art. 2 ust. 1 dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku, gdy osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek spośród przyczyn wymienionych w art. 1 tejże dyrektywy, wśród których znajdują się religia oraz przekonania.
- 45 Co się tyczy pojęcia „religia” w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2000/78, Trybunał orzekł już, że należy je interpretować w taki sposób, że obejmuje ono zarówno forum internum, czyli fakt posiadania przekonań religijnych, jak i forum externum, czyli publiczne uzewnętrznianie wyznawanej wiary (wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 28), ponieważ taka wykładnia odpowiada wykładni tego samego pojęcia użytego w art. 10 ust. 1 karty (zob. podobnie wyrok z dnia 17 grudnia 2020 r., Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in., C-336/19, EU:C:2020:1031, pkt 52).

- 46 Noszenie symboli lub ubrań w celu zamanifestowania religii lub przekonań jest objęte ochroną na mocy art. 10 karty „wolności[ą] myśli, sumienia i religii”. Sama treść nakazów religijnych opiera się na ocenie, której dokonanie nie jest zadaniem Trybunału.
- 47 W tym względzie należy dodać, że art. 1 dyrektywy 2000/78 wymienia z tego samego tytułu religię i przekonania, podobnie jak art. 19 TFUE, zgodnie z którym prawodawca Unii może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu w szczególności na „religię lub przekonania”, lub art. 21 karty, który wśród różnych powodów dyskryminacji, które przytacza, wymienia „religię lub przekonania”. Tym samym dla celów stosowania dyrektywy 2000/78 terminy „religia” i „przekonania” należy rozumieć jako dwie strony tego samego i jedynego powodu dyskryminacji. Jak wynika z art. 21 karty, 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 ideologiczne lub duchowe.
- 48 Należy również dodać, że sformułowane w art. 10 ust. 1 karty prawo do wolności sumienia i religii, które stanowi integralną część kontekstu mającego znaczenie dla wykładni dyrektywy 2000/78, odpowiada prawu zagwarantowanemu w art. 9 EKPC i że zgodnie z art. 52 ust. 3 karty ma ono takie samo znaczenie i taki sam zakres jak to prawo (wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 27). Tymczasem zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (zwanego dalej „ETPC”) sformułowane w art. 9 EKPC 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).
- 49 Ponadto z orzecznictwa Trybunału wynika, że w związku z odniesieniem się z jednej strony do dyskryminacji „ze względu na” jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 dyrektywy 2000/78, a także z drugiej strony do mniej przychylnego traktowania „z” jakiegokolwiek z tych przyczyn i w związku z posłużeniem się wyrażeniami „inna” osoba i „inne osoby”, brzmienie i kontekst art. 2 ust. 1 i 2 tej dyrektywy nie pozwalają na stwierdzenie, że w odniesieniu do chronionej podstawy, jaką stanowią religia lub przekonania, o której mowa w art. 1, zakaz dyskryminacji przewidziany w omawianej dyrektywie jest ograniczony wyłącznie do odmiennego traktowania osób wyznających daną religię lub mających dane przekonania w porównaniu z osobami niewyznającymi danej religii lub niemającymi danych przekonań. Ze wspomnianego powyżej wyrażenia „z [przyczyny]” wynika natomiast, że dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy może zostać stwierdzona tylko wtedy, gdy rozpatrywanego mniej przychylnego traktowania lub szczególnej niekorzystnej sytuacji doznaje się w związku z religią lub przekonaniem (zob. podobnie 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 29, 30).
- 50 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 on kręgu osób, w stosunku do których można przeprowadzić porównanie w celu ustalenia dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu wspomnianej dyrektywy, do osób, które nie wyznają określonej

religii lub nie mają danych przekonań (zob. podobnie 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 31).

- 51 Jak wynika bowiem z pkt 44 niniejszego wyroku, zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78, a także jak wypływa zarówno z jej tytułu i preambuły, jak i z jej treści i celu, wspomniana dyrektywa zmierza do wyznaczenia ogólnych ram dla walki z dyskryminacją między innymi ze względu na religię lub przekonania w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania poprzez zaoferowanie każdemu skutecznej ochrony przed dyskryminacją z tego między innymi powodu (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 32).
- 52 Co się tyczy w szczególności kwestii, czy wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa prywatnego zakazująca noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78, Trybunał orzekł już, że taka regulacja nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej, ponieważ dotyczy bez rozróżnienia wszelkich przejawów takich przekonań i traktuje w ten sam sposób wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, narzucając im w sposób ogólny i niezróżnicowany między innymi neutralność ubioru, która sprzeciwia się noszeniu takich symboli (wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 30, 32). Skoro bowiem każda osoba może albo wyznawać religię, albo mieć przekonania, regulacja taka, 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. analogicznie w odniesieniu do dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność 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 44 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 53 Wniosku tego nie podważa, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 54 opinii, stwierdzenie, że niektórzy pracownicy przestrzegają nakazów religijnych wymagających pewnych zasad ubioru. O ile zastosowanie regulacji wewnętrznej takiej jak ta, o której mowa w pkt 52 niniejszego wyroku, może z pewnością powodować szczególne niedogodności dla takich pracowników, o tyle okoliczność ta nie ma wpływu na zawarte w tym punkcie stwierdzenie, zgodnie z którym regulacja ta, wyrażająca politykę neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej pracodawcy, nie wprowadza co do zasady odmiennego traktowania pracowników opartego na kryterium nierozzerwalnie związanym z religią lub przekonaniami w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2000/78.
- 54 Ponieważ z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że WABE wymagało również od pracownicy noszącej krzyż religijny zdjęcia tego symbolu, a ta zastosowała się do polecenia swego pracodawcy, na pierwszy rzut oka wydaje się, że regulację wewnętrzną rozpatrywaną w postępowaniu głównym zastosowano wobec IX bez jakiegokolwiek rozróżnienia w porównaniu z każdym innym pracownikiem WABE, a tym samym nie można przyjąć, że IX była odmiennie traktowana bezpośrednio ze względu na przekonania religijne w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78. Jednakże do sądu odsyłającego należy dokonanie niezbędnej oceny stanu faktycznego i ustalenie, czy regulacja wewnętrzna przyjęta przez WABE była stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia względem wszystkich pracowników tego przedsiębiorstwa.

- 55 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze w sprawie C-804/18 należy odpowiedzieć tak, że wykładni art. 1 i art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa, zakazująca pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, nie stanowi w odniesieniu do pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad dotyczących ubioru zgodnie z nakazami religijnymi, bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy, jeżeli regulacja ta jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia.

W przedmiocie pytania drugiego lit. a) w sprawie C-804/18

- 56 Poprzez pytanie drugie lit. a) w sprawie C-804/18 sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub płeć, wynikające z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej pracownikom noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, może być uzasadnione wolą prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej wobec klientów lub użytkowników w celu uwzględnienia ich uzasadnionych oczekiwań.
- 57 Na wstępie należy zauważyć, że pytanie to opiera się na stanowisku sądu odsyłającego, zgodnie z którym regulacja wewnętrzna rozpatrywana w postępowaniu głównym w sprawie C-804/18, zakazująca noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w sytuacjach, gdy pracownicy WABE pozostają w kontakcie z rodzicami lub dziećmi, w rzeczywistości dotyczy niektórych religii bardziej niż innych i adresowana jest raczej do kobiet niż do mężczyzn.
- 58 Na początek, co się tyczy istnienia przywołanej w tym pytaniu dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć, należy stwierdzić, że – jak zauważył rzecznik generalny w pkt 59 opinii – ten powód dyskryminacji nie jest objęty zakresem stosowania dyrektywy 2000/78, która jest jedynym aktem prawa Unii wymienionym we wspomnianym pytaniu. Nie ma zatem potrzeby badania istnienia takiej dyskryminacji.
- 59 Co się tyczy kwestii odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, należy przypomnieć, że takie odmienne traktowanie istnieje wówczas, gdy zostanie wykazane, że pozornie neutralny obowiązek, jaki zawiera dana regulacja, prowadzi w rzeczywistości do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób wyznających daną religię lub mających dane przekonania (wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 34). O ile do sądu odsyłającego należy zbadanie tej kwestii, o tyle należy zauważyć, że zgodnie z ustaleniami tego sądu rozpatrywana w sprawie C-804/18 regulacja dotyczy w aspekcie statystycznym prawie wyłącznie pracowników płci żeńskiej, noszących chustę z uwagi na swą wiarę muzułmańską, w związku z czym Trybunał wychodzi z założenia, że regulacja ta stanowi odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię.
- 60 Co się tyczy kwestii, czy odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię może być uzasadnione wolą prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej w miejscu pracy, aby uwzględnić oczekiwania klientów lub użytkowników, należy przypomnieć, że art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 przewiduje, że takie odmienne traktowanie jest zakazane, chyba że przepis, kryterium lub praktyka, z których to traktowanie wynika, są obiektywnie uzasadnione zasługującym na ochronę celem, a środki

mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Tym samym, odmienne traktowanie takie jak to, o którym mowa w pytaniu drugim lit. a) w sprawie C-804/18, nie stanowi dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, jeżeli jest obiektywnie uzasadnione zasługującym na ochronę celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (zob. podobnie wyrok z dnia 14 marca 2017 r., Bougnaoui i ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, pkt 33).

- 61 W tym względzie, co się tyczy pojęcia zasługującego na ochronę celu oraz właściwego i koniecznego charakteru środków podjętych w celu jego realizacji, należy wyjaśnić, że pojęcia te należy interpretować w sposób ścisły (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 16 lipca 2015 r., CHEZ Razpredelenie Bułgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, pkt 112).
- 62 Dyrektywa 2000/78 konkretyzuje bowiem, w regulowanej przez siebie dziedzinie, ogólną zasadę niedyskryminacji, zagwarantowaną w art. 21 karty (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 33). Motyw 4 tej dyrektywy przypomina, że prawo każdej osoby do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją stanowi uniwersalne prawo uznane w szeregu umów międzynarodowych, a z motywów 11 i 12 wspomnianej dyrektywy wynika, że prawodawca Unii przyjął, po pierwsze, że dyskryminacja ze względu między innymi na religię lub przekonania może zagrozić realizacji celów traktatu FUE, w szczególności w zakresie poziomu zatrudnienia i wysokiej ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności, jak również celowi w postaci rozwoju Unii jako przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, a także, po drugie, że należy zakazać w Unii jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej ze względu na religię lub przekonania w dziedzinach regulowanych tą samą dyrektywą.
- 63 W tym względzie, co się tyczy przesłanki dotyczącej istnienia zasługującego na ochronę celu, można przyjąć, że wola ustanowienia przez pracodawcę w stosunkach z klientami zarówno publicznymi, jak i prywatnymi polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej zasługuje na ochronę. Chęć przedstawienia klientom przez pracodawcę neutralnego wizerunku przedsiębiorstwa stanowi bowiem wyraz sformułowanej w art. 16 karty swobody przedsiębiorczości i co do zasady zasługuje na ochronę, zwłaszcza gdy w realizację tego celu zaangażowani są wyłącznie pracownicy, których zadaniem jest nawiązywanie kontaktów z klientami tego pracodawcy (zob. podobnie wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 37, 38).
- 64 Niemniej jednak 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.
- 65 W tych okolicznościach, w celu wykazania istnienia obiektywnego uzasadnienia, a zatem rzeczywistej konieczności po stronie pracodawcy, można w pierwszej kolejności wziąć pod uwagę w szczególności prawa i uzasadnione oczekiwania klientów lub użytkowników. Jest tak na przykład w przypadku zagwarantowanego w art. 14 karty prawa rodziców do zapewnienia edukacji i nauczania dzieci zgodnie z ich przekonaniami religijnymi, światopoglądowymi i pedagogicznymi oraz z ich życzeniem, aby dzieci były kształcone przez osoby, które nie wyrażają swojej religii lub

przekonań, jeśli pozostają w kontakcie z dziećmi, w celu w szczególności „zapewnienia indywidualnego i swobodnego rozwoju dzieci w odniesieniu do religii, wiary i polityki”, jak przewiduje przyjęta przez WABE instrukcja administracyjna.

- 66 Sytuacje takie należy natomiast odróżnić między innymi z jednej strony od sprawy zakończonej wyrokiem z dnia 14 marca 2017 r., Bougnaoui i ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), w której rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem nastąpiło po złożeniu zażalenia przez klienta i w braku wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej noszenia jakichkolwiek widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych, a także z drugiej strony od sprawy, która doprowadziła do wydania wyroku z dnia 10 lipca 2008 r., Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), a która dotyczyła dyskryminacji bezpośredniej ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, znajdującej swe źródło, przypuszczalnie, w dyskryminacyjnych wymogach ze strony klientów.
- 67 W drugiej kolejności dla oceny istnienia rzeczywistej konieczności po stronie pracodawcy, w rozumieniu przypomnianym w pkt 64 niniejszego wyroku, szczególnie istotna jest okoliczność, że pracodawca przedstawił dowód na to, iż w braku takiej polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej zostałaby naruszona jego wolność prowadzenia działalności gospodarczej, zagwarantowana w art. 16 karty, ponieważ biorąc pod uwagę charakter jego działalności lub kontekst, w który ona się wpisuje, poniósłby niekorzystne konsekwencje.
- 68 Należy jeszcze podkreślić, jak przypomniano w pkt 60 niniejszego wyroku, że regulacja wewnętrzna taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, aby uniknąć uznania jej za dyskryminację pośrednią, powinna jeszcze być odpowiednia do zapewnienia prawidłowego stosowania polityki neutralności pracodawcy, co zakłada, że polityka ta jest rzeczywiście prowadzona w sposób spójny i konsekwentny oraz że zakaz noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych i religijnych, jaki wiąże się z tą regulacją, ogranicza się do tego, co ściśle konieczne (zob. podobnie wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 40, 42).
- 69 Ten ostatni wymóg zakłada w szczególności sprawdzenie, czy takie ograniczenie zagwarantowanej w art. 10 ust. 1 karty wolności myśli, sumienia i religii, jakie wiąże się z zakazem przestrzegania przez pracownika w miejscu pracy nakazu zobowiązującego go do noszenia widocznych symboli swych przekonań religijnych, jest ściśle konieczne w świetle niekorzystnych konsekwencji, których pracodawca usiłuje uniknąć poprzez taki zakaz.
- 70 Mając na względzie powyższe, na pytanie drugie lit. a) w sprawie C-804/18 trzeba odpowiedzieć tak, że wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, wynikające z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej pracownikom noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, może być uzasadnione wolą prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej wobec klientów lub użytkowników, o ile: po pierwsze, polityka ta odpowiada rzeczywistej konieczności po stronie tego pracodawcy, czego wykazanie jest jego zadaniem przy uwzględnieniu w szczególności uzasadnionych oczekiwań tych klientów i użytkowników, jak również niekorzystnych konsekwencji, jakie pracodawca poniósłby w braku takiej polityki, mając na uwadze charakter jego działalności lub kontekst, w jaki ona się wpisuje; po drugie, to odmienne traktowanie jest odpowiednie do zapewnienia prawidłowego stosowania

polityki neutralności, co zakłada, że ta polityka jest realizowana spójnie i konsekwentnie; a po trzecie, zakaz ogranicza się do tego, co ściśle konieczne w świetle rzeczywistego zakresu i wagi negatywnych konsekwencji, których pracodawca usiłuje uniknąć poprzez taki zakaz.

W przedmiocie pytania pierwszego w sprawie C-341/19

- 71 Poprzez pytanie pierwsze w sprawie C-341/19 sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że dyskryminacja pośrednia ze względu na religię lub przekonania, wynikająca z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w celu zapewnienia polityki neutralności w ramach tego przedsiębiorstwa, może być uzasadniona jedynie wtedy, gdy taki zakaz obejmuje wszelkie formy widocznego wyrażania przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych, czy też wystarczy, aby ten zakaz ograniczał się do rzucających się w oczy symboli o dużym rozmiarze, jeśli jest realizowana w sposób spójny i konsekwentny.
- 72 W tym względzie należy na wstępie zauważyć, że o ile pytanie to opiera się na założeniu istnienia dyskryminacji pośredniej, o tyle nie zmienia to faktu, że – jak podniosła w szczególności Komisja Europejska w uwagach przedstawionych w sprawie C-341/19 – regulacja wewnętrzna przedsiębiorstwa, która, tak jak w niniejszej sprawie, zakazuje wyłącznie noszenia rzucających się w oczy symboli o dużym rozmiarze, może w większym stopniu dotyczyć osób identyfikujących się z nurtami religijnymi, światopoglądowymi czy bezwyznaniowymi wymagającymi noszenia dużego, rzucającego się w oczy ubioru lub symbolu, takiego jak nakrycie głowy.
- 73 Tymczasem, jak przypomniano w pkt 52 niniejszego wyroku, nierówne traktowanie wynikające z przepisu lub praktyki, które opiera się na kryterium nierozzerwalnie związanym z chronioną podstawą, w niniejszym przypadku religią lub przekonaniami, należy uznać za bezpośrednio oparte na tej podstawie. Tym samym, w przypadku gdy kryterium noszenia rzucających się w oczy, dużych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych jest nierozzerwalnie związane z jedną lub kilkoma określonymi religiami lub jednym lub kilkoma określonymi przekonaniami, nałożony przez pracodawcę na pracowników zakaz noszenia tych symboli na podstawie takiego kryterium będzie skutkował tym, że niektórzy pracownicy będą traktowani w sposób mniej korzystny niż inni na podstawie religii lub przekonań i że będzie można wobec tego stwierdzić dyskryminację bezpośrednią w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.
- 74 W wypadku gdy taka bezpośrednia dyskryminacja nie zostanie jednak stwierdzona, należy przypomnieć, że zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) tej dyrektywy odmienne traktowanie, takie jak to, o którym mówi sąd odsyłający, stanowiłoby, gdyby wykazano, że prowadzi ono w rzeczywistości do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób wyznających daną religię lub mających dane przekonania, dyskryminację pośrednią w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy, jak już wskazano w pkt 60 niniejszego wyroku, chyba że jest obiektywnie uzasadnione zasługującym na ochronę celem i pod warunkiem, że środki służące do osiągnięcia tego celu są właściwe i konieczne.
- 75 W tym względzie należy zauważyć, że z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, iż rozpatrywany środek ma na celu uniknięcie konfliktów między pracownikami w przedsiębiorstwie, w szczególności ze względu na powstałe w przeszłości napięcia w związku z przekonaniami politycznymi, światopoglądowymi lub religijnymi.

- 76 Jak stwierdzono w pkt 63 niniejszego wyroku, polityka neutralności może stanowić zasługujący na ochronę cel w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78. Aby ustalić, czy ta polityka wystarczy do obiektywnego uzasadnienia odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania, należy sprawdzić, jak wynika z pkt 64 niniejszego wyroku, czy odpowiada na rzeczywiste potrzeby przedsiębiorstwa. W tym względzie należy zauważyć, że zarówno zapobieganie konfliktom społecznym, jak i prezentowanie przez pracodawcę neutralnego wizerunku wobec klientów mogą odpowiadać rzeczywistej konieczności po stronie pracodawcy, co powinien on wykazać. Należy jednak jeszcze sprawdzić, zgodnie z tym, co zostało przedstawione w pkt 68 i 69 niniejszego wyroku, czy regulacja wewnętrzna polegająca na zakazie noszenia wszelkich rzucających się w oczy, dużych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych i religijnych jest odpowiednia dla zapewnienia realizowanego celu i czy zakaz ten ogranicza się do tego, co ściśle konieczne.
- 77 W tym względzie należy uściślić, że polityka neutralności w ramach przedsiębiorstwa, taka jak opisana w pytaniu pierwszym w sprawie C-341/19, może być skutecznie prowadzona tylko wtedy, gdy nie zezwala się na żadne widoczne manifestowanie przekonań politycznych, światopoglądowych czy religijnych w sytuacji kontaktu pracowników z klientami albo między sobą, ponieważ noszenie jakiegokolwiek symbolu, nawet o małym rozmiarze, niweczy możliwość osiągnięcia przez dany środek zamierzonego celu i kwestionuje w ten sposób samą spójność omawianej polityki neutralności.
- 78 W świetle powyższego na pytanie pierwsze postawione w sprawie C-341/19 trzeba odpowiedzieć tak, że wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że dyskryminacja pośrednia ze względu na religię lub przekonania, wynikająca z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej noszenia w miejscu pracy widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w celu zapewnienia polityki neutralności w tym przedsiębiorstwie, może być uzasadniona tylko wtedy, gdy taki zakaz obejmuje wszelkie widoczne formy wyrażania przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Zakaz ograniczający się do noszenia rzucających się w oczy, dużych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych i religijnych może stanowić bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię lub przekonania, która w każdym razie nie może być uzasadniona na podstawie tego samego przepisu.

W przedmiocie pytania drugiego lit. b) w sprawie C-804/18 i pytania drugiego lit. b) w sprawie C-341/19

- 79 Poprzez pytanie drugie lit. b) w sprawie C-804/18, które jest analogiczne do pytania drugiego lit. b) w sprawie C-341/19, Arbeitsgericht Hamburg (sąd pracy w Hamburgu) zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że krajowe przepisy konstytucyjne chroniące wolność religii można brać pod uwagę jako przepisy bardziej korzystne w rozumieniu art. 8 ust. 1 tej dyrektywy w ramach badania właściwego charakteru odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania.
- 80 U podstaw tego pytania leży podniesiona również przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) w sprawie C-341/19 kwestia tego, czy w ramach badania właściwego charakteru regulacji wewnętrznej przedsiębiorstwa, takiej jak rozpatrywana w postępowaniach głównych, należy dokonać wyważenia kolidujących ze sobą praw i wolności, a w szczególności art. 14 i 16 karty z jednej strony oraz art. 10 karty z drugiej strony, czy też należy dokonać wyważenia tych praw i wolności wyłącznie w chwili stosowania omawianej regulacji wewnętrznej do konkretnego przypadku, na przykład w sytuacji kierowania instrukcji do pracownika lub rozwiązywania z nim

stosunku pracy. Gdyby należało stwierdzić, że kolidujących ze sobą praw wynikających z karty nie można brać pod uwagę w ramach tego badania, pojawia się wówczas pytanie, czy przepis krajowy rangi konstytucyjnej, taki jak art. 4 ust. 1 i 2 GG, chroniący wolność religii i wiary, można uznać za przepis bardziej korzystny w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78.

- 81 Co się tyczy w pierwszej kolejności kwestii, czy w ramach badania właściwego charakteru – w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 – ograniczenia wynikającego ze środka ustanowionego w celu zapewnienia stosowania polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej, trzeba mieć na uwadze różne rozpatrywane prawa i wolności, należy wpięrow przypomnieć, jak stwierdził Trybunał przy dokonywaniu wykładni pojęcia „religii” w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2000/78, że prawodawca Unii w motywie 1 tej dyrektywy powołał się na prawa podstawowe zagwarantowane w EKPC, która w art. 9 stanowi, że każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania, przy czym prawo to obejmuje między innymi wolność uzewnętrzniania swego wyznania lub przekonań, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne. W tym samym motywie prawodawca Unii odwołał się również do tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich jako zasad ogólnych prawa Unii. Tymczasem wśród praw wynikających z tych wspólnych tradycji, potwierdzonych w karcie, znajduje się prawo do wolności myśli, sumienia i religii, ustanowione w art. 10 ust. 1 karty. Zgodnie z tym postanowieniem wspomniane prawo obejmuje wolność zmiany religii lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swej religii lub przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach. Jak wynika z wyjaśnień dotyczących karty praw podstawowych (Dz.U. 2007, C 303, s. 17), prawo zagwarantowane w art. 10 ust. 1 karty odpowiada prawu zagwarantowanemu w art. 9 EKPC i zgodnie z art. 52 ust. 3 karty ma takie samo znaczenie i zakres (wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 26, 27).
- 82 W związku z tym przy badaniu właściwego, w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78, charakteru ograniczenia wynikającego ze środka mającego na celu zapewnienie stosowania polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej należy wziąć pod uwagę różne rozpatrywane prawa i wolności.
- 83 Następnie Trybunał orzekł już, że przy badaniu koniecznego charakteru zakazu, podobnego do zakazu będącego przedmiotem postępowań głównych, 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 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 43). Tymczasem, ponieważ w sprawie leżącej u podstaw tego wyroku chodziło tylko o ustanowioną w art. 16 karty swobodę prowadzenia działalności gospodarczej, należy stwierdzić, że drugą swobodą, do której Trybunał nawiązał w tym samym wyroku, była wolność myślenia, sumienia i religii, o której mowa w pkt 39 tegoż wyroku.
- 84 Wreszcie, należy stwierdzić, że przyjęta w ten sposób wykładnia dyrektywy 2000/78 jest zgodna z orzecznictwem Trybunału w zakresie, w jakim pozwala zapewnić, że w przypadku gdy rozpatrywane są liczne ustanowione w traktatach prawa podstawowe i zasady, takie jak w niniejszym przypadku zasada niedyskryminacji ustanowiona w art. 21 karty oraz prawo do wolności myśli, sumienia i religii, zagwarantowane w art. 10 karty, z jednej strony, a także prawo rodziców do zapewnienia wychowania i nauczania dzieci zgodnie z przekonaniami religijnymi, światopoglądowymi i pedagogicznymi, zapewnione w art. 14 ust. 3 karty, i swoboda prowadzenia działalności gospodarczej, zawarta w art. 16 karty, z drugiej strony, oceny zgodności z zasadą

proporcjonalności należy dokonywać z należyтым uwzględnieniem konieczności pogodzenia wymogów ochrony różnych rozpatrywanych praw i zasad i znalezienia między nimi sprawiedliwej równowagi (zob. podobnie wyrok z dnia 17 grudnia 2020 r., *Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 85 Co się tyczy przepisów prawa krajowego rozpatrywanych w postępowaniach głównych, w szczególności art. 4 ust. 1 GG, oraz wynikającego z nich wymogu, zgodnie z którym w sytuacji takiej jak rozpatrywana w tych sprawach do pracodawcy należy nie tylko wykazanie, że realizuje on zasługujący na ochronę cel, który może uzasadniać pośrednie nierówne traktowanie ze względu na religię lub przekonania, lecz również wykazanie, że w chwili ustanowienia omawianej regulacji wewnętrznej istniało lub istnieje obecnie wystarczająco konkretne ryzyko naruszenia tego celu, takie jak ryzyko szczególnych zakłóceń w przedsiębiorstwie lub konkretne ryzyko utraty dochodów, należy stwierdzić, że wymóg taki mieści się w ramach określonych w art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 w odniesieniu do uzasadnienia odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania.
- 86 Co się tyczy w drugiej kolejności kwestii, czy przepis krajowy dotyczący wolności religii i sumienia można uznać za przepis krajowy bardziej korzystny dla ochrony zasady równego traktowania w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78, należy przypomnieć, że jak wynika z tytułu tej dyrektywy, ustanawia ona ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, pozostawiając państwom członkowskim 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 istoty uzasadnione i czy są proporcjonalne (zob. podobnie wyrok z dnia 17 grudnia 2020 r., *Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, pkt 67).
- 87 Ponadto z tak stworzonych ram wynika, że 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 (zob. analogicznie wyrok z dnia 17 grudnia 2020 r., *Centraal Israëlitisch Consistorie van België i in.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, pkt 47).
- 88 W konsekwencji 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.
- 89 Wynika z tego, że przepisy krajowe chroniące wolność myśli, przekonań i religii jako wartość, do której współczesne społeczeństwa demokratyczne przywiązują od wielu lat coraz większe znaczenie, można brać pod uwagę jako przepisy bardziej korzystne dla ochrony zasady równego traktowania w rozumieniu art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 w ramach badania tego, co stanowi odmiennie traktowanie ze względu na religię lub przekonania. Uprawnienie przewidziane w art. 8 ust. 1 dyrektywy 2000/78 obejmuje zatem na przykład przepisy krajowe, które uzależniają uzasadnienie odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania od wyższych wymogów, niż czyni to art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78.

- 90 Biorąc powyższe pod uwagę, na pytanie drugie lit. b) w sprawie C-804/18 oraz na pytanie drugie lit. b) w sprawie C-341/19 trzeba udzielić takiej odpowiedzi, iż wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że krajowe przepisy chroniące wolność religii można brać pod uwagę jako przepisy bardziej korzystne w rozumieniu art. 8 ust. 1 tej dyrektywy w ramach badania właściwego charakteru odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania.

W przedmiocie pytania drugiego lit. a) i pytania trzeciego w sprawie C-341/19

- 91 W świetle odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze w sprawie C-341/19 nie ma potrzeby udzielania odpowiedzi na pytanie drugie lit. a) ani na pytanie trzecie w tej sprawie.

W przedmiocie kosztów

- 92 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 (wielka izba) orzeka, co następuje:

- 1) Wykładni art. 1 i 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 wewnętrzna regulacja przedsiębiorstwa, zakazująca pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, nie stanowi w odniesieniu do pracowników, którzy przestrzegają określonych zasad dotyczących ubioru zgodnie z nakazami religijnymi, bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy, jeżeli regulacja ta jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia.
- 2) Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, wynikające z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej pracownikom noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy, może być uzasadnione wolą prowadzenia przez pracodawcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej wobec klientów lub użytkowników, o ile: po pierwsze, polityka ta odpowiada rzeczywistej konieczności po stronie tego pracodawcy, czego wykazanie jest jego zadaniem przy uwzględnieniu w szczególności uzasadnionych oczekiwań tych klientów i użytkowników, jak również niekorzystnych konsekwencji, jakie pracodawca poniósłby w braku takiej polityki, mając na uwadze charakter jego działalności lub kontekst, w jaki ona się wpisuje; po drugie, to odmienne traktowanie jest odpowiednie do zapewnienia prawidłowego stosowania polityki neutralności, co zakłada, że ta polityka jest realizowana spójnie i konsekwentnie; a po trzecie, zakaz ogranicza się do tego, co ściśle konieczne w świetle rzeczywistego zakresu i wagi negatywnych konsekwencji, których pracodawca usiłuje uniknąć poprzez taki zakaz.

- 3) Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że dyskryminacja pośrednia ze względu na religię lub przekonania, wynikająca z wewnętrznej regulacji przedsiębiorstwa, zakazującej noszenia w miejscu pracy widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych w celu zapewnienia polityki neutralności w tym przedsiębiorstwie, może być uzasadniona tylko wtedy, gdy taki zakaz obejmuje wszelkie widoczne formy wyrażania przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych. Zakaz ograniczający się do noszenia rzucających się w oczy, dużych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych i religijnych może stanowić bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię lub przekonania, która w każdym razie nie może być uzasadniona na podstawie tego samego przepisu.
- 4) Wykładni art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy dokonywać w ten sposób, że krajowe przepisy chroniące wolność religii mogą być brane pod uwagę jako przepisy bardziej korzystne w rozumieniu art. 8 ust. 1 tej dyrektywy w ramach badania właściwego charakteru odmiennego traktowania pośrednio ze względu na religię lub przekonania.

Podpisy