

Sprawa C-344/20

Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości

Data wpływu:

27 lipca 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Belgia)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

17 lipca 2020 r.

Strona powodowa:

L.F.

Strona pozwana:

S.C.R.L.

W SPRAWIE:

L.F. (zwana dalej „powódką”),

PRZECIWKO:

S.C.R.L. [...] (zwana dalej „pozwaną”),

1. Wniosek

Powództwo ma na celu m. in. stwierdzenie naruszenia przez stronę pozwaną przepisów dotyczących walki z dyskryminacją poprzez odmowę zawarcia umowy stażu motywowaną bezpośrednio lub pośrednio przekonaniami religijnymi i płcią.

2. Okoliczności faktyczne

- 1 Pozwana jest spółką zarządzającą mieszkaniem.

- 2 Powódka wyznaje religię muzułmańską i nosi chustę na głowę.
- 3 W dniu 14 marca 2018 r. powódka przedstawiła pozwanej swoją kandydaturę na staż w przedsiębiorstwie.
- 4 Podczas spotkania w dniu 22 marca 2018 r. pozwana poruszyła kwestię noszenia chusty na głowę z punktu widzenia polityki neutralności panującej w przedsiębiorstwie, odzwierciedlonej w art. 46 regulaminu pracy mającym następujące brzmienie:

„Pracownicy zobowiązują się do przestrzegania polityki ścisłej neutralności w ramach przedsiębiorstwa.

W związku z tym dbają 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”.

- 5 Podczas tego spotkania pracownicy pozwanej:
 - „[...] poruszyli i wyjaśnili wymóg neutralności w ramach przedsiębiorstwa, wskazując w szczególności przykład dwóch pracowników [...], zdejmujących chusty na głowę w momencie wejścia do biura”;
 - poinformowali powódkę, że jako stażystka na stanowisku administracyjnym będzie regularnie przyjmować autorów projektów, przedstawicieli firm konsultingowych, przedsiębiorców i kurierów;
 - przedstawili powódce pozytywną opinię na temat jej kandydatury oraz zapytali, czy powódka zgadza się na stosowanie się do tej powszechnej zasady, jednak zainteresowana nie wyraziła na to zgody.
- 6 Powódka potwierdza, że przy tej okazji zaznaczyła, iż odmawia zdjęcia chusty na głowę. Jej kandydatura nie została zaakceptowana.
- 7 W dniu 24 kwietnia 2018 r. powódka ponownie zwróciła się do pozwanej z wnioskiem o staż, proponując, że będzie nosić innego rodzaju nakrycie głowy.
- 8 W dniu 25 kwietnia 2018 r. pozwana poinformowała ją, że takie rozwiązanie nie jest możliwe ze względu na fakt, iż w biurze nie jest dozwolone żadne nakrycie głowy, niezależnie od tego, czy jest to czapka z daszkiem, bez daszka, czy też chusta na głowę.
- 9 W dniu 9 maja 2019 r. powódka wniosła niniejsze powództwo.

3. Co do istoty

- 10 Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 10 maja 2007 r. o zwalczaniu określonych form dyskryminacji¹ (zwanej dalej „ogólną ustawą antydyskryminacyjną”), ustawa ta transponuje do prawa belgijskiego dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303, s. 16). Jej celem jest stworzenie w objętych nią dziedzinach ogólnych ram walki z dyskryminacją ze względu na różne chronione kryteria, w tym przekonania religijne lub światopoglądowe. Ma ona zastosowanie do wszystkich osób, w szczególności w dziedzinie „stosunków pracy”. Stosunek pracy jest w niej rozumiany szeroko, w sposób wykraczający poza zwykłe ramy umowy o pracę, obejmując również stosunki nawiązane w związku z pracą na własny rachunek pracą wykonywaną w ramach stażu, nauki zawodu lub praktyk zawodowych.
- 11 Kandydatura powódki zgłoszona w celu odbycia stażu w przedsiębiorstwie pozwanej stanowi stosunek pracy w rozumieniu art. 4 ust. 1 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej.
- 12 Ramy prawne poniższych rozważań stanowi ogólna ustawa antydyskryminacyjna, a także transponowana przez nią dyrektywa 2000/78 i orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Szczególną uwagę poświęcono też orzecznictwu Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, w szczególności dotyczącego chronionego kryterium religii, stanowiącego sedno niniejszego sporu, ponieważ prawodawca Unii sam oparł się w tym względzie na europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i Karcie praw podstawowych².

3.1. Ramy prawne

- 13 Ogólna ustawa antydyskryminacyjna zakazuje wszelkich form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji w dziedzinach objętych jej zakresem stosowania. Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia jest z kolei wynikiem bezpośredniego lub pośredniego zróżnicowania w traktowaniu.
- 14 Artykuł 4 ust. 4 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej zawiera wykaz chronionych kryteriów, którymi są: „wiek, orientacja seksualna, stan cywilny, urodzenie, majątek, przekonania religijne lub światopoglądowe, przekonania polityczne, przekonania związane z przynależnością do związków zawodowych, język, aktualny lub przyszły stan zdrowia, niepełnosprawność, cechy fizyczne lub genetyczne, pochodzenie społeczne”. Wykaz ten jest szerszy niż wykaz przyjęty w art. 1 dyrektywy 2000/78.

¹ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>

² Zobacz wyrok z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, pkt 28); wyrok z dnia 14 marca 2017 r., Bougnaoui i ADDH (C-188/15, pkt 30).

- 15 Pojęcie religii nie zostało zdefiniowane w dyrektywie 2000/78. W wyroku z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (zwanym dalej „wyrokiem Achbita”) Trybunał uściślił znaczenie, w jakim należy je rozumieć:

„26 Niemniej w motywie 1 dyrektywy 2000/78 prawodawca Unii odwołał się do praw podstawowych zagwarantowanych w europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r. (zwanej dalej »EKPC«), która w art. 9 przewiduje, że każdy ma prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania, które to prawo obejmuje w szczególności wolność uzewnętrzniania indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swego wyznania lub przekonań przez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i czynności rytualne.

27 W tym samym motywie prawodawca Unii odwołał się również do tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich jako zasad ogólnych prawa Unii. Tymczasem jednym z praw wynikających z tych wspólnych tradycji, potwierdzonych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej »kartą«), jest prawo do wolności sumienia i religii sformułowane 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 taki sam zakres.

28 Ponieważ w EKPC, a następnie w karcie przyjęto szerokie znaczenie pojęcia »religii«, jako że obejmuje ono swobodę uzewnętrzniania przez osoby swojej religii, należy przyjąć, że prawodawca Unii zamierzał powtórzyć to rozwiązanie w ramach dyrektywy 2000/78, w związku z czym pojęcie »religii« zawarte w jej art. 1 należy interpretować jako obejmujące zarówno forum internum, czyli prawo do posiadania przekonań, jak i forum externum, czyli prawo do publicznego uzewnętrzniania wyznawanej wiary religijnej”.

- 16 Zgodnie z art. 4 ust. 7 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej, przez dyskryminację bezpośrednią rozumie się „bezpośrednie różnicowanie w traktowaniu w oparciu o jeden z chronionych kryteriów, którego nie można uzasadnić na podstawie przepisów tytułu II”, zatytułowanego „Uzasadnienie różnicowania w traktowaniu”, który obejmuje art. 7–13.
- 17 Bezpośrednie różnicowanie w traktowaniu zdefiniowano w art. 4 ust. 6 tej ustawy jako „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*³.

- 18 Artykuł 7 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej stanowi, że „*Bezpośrednie zróżnicowanie w traktowaniu oparte na jednym z chronionych kryteriów stanowi dyskryminację bezpośrednią, chyba że takie bezpośrednie zróżnicowanie jest obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne*”.
- 19 Jednakże art. 8 ust. 1 tej ustawy przewiduje, że bezpośrednie zróżnicowanie w traktowaniu oparte na przekonaniach religijnych może być uzasadnione wyłącznie „*istotnymi i decydującymi wymogami zawodowymi*”.
- 20 Ogólnie rzecz biorąc, zróżnicowanie w traktowaniu, a zatem dyskryminacja bezpośrednia, ma miejsce wtedy, gdy spełnione są następujące trzy przesłanki:
 - odmienne traktowanie (traktowanie mniej korzystne);
 - osoby znajdujące się w porównywalnej sytuacji;
 - związek przyczynowy pomiędzy zarzucanym traktowaniem a chronionym kryterium (w niniejszym przypadku przekonania religijne).
- 21 Analizowane sytuacje muszą być jedynie porównywalne. Nie muszą być one identyczne. Ponadto badania porównywalnego charakteru należy dokonywać nie w sposób ogólny i abstrakcyjny, lecz w sposób szczególny i konkretny⁴.

3.2. Stanowiska stron

- 22 W swoich pismach w części zatytułowanej „Istnienie dyskryminacji bezpośredniej”, odsyłającym do art. 4 pkt 6 i art. 8 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej, powódka twierdzi, jak się wydaje tytułem głównym, że „*zróżnicowanie w traktowaniu oparte na noszeniu chusty kobiecej na głowę stanowi zróżnicowanie oparte na przekonaniach religijnych i płci*”. Co za tym idzie, „*w świetle opisu stanu faktycznego*” odmowy zatrudnienia stażystki noszącej chustę na głowę „*nie można, po pierwsze, uzasadnić istotnym i decydującym wymogiem zawodowym, a po drugie, odmowa ta jest pozbawiona obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia, ponieważ nie można uznać, mimo że tak twierdzi strona pozwana, iż zwykłe noszenie chusty na głowę nie jest zgodne z zasadą neutralności*”.
- 23 Z kolei pozwana wyróżnia:

³ Podkreślenie [sądu odsyłającego]

⁴ Wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

- dyskryminację ze względu na płeć:

Zdaniem pozwanej żadna okoliczność faktyczna nie wskazuje na istnienie dyskryminacji ze względu na płeć.

- dyskryminację ze względu na przekonania religijne:

Pozwana, powołując się zasadniczo na wyrok Achbita, twierdzi, że zakaz noszenia chusty islamskiej, wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i przewidujący całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych, nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania.

3.3. Ocena

3.3.1. 3.3.1. Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć

- 24 Powódka nie przedstawia faktów, które nasuwałyby przypuszczenie o istnieniu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć.

3.3.2. 3.3.2. Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na przekonania religijne

- 25 Nieuwzględnienie kandydatury powódki na staż w przedsiębiorstwie pozwanej wynika w całości z odmowy przez powódkę, wyznania muzułmańskiego, zdjęcia chusty na głowę w celu zastosowania się do regulaminu pracy pozwanej. Odpowiedź udzielona przez pozwaną na nowy wniosek powódki nie pozostawia żadnych wątpliwości w tym względzie, ponieważ odrzucono w niej propozycję, aby ta ostatnia nosiła inny rodzaj nakrycia głowy, ze względu na to, że w miejscu pracy nie zezwala się na żadne nakrycia głowy.
- 26 Zakaz noszenia symboli religijnych stanowi ingerencję w wykonywanie prawa do wyrażania swoich przekonań religijnych chronionych przez art. 9 EKPC⁵.
- 27 Regulamin pracy pozwanej niewątpliwie skutkuje zatem ograniczeniem prawa pracowników do wyrażania swoich przekonań religijnych, w szczególności za pomocą ubioru.
- 28 Oznacza to, że sporne postanowienie stawia w niekorzystnej sytuacji pracownika, który pragnie skorzystać z przysługującego mu prawa do uzewnętrzniania religii za pomocą ubioru. Należy jeszcze stwierdzić, że taki sposób traktowania jest dla

⁵ Zobacz podobnie wyrok ETPC z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida i in. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-116097>); zobacz także, w dziedzinie edukacji, wyrok ETPC z dnia 10 listopada 2005 r. w sprawie Leyla Şahin przeciwko Turcji (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, § 78) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-70954>).

tego pracownika mniej korzystny niż dla innego pracownika lub pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji.

- 29 Dyskryminacja bezpośrednia jest z założenia bardziej widoczna, ponieważ opiera się bezpośrednio na chronionym kryterium. I tak w sprawie Maruko rzecznik generalny stwierdził, że bezpośrednia dyskryminacja w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2000/78 nie ma miejsca w sytuacji, w której skarżącemu o orientacji homoseksualnej odmówiono przyznania renty rodzinnej z tego powodu, że nie pozostawał w związku małżeńskim ze swoim partnerem, a zatem nie był „wdowcem”, ponieważ odmowa nie była oparta na chronionym kryterium, a konkretnie orientacji seksualnej⁶. Na tej podstawie Trybunał uznał, że w sytuacji, gdy kwestionowany przepis prawny dotyczący nieobecności z powodu choroby ma zastosowanie w taki sam sposób do osób niepełnosprawnych i osób bez niepełnosprawności, które były nieobecne w pracy ponad 120 dni, przepis ten *„nie wprowadza bezpośredniej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, ponieważ nie opiera się na kryterium, które jest nierozdzielnie związane z niepełnosprawnością”*⁷.
- 30 W wyroku Achbita Trybunał stwierdził brak bezpośredniej dyskryminacji przez postanowienie wewnętrznego regulaminu przedsiębiorstwa, które *„odnosi się do noszenia widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych, a zatem obejmuje wszelkie sposoby uzewnętrzniania takich przekonań, nie wprowadzając w tym względzie jakiegokolwiek różnicowania”*, ponieważ postanowienie takie *„w jednakowy sposób odnosi się do wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, w szczególności nakładając na nich, w sposób generalny i jednolity, obowiązek noszenia neutralnego stroju, który wyklucza możliwość noszenia tego rodzaju symboli”* (pkt 30).
- 31 Orzecznictwo Trybunału nie stanowi jednak kamiennego bloku ustalonych i niezmiennych zasad. Dokonana przez Trybunał Sprawiedliwości wykładnia pytania prejudycjalnego wiąże sąd odsyłający, pozostawiając mu jednak swobodę oceny, czy dzięki orzeczeniu prejudycjalnemu otrzymał wystarczające wyjaśnienia, czy też konieczne jest ponowne zwrócenie się do Trybunału z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym⁸. W ramach innego sporu sąd może zdecydować się na ponowne zwrócenie się do Trybunału z pytaniem dotyczącym już rozstrzygniętej kwestii, jeśli uzna, że udzielona odpowiedź nie jest jasna lub że dokonana wykładnia dotyczy szczególnej sytuacji faktycznej, a nawet że pozostały pewne niejasności, a niektórych argumentów, jak się wydaje, nie wzięto pod uwagę.

⁶ Opinia rzecznika generalnego D. Ruiza-Jaraba Colomera w sprawie Maruko (C-267/06, EU:C:2007:486, pkt 96).

⁷ Wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark (C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 74).

⁸ Wyrok z dnia 24 czerwca 1969 r., Milch-, Fett- und Eierkontor (29/68, EU:C:1969:27, pkt 3).

- 32 Tymczasem część doktryny⁹ uznaje wnioski, do których Trybunał doszedł w wyroku Achbita, za błędne.
- 33 Istnienie dyskryminacji bezpośredniej w rozumieniu dyrektywy 2000/78 „zakłada, w pierwszej kolejności, by zestawione ze sobą sytuacje były porównywalne”¹⁰, a „badania porównywalnego charakteru należy dokonywać nie w sposób ogólny i abstrakcyjny, lecz w sposób szczególny i konkretny”¹¹. Zaś „[o]cena stanu faktycznego, który nasuwa przypuszczenie o istnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, należy do sądu krajowego lub innego właściwego organu, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową”¹². Do sądu krajowego należy zatem „uwzględnienie wszystkich okoliczności związanych ze sporną praktyką w celu określenia, czy istnieją wystarczające poszlaki, aby uznać za ustalone okoliczności faktyczne pozwalające domniemywać istnienie bezpośredniej dyskryminacji”¹³. W szczególności ocena porównywalności należy do kompetencji sądu krajowego¹⁴. Należy zatem 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.
- 34 Powyższe uwagi powinny wyjaśnić treść wyroku Achbita, ponieważ wydaje się, że Trybunał przyjął tezę o „generalnym i jednolitym” stosowaniu postanowienia wewnętrznego dotyczącego zakazu noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych, 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 pracownika¹⁵.

⁹ G. BUSSCHAERT, S. DE SOMER, „Port des signes convictionnels au travail: la Cour de justice lève le voile? À propos de l’arrêt Achbita n°C 157/15 du 14 mars 2017”, J.T.T., 2017, s. 279 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5); S. WATTIER, „L’impact du fait religieux sur le droit social et économique de l’Union européenne”, J.D.E., 2020, s. 97 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4); E. BRIBOSIA, I. RORIVE, „Affaires Achbita et Bougnaoui: entre neutralité et préjugés”, R.T.D.H., no 112, 2017, s. 1027 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017).

¹⁰ Wyrok z dnia 10 maja 2011 r., Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, pkt 41).

¹¹ Ibidem, pkt 42.

¹² Dyrektywa 2000/78, motyw 15.

¹³ Wyrok z dnia 16 lipca 2015 r., CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, pkt 80).

¹⁴ Wyrok z dnia 10 maja 2011 r., Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, pkt 52).

¹⁵ Wyrok Achbita, pkt 30,31.

- 35 Jednak wydaje się, że argument ten, wskazany w uzasadnieniu wyroku, nie znalazł odzwierciedlenia w jego sentencji: „Wykładni art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. [...] należy dokonywać w ten sposób, że zakaz noszenia chusty islamskiej, wprowadzony w postanowieniu regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego i przewidujący całkowity zakaz noszenia w miejscu pracy widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych, nie stanowi przejawu bezpośredniej dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy”.
- 36 Czy w związku z tym sądowi krajowemu nadal przysługuje pewien zakres swobodnego uznania, czy też sąd ten jest pozbawiony jakiejkolwiek możliwości oceny porównywalności in concreto? W szczególności czy sąd krajowy, mając do czynienia z postanowieniem regulaminu wewnętrznego, takim jak rozpatrywane w niniejszej sprawie, może nadal stwierdzić istnienie bezpośredniej dyskryminacji?
- 37 W postanowieniu wydanym w analogicznej sprawie¹⁶ sąd odsyłający orzekł już, że „nie można w sposób poważny kwestionować tego, że regulamin pracy A., zakazujący konkretnie noszenia wszelkich symboli dotyczących przekonań, skutkuje »mniej korzystnym lub niekorzystnym traktowaniem« osób wyznających religię, która według nich wymaga noszenia określonego symbolu, lub dla których noszenie danego symbolu ma duże znaczenie i które pragną korzystać z wolności religii, w porównaniu z innymi członkami personelu A.”.
- 38 Co się tyczy zakazu przewidzianego w regulaminie pracy pozwanej, wydaje się, że do takiego samego wniosku można dojść na wiele różnych sposobów:
- powódka, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), 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 religijnego¹⁷;
 - powódka, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik posiadający określone przekonania światopoglądowe lub polityczne, ale u którego potrzeba publicznego manifestowania przez noszenie symbolu (łączonego z nimi) jest mniejsza lub wręcz nieistniejąca;

¹⁶ Z dnia 26 listopada 2015 r., R.G. 13/7828/A, pkt 81, fragmenty i uwaga w A.P.T., 2016, s. 491 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_uu/search/apt_2016-fr?docEtiq=apt2016_4p491)

¹⁷ Zobacz także opinię rzecznik generalnej E. Sharpston w sprawie Bougnaoui i ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, pkt 88).

- powódka, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, wyznający inną religię, albo nawet tę samą, ale u którego potrzeba publicznego manifestowania przez noszenie symbolu (łączonego z daną religią) jest mniejsza lub wręcz nieistniejąca;
- wychodząc z założenia, że przekonanie nie musi mieć charakteru religijnego, światopoglądowego lub politycznego, lecz może mieć inny charakter (artystyczny, estetyczny, sportowy, muzyczny, itp.)¹⁸, powódka, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik posiadający inne przekonania niż przekonania religijne, światopoglądowe lub polityczne, który manifestuje je za pomocą ubioru;
- 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 religijnych¹⁹, powódka, 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 kobieta mogłaby nosić ją ze względów estetycznych, kulturalnych lub nawet ze względów zdrowotnych i która nie różni się od zwykłej bandany, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, manifestujący 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 EPKC, 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, choćby w sposób dorozumiany, do przedstawienia swojej motywacji pracodawcy, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie²⁰;
- powódka, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), 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, co nie jest wyraźnie zakazane przez regulamin pracy, w przeciwieństwie do wyrażania przekonań za pomocą ubrania.

¹⁸ Ibidem, pkt 110.

¹⁹ Zobacz przewodnik na temat art. 9 EKPC, uaktualniony na dzień 31 grudnia 2019 r., s. 23, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf

²⁰ Zobacz pkt 2 powyżej, chronologia okoliczności faktycznych.

- 39 W wyroku, który był przedmiotem skargi kasacyjnej wniesionej do sądu odsyłającego w sprawie Achbita, sąd pracy w Antwerpii uznał, że akta sprawy nie zawierają elementów wskazujących na to, iż zatrudniająca spółka „zachowywała się lub zachowywałaby się w sposób bardziej tolerancyjny wobec j osoby znajdującej się w porównywalnej sytuacji stanowiącej punkt odniesienia, w szczególności pracownika wyznającego inną religię lub mającego inne przekonania światopoglądowe, który konsekwentnie odmawiałby przestrzegania tego zakazu”. Takie podejście do kwestii porównywalności wydaje się błędne, ponieważ w jego ramach osoby odniesienia poszukuje się wyłącznie wśród pracowników, którzy objęci są tym samym chronionym kryterium, a co gorsza spośród pracowników, którzy objęci są tym samym sztucznie poszerzonym kryterium chronionym. Oznaczałoby to w sposób absurdalny, że zasada przedsiębiorstwa, która zakazywałaby zatrudniania jakichkolwiek pracowników „czarnej rasy”, nie wprowadzałaby żadnego odmiennego traktowania i nie stanowiłaby dyskryminacji bezpośredniej z tego względu, iż kandydatura każdego pracownika „czarnej rasy”, który ubiegałby się o zatrudnienie u danego pracodawcy, zostałaby odrzucona.
- 40 Logika ta prowadzi do pozbawienia zasady zakazu dyskryminacji skuteczności, ponieważ wystarczy wskazać, że wszystkie osoby objęte tym samym chronionym kryterium podlegają temu samemu reżimowi w odniesieniu do spornego środka, aby stwierdzić brak niekorzystnego traktowania lub jakiegokolwiek niekorzystnej sytuacji, a w konsekwencji wykluczyć istnienie jakiegokolwiek dyskryminacji. Takie rozumowanie pomija również fakt, że dwóch pracowników wyznających tę samą religię niekoniecznie ma taką samą potrzebę wyrażania przekonań za pomocą ubioru, a różnice te są źródłem niekorzystnej sytuacji dla pracownika, który przywiązuje większą wagę do noszenia symboli swoich przekonań. W tym względzie należy przypomnieć, że prawo do wolności religii ma zastosowanie do poglądów o wystarczającej sile, powadze, spójności i znaczeniu, a przy założeniu, iż warunek ten został spełniony, „*obowiązek neutralności i bezstronności państwa jest niezgodny z jakimkolwiek zakresem uznania z jego strony co do zgodności z prawem przekonań religijnych lub sposobu, w jaki są one wyrażane*”²¹, oraz że dana osoba „*nie jest w żaden sposób zobowiązana do wykazania, że działała zgodnie z określonym zaleceniem religijnym*”²².
- 41 Wydaje się, że wyrok Achbita wpisuje się w ten sam redukcyjny tok rozumowania, który zawiera oczywistą sprzeczność. Trybunał wyklucza bowiem w tym wyroku istnienie dyskryminacji bezpośredniej, ponieważ nie dostrzega, aby sporne postanowienie wewnętrzne „*było stosowane [...] w sposób inny niż wobec pozostałych pracowników*”, lecz pozostawia możliwość analizowania tej sprawy pod kątem dyskryminacji pośredniej, która mogłaby wynikać ze stwierdzenia, że

²¹ Wyrok ETPC z dnia 15 stycznia 2013 r. w sprawie Eweida i in. przeciwko Zjednoczonemu Królestwu (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 81) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-116097>).

²² Ibidem, § 82.

pozornie neutralne postanowienie wewnętrzne „stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji”²³. Jednak jeśli postanowienie wewnętrzne nie powoduje powstania żadnej niekorzystnej sytuacji dla pracownika spełniającego kryterium chronione z punktu widzenia dyskryminacji bezpośredniej, w jaki sposób można by nadal rozważać dyskryminację pośrednią, gdy z założenia niekorzystna sytuacja nie ma miejsca?

- 42 Ponadto wydaje się, że w celu oceny istnienia dyskryminacji bezpośredniej Trybunał łączy w jedno chronione kryterium przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne. Czy oznacza to, że kryteriów tych nie należy rozróżniać, mimo że art. 1 dyrektywy 2000/78 wydaje się jednak wprowadzać rozróżnienie, wskazując na „*religię lub przekonania*”, tak samo jak art. 4 ust. 4 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej, który dotyczy „*przekonań religijnych lub światopoglądowych, przekonań politycznych*”? 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?
- 43 Odpowiedź na to pytanie ma zasadnicze znaczenie, ponieważ jeśli zaliczyć religię do tej samej kategorii, co przekonania niereligijne, zmniejsza to zakres poszukiwania osoby stanowiącej punkt odniesienia. Skutkowałoby to obniżeniem stopnia ochrony zapewnianej zainteresowanym osobom. W przypadku zastosowania zasady takiej, jak sporna zasada, pracownika, który powołuje się na przekonanie religijne, nie można by porównywać z pracownikiem kierującym się przekonaniem światopoglądowym lub przekonaniem politycznym.
- 44 Wreszcie, gdyby uznać, że religia i przekonania są dwoma aspektami tego samego kryterium chronionego w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2000/78, należałoby stwierdzić, iż dokonana w prawie krajowym wykładnia art. 4 ust. 4° ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej, dotyczącego odrębnie „*przekonań religijnych lub światopoglądowych, przekonań politycznych*”, jest odmienna. Czy mając na uwadze, że ochrona zagwarantowana osobno przekonaniom religijnym, światopoglądowym i politycznym może zwiększyć stopień tej ochrony poprzez uwypuklenie ich specyfiki i uczynienie ich bardziej widocznymi, sąd krajowy nie powinien być uprawniony do dalszego wspierania tej różnorodności przy stosowaniu prawa do okoliczności faktycznych?
- 45 Dyrektywa 2000/78 ustanawia w istocie „*minimalne wymagania*”, pozostawiając państwom członkowskim swobodę w zakresie przyjmowania lub utrzymywania przepisów korzystniejszych, przy czym stosowanie owej dyrektywy „*nie może uzasadniać regresu w stosunku do sytuacji istniejącej obecnie w każdym państwie członkowskim*” (motyw 28). Takie jest właśnie znaczenie art. 8 tej dyrektywy, który stanowi, że:

²³ Wyrok Achbita, pkt 31, 34.

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

2. Stosowanie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym wypadku powodem obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją, który już zapewnia państwo członkowskie w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą”.

- 46 W świetle powyższych rozważań i w celu lepszego określenia koncepcji bezpośredniej dyskryminacji stanowiącej sedno niniejszego sporu, należy zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi.

4. Pytania prejudycjalne

- 1) Czy art. 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 religia i przekonania są dwoma aspektami tego samego chronionego kryterium, czy też przeciwnie, w ten sposób, że religia i przekonania tworzą odrębne kryteria, a mianowicie 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 Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy 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, takiego jak przepis art. 4 ust. 4 ustawy z dnia 10 maja 2007 r. o zwalczaniu określonych form dyskryminacji, w ten sposób, iż przekonania religijne, światopoglądowe i polityczne stanowią odrębne kryteria chronione?
- 3) Czy 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 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 tego postanowienia wewnętrznego:

- a) pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), 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 (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik posiadający określone przekonania światopoglądowe lub polityczne, ale u którego potrzeba publicznego manifestowania przez noszenie symbolu (łączonego z nimi) jest mniejsza lub wręcz nieistniejąca?
- c) pracownica, która pragnie korzystać z wolności religii poprzez widoczne noszenie symbolu (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik, wyznający inną religię, albo nawet tę samą, ale u którego potrzeba publicznego manifestowania przez noszenie symbolu (łączonego z daną religią) jest mniejsza lub nieistniejąca?
- 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 (łączonego z daną religią), w niniejszym przypadku chusty na głowę, jest traktowana w sposób mniej korzystny niż inny pracownik posiadający 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, manifestujący 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

EPKC, 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 (łączonego z daną religią), 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)?

DOKUMENT ROBOTNICZY