Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
ANTHONY'EGO M. COLLINSA
przedstawiona w dniu 4 maja 2023 r.[1]

Sprawa C-148/22

OP
przeciwko
Commune d'Ans

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez tribunal du travail de Liège (sąd pracy w Liège, Belgia)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2000/78/WE – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Zakaz dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania – Artykuł 2 ust. 2 lit. a) – Artykuł 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) – Artykuł 2 ust. 5 – Artykuł 4 ust. 1 – Regulamin pracy podmiotu publicznego zakazujący swoim pracownikom noszenia w miejscu pracy widocznych symboli wyrażających przekonania polityczne, światopoglądowe lub religijne – Zakazanie pracownicy noszenia chusty islamskiej – Zasada neutralności państwa

Wprowadzenie

1. W wielu krajach europejskich problematyka noszenia symboli religijnych w przestrzeni publicznej, w placówkach edukacyjnych i w miejscu pracy jest regularnie przedmiotem intensywnych dyskusji w społeczeństwie obywatelskim, w kręgach politycznych i w mediach. W szczególności poważne kontrowersje budzi kwestia, czy pracodawca ma prawo nakładać na swoich pracowników ograniczenia w tym zakresie w ramach wykonywania przez nich obowiązków służbowych. Jest to kwestia delikatna, która wymaga pogodzenia podstawowego prawa do wolności religii, którego konsekwencją jest zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu na religię, z innymi wolnościami i zasadami, takimi jak swoboda prowadzenia działalności gospodarczej, zasady laickości, neutralności i bezstronności oraz ochrona praw i wolności innych osób.

2. W ostatnich latach Trybunał miał wielokrotnie sposobność do rozpatrywania spraw pracownic sektora prywatnego, wyznania muzułmańskiego, którym pracodawca zakazał noszenia chusty islamskiej[2] w miejscu pracy, w kontekście zakazu „dyskryminacji ze względu na religię lub

[1] Język oryginału: francuski.
[2] Dz.U. 2000, L 303, s. 16.

przekonania" w rozumieniu art. 1 i 2 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.[3] ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy[4].

3. Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez tribunal du travail de Liège (sąd pracy w Liège, Belgia), wpisuje się w linię tych spraw, z tą jednak różnicą, że tym razem zakaz noszenia symboli religijnych w miejscu pracy pochodzi nie od pracodawcy prywatnego, lecz od pracodawcy publicznego, w tym przypadku gminy. Po raz pierwszy zwrócono się do Trybunału o wydanie orzeczenia w takiej sprawie, w której w szczególności powstaje pytanie, czy charakter i specyfika służby publicznej, a także kontekst właściwy każdemu z państw członkowskich wymagają przyjęcia w niniejszej sprawie innego rozwiązania niż to, które przyjęto w poprzednich sprawach.

Ramy prawne

Prawo Unii

4. Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2000/78 jej celem jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania[5], niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania.

5. Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 2000/78 „»zasada równego traktowania« oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1" tej dyrektywy.

6. Artykuł 2 ust. 2 dyrektywy 2000/78 przewiduje, że do celów art. 2 ust. 1 tej dyrektywy:

„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 celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne […]".

[3] Przez „chustę islamską", określaną również jako „islamski welon" lub „hidżab", należy rozumieć element odzieży, który zakrywa włosy, uszy i szyję, pozostawiając widoczną twarz.

[4] Wyroki: z dnia 14 marca 2017 r., G4S Secure Solutions (C-157/15, zwany dalej „wyrokiem G4S Secure Solutions", EU:C:2017:203); z dnia 14 marca 2017 r., Bougnaoui i ADDH (C-188/15, zwany dalej „wyrokiem Bougnaoui i ADDH", EU:C:2017:204); z dnia 15 lipca 2021 r., WABE i MH Müller Handel (C-804/18 i C-341/19, zwany dalej „wyrokiem WABE i MH Müller Handel", EU:C:2021:594); z dnia 13 października 2022 r., S.C.R.L. (Strój wynikający z nakazów religijnych) (C-344/20, zwany dalej „wyrokiem S.C.R.L.", EU:C:2022:774).

[5] Trybunał uściślił, że do celów stosowania dyrektywy 2000/78 terminy „religia" i „przekonania" należy rozumieć jako dwie strony „tego samego i jedynego powodu dyskryminacji" oraz że powód dyskryminacji ze względu na „religię lub przekonania" obejmuje zarówno przekonania religijne, jak i przekonania światopoglądowe lub duchowe (wyrok S.C.R.L., pkt 26, 27, 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

7. Zgodnie z art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 nie narusza ona 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.

8. Zakres stosowania dyrektywy 2000/78 został określony w jej art. 3, którego ust. 1 stanowi w szczególności:

„W granicach kompetencji [Unii Europejskiej] 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;

[…]".

9. Artykuł 4 tej dyrektywy, zatytułowany „Wymagania zawodowe", w ust. 1 przewiduje:

„Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 1 i 2 państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji w przypadku, gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny".

Prawo belgijskie

10. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination [6] (ustawa z dnia 10 maja 2007 r. mająca na celu zwalczanie niektórych form dyskryminacji, zwana dalej „ogólną ustawą antydyskryminacyjną"), w brzmieniu mającym zastosowanie do postępowania głównego, transponuje dyrektywę 2000/78 do prawa belgijskiego.

11. Zgodnie z art. 3 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej ma ona na celu stworzenie, w obszarach wymienionych w art. 5, ogólnych ram przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek, orientację seksualną, stan cywilny, urodzenie, majątek, przekonania religijne lub światopoglądowe, przekonania polityczne, język, aktualny lub przyszły stan zdrowia, niepełnosprawność, cechy fizyczne lub genetyczne lub pochodzenie społeczne.

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

„Dla celów niniejszej ustawy stosuje się następujące definicje:

1) stosunki pracy: stosunki, które obejmują między innymi zatrudnienie, warunki dostępu do zatrudnienia, warunki pracy i uregulowania dotyczące zwolnień:

– zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym;

[6] *Moniteur belge* z dnia 30 maja 2007 r., s. 29016.

[…]

4) cechy chronione: wiek, orientacja seksualna, stan cywilny, urodzenie, majątek, przekonania religijne lub światopoglądowe, przekonania polityczne, język, obecny albo przyszły stan zdrowia, niepełnoprawność, cechy fizyczne lub genetyczne, pochodzenie społeczne;

[…]

6) bezpośrednie zróżnicowanie: sytuacja, która ma miejsce, gdy na podstawie jednej z chronionych cech osobę traktuje się mniej przychylnie, niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji;

7) dyskryminacja bezpośrednia: bezpośrednie zróżnicowanie ze względu na jedną z cech chronionych, którego nie można uzasadnić na podstawie przepisów tytułu II;

8) pośrednie zróżnicowanie: sytuacja, która ma miejsce, gdy pozornie neutralne przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji osób charakteryzujących się chronionymi cechami w stosunku do innych osób;

9) dyskryminacja pośrednia: pośrednie zróżnicowanie ze względu na jedną z chronionych cech, którego nie można uzasadnić na podstawie przepisów tytułu II;

[…]".

13. Artykuł 5 ust. 1 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej przewiduje, że z zastrzeżeniem kompetencji wspólnot lub regionów stosuje się ją, w szczególności w odniesieniu do stosunków pracy, do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi.

14. Artykuł 7 tej ustawy[7] stanowi:

„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".

15. Artykuł 8 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej stanowi:

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

2. Istotny i determinujący wymóg zawodowy istnieje tylko wtedy, gdy:

– dana cecha, związana z wiekiem, orientacją seksualną, przekonaniami religijnymi lub filozoficznymi bądź niepełnosprawnością, jest istotna i determinująca ze względu na charakter

[7] Artykuły 7–13 zawarto w tytule II „Uzasadnienie zróżnicowań" ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej.

konkretnych czynności zawodowych, których dotyczy, lub kontekst, w jakim są one wykonywane; oraz

– wymóg opiera się na zgodnym z prawem celu i jest do niego proporcjonalny.

3. Do sądu należy zbadanie w każdym konkretnym przypadku, czy dana cecha stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy.

[…]".

16. Artykuł 9 tej ustawy przewiduje:

„Wszelkie pośrednie zróżnicowanie w traktowaniu oparte na jednej z chronionych cech stanowi dyskryminację pośrednią,

– chyba że pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka, na których opiera się to pośrednie zróżnicowanie, są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

[…]".

17. Zgodnie z art. 11 ust. 1 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej „[b]ezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie oparte na jednej z chronionych cech nie stanowi jakiejkolwiek formy dyskryminacji zakazanej przez niniejszą ustawę, jeżeli takie bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie jest wymagane ustawą lub na podstawie ustawy".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

18. W dniu 11 kwietnia 2016 r. OP, prawniczka, została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony przez gminę Ans (Belgia, zwaną dalej „gminą"). W dniu 11 października tego samego roku OP awansowała na stanowisko kierownika biura, a jej umowa została przekształcona w umowę na czas nieokreślony. Jej zadaniem jest obsługa zamówień publicznych gminy, zasadniczo wykonuje ona swoje obowiązki bez kontaktu z obywatelami, czyli, używając sformułowania sądu odsyłającego, „w back office" [8].

19. W dniu 8 lutego 2021 r. OP, która jest wyznania muzułmańskiego, oficjalnie poinformowała gminę o zamiarze noszenia islamskiej chusty w miejscu pracy od dnia 22 lutego tego samego roku.

20. W dniu 18 lutego 2021 r. gmina wydała pierwszą decyzję zakazującą OP noszenia w miejscu pracy „symboli wyrażających przekonania" [9] „do czasu wydania ogólnego rozporządzenia dotyczącego noszenia symboli wyrażających przekonania w administracji" [10].

[8] Zdaniem OP jej bezpośrednie kontakty z obywatelami ograniczają się do osobistego odbierania ofert, jeżeli składanie ich drogą elektroniczną nie jest obowiązkowe, co ma charakter incydentalny, oraz do sporadycznej reprezentacji gminy przed organem odwoławczym regionu Walonii (Belgia) w sprawach pozwoleń na budowę.

[9] Przez wyrażenie „symbole wyrażające przekonania", powszechnie stosowane w Belgii, należy rozumieć każdy przedmiot, obraz, ubiór lub symbol, który wyraża przynależność do przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych.

[10] W postanowieniu odsyłającym wspomniano o istnieniu niepisanej zasady w administracji gminnej, powszechnie przyjętej i przestrzeganej, zgodnie z którą jej pracownicy zawsze powstrzymują się od noszenia symboli wyrażających przekonania przy wykonywaniu działalności zawodowej.

21. W dniu 26 lutego 2021 r., po wysłuchaniu OP w obecności jej pełnomocnika, gmina wydała drugą decyzję, zastępującą pierwszą i potwierdzającą zawarty w niej zakaz.

22. W dniu 29 marca 2021 r. gmina zmieniła art. 9 swojego regulaminu pracy. Artykuł ten w nowym brzmieniu, wynikającym z tej zmiany, zatytułowany obecnie „Obowiązek neutralności i zachowania dyskrecji", przewiduje między innymi [11]:

„Pracownikowi przysługuje wolność wypowiedzi z poszanowaniem zasady neutralności, obowiązku dyskrecji i lojalności.

Pracownik jest zobowiązany do przestrzegania zasady neutralności, co oznacza, że powstrzymuje się od wszelkich form prozelityzmu i ma zakaz noszenia wszelkich widocznych symboli, które mogłyby wskazywać jego przynależność ideologiczną lub światopoglądową albo jego przekonania polityczne lub religijne. Zasada ta ma zastosowanie zarówno do kontaktów pracownika z obywatelami, jak i do jego relacji z przełożonymi i innymi pracownikami.

[…]".

23. Następnie OP wszczęła kilka postępowań przed sądami krajowymi, między innymi w celu stwierdzenia, że gmina naruszyła jej wolność religii, oraz w celu zawieszenia wykonania i stwierdzenia nieważności decyzji gminy z dni 18 i 26 lutego 2021 r.

24. W dniu 26 maja 2021 r. OP wniosła do tribunal du travail de Liège (sądu pracy w Liège), sądu odsyłającego, powództwo o zaniechanie naruszeń [12], zmierzające w szczególności do stwierdzenia, że doznała ona dyskryminacji ze względu na religię i płeć, oraz stwierdzenia nieważności decyzji gminy z dni 18 i 26 lutego 2021 r., a także postanowienia rozpatrywanego w postępowaniu głównym.

25. Sąd odsyłający uważa, że nałożony przez gminę na OP w tych decyzjach zakaz noszenia chusty islamskiej stanowi „dyskryminację bezpośrednią ze względu na bezpośrednie zróżnicowanie dokonane w oparciu o chronioną cechę »przekonań religijnych lub światopoglądowych«". Zdaniem tego sądu bowiem, o ile można przyjąć, że w ramach administracji gminnej istniała niepisana zasada zakazująca noszenia jakiegokolwiek „bardzo widocznego, wręcz rzucającego się w oczy" symbolu wyrażającego przekonania, takiego jak islamska chusta, o tyle z kilku fotografii przedstawionych przez OP wynika, że noszenie dyskretnych symboli wyrażających przekonania było tolerowane. Takie bezpośrednie zróżnicowanie nie jest uzasadnione istotnymi i determinującymi wymaganiami zawodowymi, ponieważ OP głównie wykonuje swoje obowiązki bez kontaktu z użytkownikami usług użyteczności publicznej. Ponadto nie jest ono obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, w przypadku którego środki służące do jego realizacji są odpowiednie i niezbędne.

26. Co się tyczy postanowienia rozpatrywanego w postępowaniu głównym, sąd odsyłający stwierdza, że ma ono „zakres zbiorowy", który obejmuje wszelkie widoczne symbole wyrażające przekonanie, oraz że gmina, ustanawiając tę zasadę, wybrała „neutralność wykluczającą" [13]. Sąd ten

[11] Postanowienie art. 9 regulaminu pracy gminy w brzmieniu zmienionym zwane będzie dalej w tej opinii „postanowieniem rozpatrywanym w postępowaniu głównym".

[12] Powództwo to opiera się zarówno na ogólnej ustawie administracyjnej, jak i na loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ustawie z dnia 10 maja 2007 r. mającej na celu zwalczanie nierównego traktowania kobiet i mężczyzn, *Moniteur belge* z dnia 30 maja 2007 r., s. 29031).

[13] W odniesieniu do rozróżnienia między neutralnością wykluczającą a neutralnością inkluzywną zob. pkt 66 niniejszej opinii.

uważa, że zasada ta nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania, lecz na pierwszy rzut oka dyskryminację pośrednią ze względu na te kryteria, wskazując w szczególności, że dokonane zróżnicowanie nie wydaje się uzasadnione zgodnym z prawem celem, ponieważ OP wykonuje swoje obowiązki głównie bez kontaktu z użytkownikami usług użyteczności publicznej, chyba że należałoby uznać, iż „neutralność wykluczająca jest podstawową i oczywistą zasadą państwa prawa [w Belgii] i powinna być ściśle przestrzegana przez wszystkich". Ponadto wydaje się, że gmina stosuje neutralność „o zmiennej geometrii", to jest wykluczającą w odniesieniu do OP, a bardziej inkluzywną w odniesieniu do jej współpracowników posiadających inne przekonania światopoglądowe lub religijne. W konsekwencji sąd odsyłający zezwala tymczasowo OP nosić widoczny symbol wyrażający przekonania, z wyjątkiem przypadków, gdy ma ona kontakt z użytkownikami usługi użyteczności publicznej lub pełni funkcje kierownicze.

27. Sąd odsyłający zastanawia się, czy narzucenie „wykluczającej i absolutnej" neutralności wszystkim osobom świadczącym usługi użyteczności publicznej, nawet tym, które nie mają żadnego bezpośredniego kontaktu z użytkownikami tych usług, stanowi zgodny z prawem cel i czy środki służące do jego osiągnięcia, a mianowicie zakaz noszenia wszelkich symboli wyrażających przekonania, są właściwe i konieczne.

28. W tych okolicznościach tribunal du travail de Liège (sąd pracy w Liège) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 2 ust. 2 lit. a) i b) dyrektywy [2000/78] można interpretować w ten sposób, że upoważnia on administrację publiczną do zorganizowania całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego, a tym samym do zakazania noszenia symboli wyrażających przekonania przez wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy mają bezpośredni kontakt z obywatelami?

2) Czy art. 2 ust. 2 lit. a) i b) dyrektywy [2000/78] można interpretować w ten sposób, że upoważnia on administrację publiczną do zorganizowania całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego, a tym samym do zakazania noszenia symboli wyrażających przekonania przez wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy mają bezpośredni kontakt z obywatelami, nawet jeśli ten neutralny zakaz wydaje się dotyczyć w większości kobiet, a zatem może stanowić ukrytą dyskryminację ze względu na płeć?".

29. OP, gmina, rządy belgijski, francuski i szwedzki oraz Komisja Europejska przedstawiły uwagi na piśmie. W dniu 31 stycznia 2023 r. odbyła się rozprawa, w której uczestniczyły OP, gmina, rząd francuski oraz Komisja i na której uczestnicy ci przedstawili swoje stanowiska i udzielili odpowiedzi na pytania Trybunału.

Analiza

30. W pierwszej kolejności przeanalizuję drugie pytanie prejudycjalne, którego dopuszczalność kwestionuje rząd francuski i którego znaczenie podważa większość uczestników postępowania.

W przedmiocie pytania drugiego

31. Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym można uznać za zgodne z art. 2 ust. 2 lit. a) i b) dyrektywy 2000/78, w zakresie, w jakim wprowadzony w nim zakaz wydaje się dotyczyć w większym stopniu kobiet niż mężczyzn i w związku z tym może stanowić dyskryminację pośrednią ze względu na płeć.

32. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem procedura przewidziana w art. 267 TFUE jest instrumentem współpracy między Trybunałem i sądami krajowymi, dzięki któremu Trybunał dostarcza sądom krajowym elementów wykładni prawa Unii, które są im niezbędne dla rozstrzygnięcia zawisłych przed nimi sporów [14].

33. Konieczność dokonania użytecznej dla sądu krajowego wykładni prawa Unii wymaga, by sąd ten określił ramy faktyczne i prawne stawianych pytań lub przynajmniej by wyjaśnił założenia faktyczne, na których pytania te są oparte. Trybunał może jedynie orzekać o wykładni aktu prawa Unii w oparciu o fakty przedstawione mu przez sąd krajowy [15].

34. Ponadto Trybunał podkreśla znaczenie wskazania przez sąd krajowy dokładnych powodów, dla których powziął on wątpliwości w przedmiocie wykładni prawa Unii i uznał za konieczne zadanie pytań prejudycjalnych Trybunałowi. Niezbędne jest, aby sąd ten przedstawił w postanowieniu odsyłającym minimalne chociażby wyjaśnienie powodów odnośnie do wyboru przepisów prawa Unii, o których wykładnię wnosi, a także odnośnie do związku, jaki ustalił on pomiędzy tymi przepisami a uregulowaniem krajowym mającym zastosowanie do rozpoznawanego przez niego sporu [16].

35. W niniejszej sprawie podzielam zdanie rządu francuskiego, zgodnie z którym postanowienie odsyłające nie spełnia tych wymogów w odniesieniu do drugiego pytania prejudycjalnego, w związku z czym jest ono niedopuszczalne.

36. Po pierwsze, postanowienie odsyłające nie zawiera bowiem żadnej okoliczności faktycznej, która pozwalałaby na ocenę, czy w niniejszej sprawie występuje ewentualna dyskryminacja pośrednia ze względu na płeć.

37. Po drugie, sąd odsyłający nie wyjaśnia powodów, dla których powziął on wątpliwości w przedmiocie wykładni przepisów prawa Unii, do których odnosi się w związku z drugim pytaniem prejudycjalnym, ani związku, jaki ustalił on pomiędzy tymi przepisami a rozpoznawanym przez niego sporem w odniesieniu do takiej dyskryminacji. Z postanowienia odsyłającego wynika, że sąd ten oparł się w tym względzie wyłącznie na niektórych argumentach wysuniętych przez OP, nie precyzując ich w sposób bardziej szczegółowy. Tymczasem system ustanowiony w art. 267 TFUE nie ustanawia środka zaskarżenia dostępnego dla stron sporu przed sądem krajowym, a utrzymywanie przez stronę, że spór dotyczy kwestii wykładni prawa Unii, nie wystarcza, aby dany sąd musiał uznać, iż pytanie to jest podniesione w rozumieniu tego przepisu [17].

[14] Wyrok z dnia 1 sierpnia 2022 r., Vyriausioji tarnybinės etikos komisija (C-184/20, EU:C:2022:601, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).

[15] Wyrok z dnia 2 marca 2023 r., Bursa Română de Mărfuri (C-394/21, EU:C:2023:146, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo).

[16] Wyrok z dnia 9 września 2021 r., Toplofikatsia Sofia i in. (C-208/20 i C-256/20, EU:C:2021:719, pkt 19).

[17] Postanowienie z dnia 3 lipca 2014 r., Talasca (C-19/14, EU:C:2014:2049, pkt 22).

38. W każdym razie należy stwierdzić, że – jak wskazali w uwagach na piśmie wszyscy uczestnicy postępowania, z wyjątkiem gminy – dyskryminacja ze względu na płeć nie jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 2000/78, która jest jedynym aktem prawa Unii wymienionym w drugim pytaniu prejudycjalnym. Nie ma zatem potrzeby w niniejszej sprawie badania istnienia takiej dyskryminacji [18].

39. W świetle powyższych rozważań proponuję, aby Trybunał uznał, że drugie pytanie prejudycjalne jest niedopuszczalne i że w każdym razie nie ma potrzeby jego rozpatrywania.

W przedmiocie pytania pierwszego

Uwagi wstępne

40. Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym skutkuje bezpośrednią lub pośrednią dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, sprzeczną z art. 2 ust. 2 lit. a) i b) dyrektywy 2000/78. Zgodnie z jego brzmieniem ustanowiony w tym postanowieniu zakaz noszenia w miejscu pracy symboli wyrażających przekonania znajduje zastosowanie do pracowników gminy w sposób ogólny i bezwzględny, to znaczy niezależnie zarówno od charakteru ich obowiązków (kierowniczych lub po prostu wykonawczych), jak i warunków ich wykonywania (bezpośrednie kontakty z obywatelami lub ich brak). Należy zauważyć, że sąd odsyłający nie zwraca się do Trybunału o ocenę zgodności tego postanowienia o charakterze ogólnym z przywołanymi przepisami dyrektywy 2000/78 z dokonaniem rozróżnienia w zależności od wspomnianych sytuacji. Sąd ten zmierza do ustalenia, czy dyrektywę tę można interpretować w ten sposób, że upoważnia ona podmiot publiczny do zorganizowania „całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego", a tym samym do zakazania noszenia rzeczonych symboli „wszystkim pracownikom, niezależnie od tego, czy mają bezpośredni kontakt z obywatelami".

41. Ponadto wydaje mi się, że warto przypomnieć pewne okoliczności, które można uznać za ustalone na podstawie orzecznictwa i które mają znaczenie dla niniejszej sprawy.

42. Przede wszystkim jest oczywiste, że postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym wchodzi w zakres stosowania dyrektywy 2000/78. W pierwszej kolejności, jak wynika z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy, ma ona bowiem zastosowanie zarówno do sektora publicznego, jak i prywatnego. W drugiej kolejności postanowienie zakazujące noszenia widocznych symboli wyrażających przekonania, w tym światopoglądowe lub religijne, w ramach działalności zawodowej należy uznać za wchodzące w zakres „warunków zatrudnienia i pracy" w rozumieniu lit. c) tego przepisu.

43. Następnie pojęcie „religii" zawarte w art. 1 dyrektywy 2000/78 należy interpretować jako obejmujące zarówno *forum internum*, czyli prawo do posiadania przekonań, jak i *forum externum*, czyli prawo do publicznego uzewnętrzniania wyznawanej wiary religijnej [19]. Noszenie przez kobietę chusty islamskiej stanowi wyraz jej przynależności do religii muzułmańskiej. W niniejszej sprawie z okoliczności faktycznych przedstawionych przez sąd odsyłający wynika, że tak właśnie jest w przypadku OP, której szczerości przekonań nie można kwestionować.

[18] Wyrok WABE i MH Müller Handel, pkt 58.

[19] Wyrok WABE i MH Müller Handel, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo.

44. Wreszcie, należy przypomnieć, że dyrektywa 2000/78 ogranicza się do ustanowienia ogólnych warunków ramowych 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. Pozwala ona zatem 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 [20].

45. Zgodnie z rozważaniami przedstawionymi w poprzednim punkcie podzielam opinię rządu francuskiego, zgodnie z którą ów zakres uznania jest tym szerszy, gdy w grę wchodzą zasady, które mogą stanowić wyraz tożsamości narodowej państw członkowskich w rozumieniu art. 4 ust. 2 TUE [21]. Zgodnie z tym postanowieniem na Unii spoczywa obowiązek poszanowania tożsamości narodowej państw członkowskich, nierozerwalnie związanej z ich podstawowymi strukturami politycznymi i konstytucyjnymi, który zdaniem rzecznik generalnej J. Kokott można rozumieć jako obowiązek poszanowania wielości koncepcji, a tym samym różnic występujących między wszystkimi państwami członkowskimi [22]. Podobnie jak rzecznik generalny N. Emiliou [23] uważam, że do Unii nie należy określanie dla każdego państwa członkowskiego elementów stanowiących część owego jądra tożsamości narodowej, o którym mowa w art. 4 ust. 2 TUE. Państwa członkowskie dysponują w tym względzie znacznym zakresem uznania, który nie jest jednak nieograniczony [24]. Ponadto koncepcja tożsamości narodowej, na którą powołuje się państwo członkowskie, musi być zgodna w szczególności w podstawowymi wartościami Unii (art. 2 TUE) [25].

46. W tym względzie, nie przesądzając na tym etapie kwestii, czy ma to miejsce w niniejszej sprawie, zgadzam się również z rządem francuskim, który podnosi, iż wprowadzenie ograniczeń swobody wyrażania przez pracowników sektora publicznego ich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych przy wykonywaniu ich obowiązków może mieć w niektórych państwach członkowskich takie znaczenie, że będzie ono stanowić wyraz tożsamości narodowej nierozerwalnie związanej z ich podstawowymi strukturami politycznymi i konstytucyjnymi.

47. Wydaje mi się, że w tym samym kontekście warto również zauważyć, iż tożsamość narodowa pozwala w szczególności na „ograniczenie wpływu prawa Unii na dziedziny uznane za istotne dla państw członkowskich" [26] i w związku z tym instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii muszą należycie uwzględniać ją przy dokonywaniu wykładni i stosowaniu prawa Unii [27].

48. Swoją odpowiedź na pierwsze pytanie prejudycjalne skonstruuję w podany niżej sposób. Najpierw zbadam, czy postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym może stanowić bezpośrednią dyskryminację ze względu na religię lub przekonania. Następnie przeanalizuję, czy zasada ta może skutkować dyskryminacją pośrednią ze względu na te kryteria. Wreszcie, mimo

[20] Wyrok S.C.R.L., pkt 48–50 i przytoczone tam orzecznictwo.

[21] Zobacz podobnie wyrok z dnia 7 września 2022 r., Cilevičs i in. (C-391/20, EU:C:2022:638, pkt 83 i przytoczone tam orzecznictwo).

[22] Opinia rzecznik generalnej J. Kokott w sprawie Stolichna obshtina, rayon „Pancharevo" (C-490/20, EU:C:2021:296, pkt 71).

[23] Opinia rzecznika generalnego N. Emiliou w sprawie Cilevičs i in. (C-391/20, EU:C:2022:166, pkt 86).

[24] Opinia rzecznika generalnego N. Emiliou w sprawie Cilevičs i in. (C-391/20, EU:C:2022:166, pkt 86).

[25] Opinie: rzecznik generalnej J. Kokott w sprawie Stolichna obshtina, rayon „Pancharevo" (C-490/20, EU:C:2021:296, pkt 73); rzecznika generalnego N. Emiliou w sprawie Cilevičs i in. (C-391/20, EU:C:2022:166, pkt 87).

[26] Opinia rzecznik generalnej J. Kokott w sprawie Stolichna obshtina, rayon „Pancharevo" (C-490/20, EU:C:2021:296, pkt 86).

[27] Zobacz podobnie opinie: rzecznik generalnej J. Kokott w sprawie G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2016:382, pkt 32); rzecznika generalnego N. Emiliou w sprawie Cilevičs i in. (C-391/20, EU:C:2022:166, pkt 83). Zobacz także analogicznie wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., Ministrstvo za obrambo (C-742/19, EU:C:2021:597, pkt 43–45).

że kwestia ta nie została wyraźnie poruszona w postanowieniu odsyłającym, rozważę możliwość zastosowania w niniejszej sprawie pewnych odstępstw od zakazu tych dyskryminacji przewidzianych w dyrektywie 2000/78.

W przedmiocie istnienia dyskryminacji bezpośredniej

49. Sąd odsyłający, powołując się na wyrok G4S Secure Solutions, jest zdania, że postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania. Zwraca się on jednak do Trybunału o wypowiedzenie się w tej kwestii.

50. W sprawie, w której zapadł ten wyrok, do Trybunału zwrócono się z pytaniem, czy postanowienie regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego wprowadzające całkowity zakaz noszenia widocznych symboli politycznych, światopoglądowych lub religijnych w miejscu pracy stanowi przejaw dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 [28]. We wspomnianym wyroku Trybunał orzekł, że takie postanowienie nie stanowi dyskryminacji, ponieważ dotyczy bez rozróżnienia wszelkich przejawów takich przekonań i traktuje w jednakowy sposób wszystkich pracowników przedsiębiorstwa, nakładając na nich, w sposób ogólny i bez rozróżnienia, obowiązek noszenia neutralnego stroju, który wyklucza możliwość noszenia tego rodzaju symboli [29].

51. Trybunał potwierdził to stanowisko w wyroku WABE i MH Müller Handel oraz w wyroku S.C.R.L., dodając, że skoro każda osoba może albo wyznawać religię, albo mieć przekonania religijne, światopoglądowe lub duchowe, regulacja taka, o ile jest stosowana w sposób ogólny i bez rozróżnienia, nie wprowadza odmiennego traktowania ze względu na kryterium nierozerwalnie związane z religią lub tymi przekonaniami [30]. W wyroku WABE i MH Müller Handel Trybunał zauważył również, że wniosków tych nie może podważyć okoliczność, iż niektórzy pracownicy przestrzegają nakazów religijnych wymagających pewnych zasad ubioru. Zdaniem Trybunału, o ile prawdą jest, że zastosowanie regulacji wewnętrznej nakazującej noszenie neutralnego ubioru może powodować niedogodności dla takich pracowników, o tyle okoliczność ta nie ma jednak wpływu na stwierdzenie, iż regulacja ta nie wprowadza co do zasady odmiennego traktowania pracowników opartego na kryterium nierozerwalnie związanym z religią lub przekonaniami [31].

52. Podobnie jak gmina i rząd francuski całkowicie zgadzam się z podejściem przyjętym przez Trybunał w tych wyrokach i nie widzę żadnego powodu, aby od niego odejść w niniejszej sprawie, która, jak już wspomniano, dotyczy sektora publicznego, a nie sektora prywatnego.

[28] W tej sprawie skarżąca wyznania muzułmańskiego została zwolniona przez zatrudniające ją przedsiębiorstwo sektora prywatnego ze względu na to, że odmówiła rezygnacji z noszenia chusty islamskiej w godzinach pracy, naruszając w ten sposób przepis regulaminu wewnętrznego przedsiębiorstwa, zgodnie z którym „pracowników obowiązuje zakaz uzewnętrzniania w miejscu pracy, za pomocą symboli, swoich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych lub uczestniczenia w związanych z nimi obrzędach".

[29] Wyrok G4S Secure Solutions, pkt 30, 32.

[30] Wyrok WABE i MH Müller Handel, pkt 52; wyrok S.C.R.L., pkt 33, 34. Pierwszy z tych wyroków dotyczył w szczególności instrukcji służbowej przedsiębiorstwa prowadzącego żłobki, na mocy której pracownikom zakazano noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli wyrażających ich przekonania polityczne, światopoglądowe lub religijne w obecności rodziców, dzieci i osób trzecich. Drugi dotyczył postanowienia regulaminu pracy przedsiębiorstwa sektora prywatnego zakazującego pracownikom wyrażania w jakikolwiek sposób, poprzez wypowiedzi, ubiór lub w inny sposób, swoich przekonań religijnych, światopoglądowych lub politycznych, bez względu na ich charakter.

[31] Wyrok WABE i MH Müller Handel, pkt 53.

53. W związku z tym, ponieważ postanowienie regulaminu pracy rozpatrywane w postępowaniu głównym dotyczy bez rozróżnienia wszelkich przejawów przekonań, w tym religijnych, należy uznać, że traktuje ono w jednakowy sposób wszystkich pracowników gminy, nakładając na nich, w sposób ogólny i bez rozróżnienia, obowiązek noszenia neutralnego stroju, który wyklucza możliwość noszenia tego rodzaju symboli. Takie postanowienie nie stanowi zatem przejawu dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78.

54. Należałoby jednak stwierdzić taką dyskryminację, gdyby postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym miało być rozumiane jako dotyczące wyłącznie noszenia rzucających się w oczy o dużym rozmiarze symboli przekonań, w tym światopoglądowych lub religijnych, co moim zdaniem mogłoby obejmować chustę islamską. Jak bowiem orzekł już Trybunał, regulacja wewnętrzna przedsiębiorstwa, która zakazuje wyłącznie noszenia takich rzucających się w oczy symboli, może stanowić dyskryminację bezpośrednią w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78, w przypadku gdy kryterium to jest nierozerwalnie związane z jedną lub kilkoma określonymi religiami lub jednym lub kilkoma określonymi przekonaniami [32]. Postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym dotyczy każdego symbolu „widocznego", który to przymiot sąd odsyłający utożsamia, moim zdaniem prawidłowo, z „zauważalnym", a zatem nie wydaje się ograniczać się do rzucających się w oczy symboli o dużym rozmiarze, czego zbadanie należy do tego sądu.

55. Do sądu odsyłającego należy również zbadanie, czy w okolicznościach faktycznych sprawy gmina rzeczywiście stosuje postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym w sposób ogólny i bez rozróżnienia, a w szczególności, czy traktuje OP w taki sam sposób jak każdego innego pracownika, który uzewnętrzniał swoją religię lub przekonania światopoglądowe lub religijne poprzez noszenie widocznych symboli wyrażających przekonania. Pragnę bowiem zauważyć, że w postanowieniu odsyłającym sąd ten wskazał, iż gmina „stosuje neutralność o zmiennej geometrii w przestrzeni i czasie, wykluczającą w odniesieniu do OP, a mniej wykluczającą lub bardziej inkluzywną w odniesieniu do jej współpracowników posiadających inne przekonania", oraz że OP przedstawiła w tym względzie „wystarczające dowody". W uwagach na piśmie OP i rząd szwedzki podnoszą, że istnieją zatem powody, aby stwierdzić istnienie dyskryminacji bezpośredniej w niniejszej sprawie.

56. W świetle powyższych rozważań proponuję, aby Trybunał odpowiedział w pierwszej kolejności na pierwsze pytanie prejudycjalne, że art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, iż postanowienie regulaminu pracy podmiotu publicznego zakazujące pracownikom noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli wyrażających przekonania polityczne, światopoglądowe lub religijne, w celu zorganizowania całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego, nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy w odniesieniu do pracowników, którzy zamierzają korzystać z wolności religii i sumienia poprzez noszenie widocznego symbolu lub stroju wynikającego z nakazów religijnych, o ile postanowienie to jest stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia.

W przedmiocie istnienia dyskryminacji pośredniej

57. Sąd odsyłający uważa, że postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym stanowi dyskryminację pośrednią ze względu na religię lub przekonania.

[32] Wyrok WABE i MH Müller Handel, pkt 72, 73; wyrok S.C.R.L., pkt 31.

58. Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że wewnętrzna regulacja taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym może stanowić przejaw odmiennego traktowania pośrednio opartego na religii lub przekonaniach w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78, w przypadku ustalenia, że pozornie neutralny obowiązek w rzeczywistości stawia osoby wyznające określoną religię lub mające określone przekonania w niekorzystnej sytuacji [33].

59. Moim zdaniem, jak podnoszą rząd szwedzki i Komisja, chociaż postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym jest pozornie neutralne, to nie można wykluczyć, że w praktyce dotyczy ono w szczególności pracowników gminy przestrzegających nakazów religijnych zobowiązujących ich do ubierania się w określony sposób, a w szczególności pracownic noszących chustę ze względu na swoje muzułmańskie wyznanie. W tym względzie zgadzam się z uwagą rzecznik generalnej E. Sharpston zawartą w opinii w sprawie Bougnaoui i ADDH, zgodnie z którą „[j]eżeli [pracownice te pozostaną] wierne swoim przekonaniom, […] nie mają innego wyjścia, jak tylko działać z naruszeniem zasad i ponieść konsekwencje" [34]. Ostatecznie to jednak do sądu odsyłającego należy zbadanie tej kwestii w świetle przedstawionych mu okoliczności faktycznych [35].

60. Niemniej w myśl art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i) dyrektywy 2000/78 tego rodzaju odmienne traktowanie nie stanowi przejawu dyskryminacji pośredniej w rozumieniu art. 2 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy, jeżeli jest ono obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Wymogi te należy interpretować w sposób ścisły [36].

61. To do sądu odsyłającego po raz kolejny należy ustalenie, czy i w jakim zakresie postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym spełnia wspomniane wymogi [37]. Niemniej Trybunał, który ma za zadanie udzielić temu sądowi użytecznej odpowiedzi pozwalającej mu na wydanie rozstrzygnięcia, jest właściwy do dostarczenia owemu sądowi wskazówek wyprowadzonych z akt sprawy oraz z uwag pisemnych, którymi dysponuje [38]. To właśnie na tym skupię się w dalszej części rozważań.

– *W przedmiocie istnienia zgodnego z prawem celu*

62. Co się tyczy przesłanki dotyczącej istnienia zgodnego z prawem celu [39], z postanowienia odsyłającego oraz z uwag na piśmie i uwag ustnych przedstawionych przez gminę wynika, że zakaz noszenia symboli wyrażających przekonania polityczne, światopoglądowe lub religijne

33 Wyrok S.C.R.L., pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo.

34 Opinia rzecznik generalnej E. Sharpston w sprawie Bougnaoui i ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, pkt 110).

35 Wyrok G4S Secure Solutions, pkt 34; wyrok WABE i MH Müller Handel, pkt 59.

36 Zobacz podobnie wyrok WABE i MH Müller Handel, pkt 61, 62.

37 Wyrok G4S Secure Solutions, pkt 36.

38 Wyrok z dnia 2 lutego 2023 r., Freikirche der Siebenten-Tags-Adventisten in Deutschland (C-372/21, EU:C:2023:59, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 Dyrektywa 2000/78 nie definiuje tego pojęcia na gruncie jej art. 2 ust. 2 lit. b) ppkt (i).

nałożony na jej pracowników przy wykonywaniu ich obowiązków uzasadnia ona zasadą neutralności państwa (lub służby publicznej) [40] oraz wolą zorganizowania „całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego" [41].

63. Podobnie jak większość uczestników postępowania uważam, że wola podmiotu publicznego, takiego jak gmina, prowadzenia polityki neutralności politycznej, światopoglądowej i religijnej może w sposób bezwzględny stanowić zgodny z prawem cel.

64. Prawdą jest, że w odróżnieniu od tego, co orzekł Trybunał w wyrokach G4S Secure Solutions, WABE i MH Müller Handel oraz S.C.R.L. [42], w sprawie takiej jak niniejsza, która dotyczy sektora publicznego, a nie sektora prywatnego, wola prowadzenia takiej polityki przez pracodawcę sektora publicznego nie może odnosić się do wolności prowadzenia działalności gospodarczej zagwarantowanej w art. 16 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej [43]. Natomiast moim zdaniem wolę tę można powiązać, bardziej ogólnie, z potrzebą ochrony praw i wolności innych osób, która wiąże się w szczególności z poszanowaniem wszelkich przekonań światopoglądowych lub religijnych obywateli, a także z traktowaniem niedyskryminacyjnym i na równych zasadach użytkowników usług użyteczności publicznej. Jak podnosi rząd belgijski w swoich uwagach na piśmie, przytaczając fragment wyroku Conseil d'État (rady stanu, Belgia) z dnia 27 marca 2013 r., w demokratycznym państwie prawa władza publiczna powinna być neutralna, „ponieważ jest władzą wszystkich obywateli i dla wszystkich obywateli i powinna co do zasady traktować ich jednakowo bez dyskryminacji ze względu na religię, przekonania lub preferencję dla wspólnoty lub partii" [44].

– *W przedmiocie istnienia obiektywnego uzasadnienia*

65. Należy zbadać, czy wola prowadzenia polityki neutralności przez pracodawcę sektora publicznego, w tym przypadku gminy, może uzasadniać w sposób obiektywny potencjalne odmienne traktowanie pośrednio oparte na religii lub przekonaniach. W tym względzie orzecznictwo Trybunału, opracowane w odniesieniu do sektora prywatnego [45], zgodnie z którym obiektywny charakter takiego uzasadnienia można zidentyfikować jedynie w obliczu rzeczywistej konieczności po stronie tego pracodawcy, którą powinien on wykazać, wydaje mi się w pełni odpowiednie również w niniejszym kontekście.

[40] W swoich uwagach na piśmie i uwagach ustnych gmina powołuje się również na zasadę bezstronności. Etymologicznie pojęcie „neutralności" odnosi się do stanu osoby lub podmiotu, którzy powstrzymują się od wyboru, przyjmują postawę wycofania, podczas gdy pojęcie „bezstronności" oznacza podejmowanie decyzji, lecz bez wykazywania żadnych osobistych preferencji. Nie sądzę jednak, aby do celów niniejszej sprawy należało dokonać ścisłego rozróżnienia między tymi dwoma pojęciami. Wydaje mi się, że zasada neutralności, na którą powołano się w niniejszej sprawie, jest nierozerwalnie związana z zasadą bezstronności, ponieważ została ustanowiona jako gwarancja bezstronności organu administracji publicznej.

[41] W uzasadnieniu zmiany regulaminu pracy gminy wskazano między innymi, że „zasada, zgodnie z którą pracownicy administracji gminnej są zobowiązani do powstrzymywania się od wyrażania swoich przekonań ideologicznych, religijnych i światopoglądowych za pomocą symboli zewnętrznych, wpisuje się […] w wolę zachowania podstawowej wartości, jaką jest neutralność służby publicznej, a wśród różnych możliwych wariantów zasady neutralności organ zamierza promować całkowicie neutralne środowisko administracyjne w organizacji swoich służb".

[42] Wyrok G4S Secure Solutions, pkt 38; wyrok WABE i MH Müller Handel, pkt 63; wyrok S.C.R.L., pkt 39.

[43] Jak wyjaśnia rzecznik generalna J. Kokott w opinii w sprawie G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2016:382, pkt 81), do zakresu tej swobody należy to, że „przedsiębiorca zasadniczo może określać, w jaki sposób i na jakich warunkach są organizowane i świadczone prace podlegające wykonaniu w zakładzie oraz w jakiej formie będą oferowane jego wyroby i usługi".

[44] C.E., wyrok nr 223.042 z dnia 27 marca 2013 r., pkt VI.2.6.

[45] Wyrok S.C.R.L., pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo. W tym względzie mogę jedynie zgodzić się ze stwierdzeniem Trybunału zawartym w pkt 41 tego wyroku, zgodnie z którym „[p]owyższa wykładnia jest podyktowana troską o zachęcanie do poszanowania co do zasady wzajemnej tolerancji i wzajemnego szacunku, jak również o akceptację większego stopnia różnorodności oraz uniknięcie nadużywania polityki neutralności wewnątrz przedsiębiorstwa ze szkodą dla pracowników przestrzegających nakazów religijnych dotyczących stroju".

66. Z uwag na piśmie Komisji oraz z dyskusji przeprowadzonej na rozprawie wynika, że w Belgii współistnieją różne, nawet przeciwstawne, koncepcje zasady neutralności państwa, a mianowicie zasadniczo „neutralność inkluzywna", „neutralność wykluczająca" i koncepcje pośrednie. Koncepcja neutralności inkluzywnej opiera się na założeniu, że wygląd pracownika podmiotu publicznego należy oddzielić od sposobu, w jaki pełni on służbę publiczną. Zgodnie z tą koncepcją znaczenie ma neutralność działań podejmowanych przez pracownika, a nie jego wygląd, w związku z czym nie można mu zakazać noszenia symboli wyrażających przekonania, w tym światopoglądowe lub religijne. Koncepcja neutralności wykluczającej opiera się natomiast na założeniu, że zarówno działania podjęte przez pracownika podmiotu publicznego, jak i jego wygląd muszą być ściśle neutralne. Zgodnie z tą koncepcją wszystkim pracownikom podmiotu publicznego należy zakazać noszenia takich symboli w miejscu pracy, bez względu na charakter wykonywanych przez nich obowiązków i kontekst, w jakim są one wykonywane. Istnieją również pośrednie koncepcje neutralności, plasujące się pomiędzy dwoma powyżej przedstawionymi koncepcjami. Polegają one na przykład na wprowadzeniu takiego zakazu dla pracowników, którzy mają bezpośredni kontakt z obywatelami lub pracowników pełniących funkcje kierownicze, a nie zwykłe funkcje wykonawcze.

67. W niniejszej sprawie, jak wyraźnie podkreśla sąd odsyłający, gmina, przyjmując postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym, dobrowolnie wybrała „neutralność wykluczającą", aby zorganizować „całkowicie neutralne środowisko administracyjne"[46]. Z postanowienia odsyłającego wynika, że w celu uzasadnienia tego celu gmina ogranicza się zasadniczo do powołania się na „nadrzędną potrzebę społeczną", której istnienie stara się wykazać jedynie poprzez przedstawienie lakonicznych i abstrakcyjnych twierdzeń[47].

68. Moim zdaniem sąd odsyłający powinien ocenić pod dwoma alternatywnymi, a niekoniecznie kumulatywnymi względami, czy gmina, na której spoczywa ciężar dowodu w tym względzie[48], wykazała w sposób wymagany prawem, że jej decyzja o przyjęciu koncepcji wykluczającej w ramach zasady neutralności państwa odpowiada rzeczywistej konieczności.

69. W pierwszej kolejności należy zbadać tę kwestię z prawnego punktu widzenia. W tym względzie, ponieważ do Trybunału nie należy zajmowanie stanowiska w przedmiocie prawa krajowego ani tym bardziej rozstrzyganie między różnymi wykładniami koncepcji lub zasady prawa krajowego i ustalenie, która z tych wykładni jest prawidłowa, ograniczę swój komentarz poniżej do pewnych uwag wynikających z akt sprawy i wystąpień podczas rozprawy.

70. Stwierdzam zatem, że żadna ze stron postępowania nie powołała się na jakiekolwiek przepisy krajowe, które zobowiązywałyby gminę do przyjęcia wykluczającej koncepcji neutralności, a tym samym do nałożenia na jej pracowników bezwzględnego zakazu noszenia symboli wyrażających przekonania, w tym światopoglądowe lub religijne, w ramach wykonywania ich obowiązków służbowych.

[46] Zobacz przypis 41 do niniejszej opinii.

[47] Gmina odwołuje się bowiem do „samej struktury lokali", która powoduje, że pracownicy mogą w każdej chwili mieć styczność z obywatelem, oraz do okoliczności, że „neutralność wyglądu wymagana od wszystkich pracowników pełni nie tylko funkcję reprezentacyjną w odniesieniu do postawy, jaką należy przyjąć wobec obywateli, ale stanowi również gwarancję prawidłowego funkcjonowania urzędu oraz sposób uniknięcia napięć między pracownikami".

[48] Zobacz w tym względzie art. 10 ust. 1 dyrektywy 2000/78, który przewiduje, że „[z]godnie z ich krajowymi systemami sądowymi, państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku [z] nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji".

71. Wydaje się również, że zasada neutralności państwa, choć jest zasadniczo uznawana za zasadę konstytucyjną, nie jest jako taka zapisana w konstytucji belgijskiej, z wyjątkiem bardzo specyficznej dziedziny, jaką jest edukacja, a przede wszystkim, że jej przedmiot i zakres nie są jasno i jednolicie określone w belgijskim porządku prawnym. Skłania mnie to do uznania, że zasada ta sama w sobie nie zakazuje pracownikom sektora publicznego noszenia w miejscu pracy symboli wyrażających przekonania, w tym światopoglądowe lub religijne, ale też nie wyklucza możliwości wprowadzenia takiego zakazu.

72. Powyższe stwierdzenie prowadzi mnie również do uznania, że wbrew temu, co twierdzi rząd francuski, art. 4 ust. 2 TUE nie odgrywa żadnej szczególnej roli w niniejszej sprawie. Oczywisty brak w Belgii jakiejkolwiek konstytucyjnej definicji zakresu i treści zasady neutralności państwa w połączeniu z okolicznością, że rząd belgijski nie uznał za użyteczne, aby zaproponować odpowiedź na pierwsze pytanie prejudycjalne, preferując odwołanie się w tym względzie do uznania Trybunału, ani aby uczestniczyć w rozprawie, wydaje się wskazywać, że zasada ta, przynajmniej w swojej koncepcji wykluczającej, nie stanowi wyrazu tożsamości narodowej Królestwa Belgii w rozumieniu tego postanowienia.

73. W drugiej kolejności należy zbadać, czy decyzja gminy o zastosowaniu wykluczającej koncepcji neutralności państwa jest uzasadniona okolicznościami faktycznymi. W tym względzie pragnę zauważyć, że Komisja wskazuje w swoich uwagach na piśmie, iż koncepcji tej nie podzielają wszystkie belgijskie gminy, przytaczając jako przykłady miasta Gandawa (Belgia) i Mechelen (Belgia), które zezwalają pracownikom ich administracji, bez zastrzeżeń, na noszenie w miejscu pracy symboli wyrażających przekonania, w tym światopoglądowe lub religijne, oraz że żadna ze stron nie zaprzeczyła temu na rozprawie. Nie można wykluczyć, że takiego rozwiązania nie da się przenieść na gminę na przykład ze względu na ewentualne występowanie na jej terytorium silnych napięć społecznych lub poważnych problemów społecznych czy, w ramach jej własnej administracji, z powodu aktów prozelityzmu lub konkretnego ryzyka konfliktów między pracownikami związanych z takimi przekonaniami. W tym względzie pragnę powtórzyć, że to do gminy należy przedstawienie konkretnych dowodów na istnienie takich okoliczności, a do sądu odsyłającego należy ocena ich znaczenia.

– W przedmiocie właściwego i koniecznego charakteru środków mających służyć osiągnięciu zgodnego z prawem celu

74. W przypadku gdyby w świetle wskazówek przedstawionych w poprzednich punktach niniejszej opinii sąd odsyłający doszedł do wniosku, że decyzja gminy o zorganizowaniu „całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego" poprzez prowadzenie polityki neutralności wykluczającej może uzasadniać w sposób obiektywny odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, powinien on jeszcze ocenić, czy zakaz ustanowiony w postanowieniu rozpatrywanym w postępowaniu głównym jest właściwy i konieczny do osiągnięcia tego celu.

75. Jeśli chodzi o pierwszy z tych wymogów, wydaje mi się bezsporne, że gdyby wszyscy pracownicy gminy mieli wykonywać swoje obowiązki bez przedstawiania widocznych symboli wyrażających przekonania, w tym światopoglądowe lub religijne, przyczyniłoby się to do realizacji polityki neutralności wykluczającej, którą gmina postanowiła prowadzić. Należy jednak jeszcze zbadać, czy polityka ta jest rzeczywiście stosowana w sposób spójny i konsekwentny [49]. Tymczasem, jak już wskazałem w pkt 55 niniejszej opinii, sąd odsyłający ma wątpliwości w tym

[49] Wyrok WABE i MH Müller Handel, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo.

względzie. Gdyby okazały się one zasadne, postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym nie tylko nie spełniałoby wymogu dotyczącego właściwego charakteru środków mających służących osiągnięciu zgodnego z prawem celu, lecz ponadto skutkowałoby bezpośrednią dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania.

76. Co się tyczy drugiego wymogu, wymaga on dokonania oceny, czy zakaz przewidziany w postanowieniu rozpatrywanym w postępowaniu głównym ogranicza się do tego, co „ściśle konieczne”[50]. W tym względzie pragnę przypomnieć, że zakaz ten ma zastosowanie w sposób ogólny i bezwzględny, to znaczy niezależnie zarówno od charakteru obowiązków wykonywanych przez pracownika, jak i kontekstu, w jakim są one wykonywane, oraz że zwrócono się do Trybunału o dokonanie oceny zgodności tego zakazu z dyrektywą 2000/78, rozpatrywanego jako całość[51]. W związku z tym sąd odsyłający powinien zastosować test konieczności do ustanowionego w ten sposób zakazu. W tym celu, dążąc do właściwej równowagi między wchodzącymi w grę interesami, można by wziąć pod uwagę okoliczności faktyczne, które przedstawiłem w pkt 73 niniejszej opinii.

77. W świetle powyższych rozważań proponuję, aby Trybunał odpowiedział w drugiej kolejności na pierwsze pytanie prejudycjalne, że art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, iż odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, wynikające z postanowienia regulaminu pracy podmiotu publicznego, zakazującego pracownikom noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli wyrażających przekonania polityczne, światopoglądowe lub religijne, może być uzasadnione decyzją tego organu o zorganizowaniu całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego, o ile: po pierwsze, decyzja ta odpowiada rzeczywistej konieczności po stronie tego organu, czego wykazanie jest jego zadaniem; po drugie, to odmienne traktowanie jest odpowiednie do zapewnienia prawidłowego stosowania tej decyzji; a po trzecie, zakaz ten ogranicza się do tego, co jest ściśle konieczne.

W przedmiocie możliwości odstępstw

78. W przypadku stwierdzenia, że postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym skutkuje bezpośrednią lub pośrednią dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, zastosowanie jednego z przewidzianych w dyrektywie 2000/78 odstępstw, a w szczególności odstępstw, o których mowa w jej art. 2 ust. 5 i w art. 4 ust. 1, mogłoby wyłączyć owo postanowienie z przewidzianego w niej zakazu.

79. Co prawda sąd odsyłający nie zwraca się wyraźnie do Trybunału z pytaniem dotyczącym obu odstępstw – na które zresztą jako takie, jak się wydaje, nie powołała się gmina – jednakże kwestia stosowania wspomnianych odstępstw została podniesiona przez OP i rząd francuski w ich uwagach na piśmie w odniesieniu do art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 i była omawiana na rozprawie, również w odniesieniu do art. 2 ust. 5 tej dyrektywy. W celu udzielenia sądowi odsyłającemu pełnej odpowiedzi zbadam poniżej możliwość zastosowania tych przepisów w niniejszej sprawie.

[50] Wyrok WABE i MH Müller Handel, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo.

[51] Zobacz pkt 40 niniejszej opinii.

– *W przedmiocie art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78*

80. Artykuł 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78, ustanawiający wyjątek od zasady zakazu dyskryminacji, należy interpretować w sposób ścisły [52].

81. Trybunał orzekł, że pojęcie „środków przewidzianych przepisami krajowymi" w rozumieniu tego przepisu nie ogranicza się jedynie do środków wynikających z aktu przyjętego w ramach procedury ustawodawczej, lecz obejmuje także środki ustanowione na podstawie wystarczająco precyzyjnego przepisu upoważniającego [53].

82. W niniejszej sprawie, gdyby należało stwierdzić istnienie odmiennego traktowania, wynikałoby ono z zakazu przewidzianego w postanowieniu rozpatrywanym w postępowaniu głównym.

83. Tymczasem, jak podkreśliła Komisja na rozprawie, to postanowienie bezsprzecznie nie stanowi aktu wynikającego z procedury ustawodawczej, czyli ustawy w znaczeniu formalnym.

84. Ponadto, chociaż ostateczne rozstrzygnięcie tej kwestii należy do sądu odsyłającego, nie wydaje się również na pierwszy rzut oka, aby można było uznać, że rozpatrywany zakaz został wprowadzony „na podstawie wystarczająco precyzyjnego przepisu upoważniającego" w rozumieniu orzecznictwa przytoczonego w pkt 81 niniejszej opinii. W tym względzie stwierdzam, że żadna ze stron postępowania nie była w stanie wskazać jakiegokolwiek ustawodawstwa lub uregulowania krajowego, które można by uznać za upoważniające podmiot publiczny, taki jak gmina, do przyjęcia przepisów, „które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla […] ochrony praw i wolności innych osób". Przywołanej przez gminę na rozprawie okoliczności, że na mocy belgijskiej konstytucji przysługuje jej uprawnienie do regulowania wszelkich kwestii leżących w interesie gminnym, z zastrzeżeniem interwencji organu nadzoru, nie można moim zdaniem utożsamiać z takim upoważnieniem.

85. W związku z tym, z zastrzeżeniem ustaleń, jakich powinien dokonać sąd odsyłający, jestem skłonny stwierdzić, że odstępstwo przewidziane w art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 nie ma zastosowania w niniejszej sprawie.

– *W przedmiocie art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78*

86. Zdaniem rządu francuskiego postanowienie rozpatrywane w postępowaniu głównym może być uzasadnione na podstawie art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78. Pracownicy sektora publicznego mają podlegać bowiem, ze względu na charakter swojej działalności zawodowej, rygorystycznemu obowiązkowi neutralności, z którego wynika istotny i determinujący wymóg zawodowy dotyczący zakazu wyrażania ich przekonań politycznych, ideologicznych, światopoglądowych lub religijnych.

87. OP sprzeciwia się tej wykładni, podnosząc w istocie, że w celu stosowania tego przepisu należy uwzględnić charakter i warunki wykonywania danej działalności zawodowej. W niniejszej sprawie jej działalność ma bowiem polegać na zajmowaniu się kwestiami prawnymi związanymi

[52] Wyrok z dnia 12 stycznia 2023 r., TP (Montażysta obrazu i dźwięku pracujący dla telewizji publicznej) (C-356/21, EU:C:2023:9, pkt 71 i przytoczone tam orzecznictwo).

[53] Wyrok z dnia 7 listopada 2019 r., Cafaro (C-396/18, EU:C:2019:929, pkt 44). Przepis upoważniający powinien być wystarczająco precyzyjny, by zagwarantować, że rzeczony środek będzie spełniać wymogi określone w art. 2 ust. 5 dyrektywy 2000/78 (wyrok z dnia 13 września 2011 r., Prigge i in., C-447/09, EU:C:2011:573, pkt 61).

z zamówieniami publicznymi gminy i ma być wykonywana bez kontaktu z obywatelami. Jej zdaniem nie może być zatem w tym przypadku mowy o istotnym i determinującym wymogu zawodowym.

88. Przypominam, że w przypadku spełnienia przesłanek z art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, które kolejno przeanalizuję poniżej, odmienne traktowanie, które w przeciwnym razie skutkowałoby dyskryminacją, bez względu na to, czy jest to dyskryminacja bezpośrednia, czy pośrednia, nie jest objęte zakresem stosowania tej dyrektywy. Pragnę przypomnieć również, iż jako że dyrektywa ta pozwala na odstępstwo od zakazu dyskryminacji, przepis ten w świetle motywu 23 wspomnianej dyrektywy, odnoszącego się do „bardzo niewielu okoliczność[i]", w których takie odmienne traktowanie może być uzasadnione, podlega ścisłej wykładni [54].

89. W pierwszej kolejności to do państw członkowskich należy „uznanie", w stosownym przypadku, że odmienne traktowanie ze względu cechę związaną z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 dyrektywy 2000/78 nie stanowi dyskryminacji. W niniejszej sprawie wydaje się, że Królestwo Belgii skorzystało z tej możliwości, przynajmniej w odniesieniu do przypadków bezpośredniego odmiennego traktowania, poprzez przyjęcie art. 8 ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej, czego zbadanie należy jednak do sądu odsyłającego.

90. W drugiej kolejności zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78, aby odmienne traktowanie nie zostało uznane za dyskryminację, musi występować „ze względu cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w [jej] art. 1". Trybunał wyjaśnił w tym względzie, że istotnego wymogu zawodowego nie powinna stanowić przyczyna, z której wynika odmienne traktowanie, ale cecha związana z tą przyczyną [55]. Uważam, że taka sytuacja ma miejsce w niniejszej sprawie. Nałożony na pracowników gminy zakaz noszenia symboli mogących wskazywać na ich przynależność między innymi do danej religii, tak jak chusta islamska, która jest uzewnętrznianiem wiary muzułmańskiej, stanowi bowiem cechę związaną z religią.

91. W trzeciej kolejności dana cecha powinna stanowić „istotny i determinujący wymóg zawodowy", a wymóg ten powinien być „obiektywnie" [56] podyktowany rodzajem danej działalności zawodowej lub warunkami jej wykonywania. W tym względzie przychylam się w pełni do stanowiska rzecznik generalnej E. Sharpston, która uważa, że art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 należy stosować w sposób precyzyjny i nie można go stosować dla uzasadnienia powszechnego wyjątku w odniesieniu do wszelkiego rodzaju działalności, jaką może teoretycznie wykonywać dany pracownik [57]. Tymczasem w odniesieniu do konkretnego przypadku niniejszej sprawy trudno mi dostrzec, w jaki sposób noszenie przez OP chusty islamskiej uniemożliwiałby jej w jakikolwiek sposób pełne wykonywanie jej obowiązków prawniczki zatrudnionej przez administrację gminną. Postanowienie odsyłające nie zawiera zresztą żadnej wskazówki, która mogłaby zmierzać w tym kierunku. Jest tak tym bardziej że w innych belgijskich gminach takie same zadania są wykonywane przez pracowników, bez żadnych ograniczeń w zakresie noszenia ubrań, i to niezależnie od tego, czy pozostają oni w bezpośrednim kontakcie z obywatelami.

92. W czwartej kolejności, co się tyczy warunku, zgodnie z którym zamierzony cel powinien być zgodny z prawem, a wymóg proporcjonalny, o ile konieczne jest zbadanie go w świetle powyższych rozważań, pozwolę sobie odesłać do mojej analizy przedstawionej w pkt 62–64 i 76 niniejszej opinii.

[54] Wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

[55] Wyrok Bougnaoui i ADDH, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo.

[56] Wyrok Bougnaoui i ADDH, pkt 40.

[57] Opinia rzecznik generalnej E. Sharpston w sprawie Bougnaoui i ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, pkt 95).

93. Jestem zatem zdania, z zastrzeżeniem ustaleń, jakich powinien dokonać sąd odsyłający, że odstępstwo przewidziane w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2000/78 również nie ma zastosowania w niniejszej sprawie.

Wnioski

94. W świetle powyższych rozważań proponuję Trybunałowi, by na pytania przedstawione przez tribunal du travail de Liège (sąd pracy w Liège, Belgia) odpowiedział następująco:

1) Artykuł 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 interpretować w ten sposób, że:

   postanowienie regulaminu pracy podmiotu publicznego zakazujące pracownikom noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli wyrażających przekonania polityczne, światopoglądowe lub religijne, w celu zorganizowania całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego, nie stanowi dyskryminacji bezpośredniej ze względu na religię lub przekonania w rozumieniu tej dyrektywy w odniesieniu do pracowników, którzy zamierzają korzystać z wolności religii i sumienia poprzez noszenie widocznego symbolu lub stroju wynikającego z nakazów religijnych, o ile postanowienie to jest stosowane w sposób ogólny i bez rozróżnienia.

2) Artykuł 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78

   należy interpretować w ten sposób, że:

   odmienne traktowanie pośrednio ze względu na religię lub przekonania, wynikające z postanowienia regulaminu pracy podmiotu publicznego, zakazującego pracownikom noszenia w miejscu pracy wszelkich widocznych symboli wyrażających przekonania polityczne, światopoglądowe lub religijne, może być uzasadnione decyzją tego organu o zorganizowaniu całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego, o ile: po pierwsze, decyzja ta odpowiada rzeczywistej konieczności po stronie tego organu, czego wykazanie jest jego zadaniem; po drugie, to odmienne traktowanie jest odpowiednie do zapewnienia prawidłowego stosowania tej decyzji; a po trzecie, zakaz ten ogranicza się do tego, co jest ściśle konieczne.